ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ЖӘНЕ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ҒЫЛЫМДАР
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ
PEDAGOGICAL AND PSYCHOLOGICAL SCIENCES

CENTRAL ASIAN SCIENTIFIC JOURNAL
ISSN 3135-3061
2026. №4 (32), 3-том. 225–240 б.
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.24622743
Журнал сайты: https://cajournal.kz

ӘОЖ 338.48

ДУАЛЬДЫ БІЛІМ БЕРУ МОДЕЛЬДЕРІНІҢ ТУРИЗМ САЛАСЫНА БЕЙІМДЕЛУІ: ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ИНСТИТУЦИОНАЛДЫҚ ШАРТТАР МЕН ШЕКТЕУЛЕРІ

С.С. Төремұрат, У. Тагманов
Халықаралық туризм және меймандостық университеті, Түркістан, Қазақстан

Төремұрат Салтанат Саматқызы — магистрант, Халықаралық туризм және меймандостық университеті, E-mail, Түркістан, Қазақстан. E-mail: toremurat.saltanat@iuth.edu.kz

Тагманов Урманбек — PhD., аға оқытушы, Халықаралық туризм және меймандостық университеті, E-mail, Түркістан, Қазақстан. E-mail: urmanbek.tagmanov@iuth.edu.k

© С.С. Төремұрат, У. Тагманов, 2026

Аңдатпа: Мақалада Германия, Швейцария және Австрияның дуальды білім беру тәжірибесін Қазақстанның туризм саласындағы кадр даярлау жүйесіне бейімдеу шарттары зерттеледі. Зерттеудің мақсаты – халықаралық модельдердің тиімді элементтерін анықтап, оларды енгізудің институционалдық шарттарын негіздеу. Зерттеу институционалдық тәсілге, салыстырмалы талдауға және нормативтік құжаттар мен ғылыми әдебиеттерді зерделеуге негізделген. Деректік негізге халықаралық ұйымдардың материалдары, шетелдік білім беру жүйелерінің ресми деректері, Қазақстанның нормативтік актілері мен статистикалық мәліметтері пайдаланылды. Талдау нәтижесінде дуальды оқытудың тиімділігі кәсіпорындағы практикалық оқытумен қатар, оқу нәтижелерін үйлестіруге, тараптардың жауапкершілігіне және біліктілікті бағалауға тәуелді екені анықталды. Қазақстанның туризм саласына бейімделген шарттық жауапкершілік, бағдарламалық үйлестіру, тәлімгерлік және бағалау тетіктерін біріктіретін авторлық аналитикалық модель ұсынылды. Сонымен қатар, маусымдылық, кәсіпорындардың көлемі және өңірлік қолжетімділік ескеріліп, халықаралық тәжірибені бейімдеу матрицасы мен тиімділікті бағалау көрсеткіштері әзірленді. Зерттеу нәтижелері білім беру ұйымдары мен туристік кәсіпорындардың өзара ынтымақтастығын жетілдіруге бағытталған. Алайда ұсынылған модельдің тиімділігі әзірге эмпирикалық тұрғыдан дәлелденбеген және оны пилоттық зерттеу арқылы бағалау қажет.

Түйін сөздер: дуальды білім беру, туризм, институционалдық бейімдеу, жұмыс орнында оқыту, Қазақстан.

АДАПТАЦИЯ МОДЕЛЕЙ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К СФЕРЕ ТУРИЗМА: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ И ОГРАНИЧЕНИЯ В КАЗАХСТАНЕ

Аннотация

В статье исследуются условия адаптации опыта дуального образования Германии, Швейцарии и Австрии к системе подготовки кадров в сфере туризма Казахстана. Цель исследования-выявить эффективные элементы международных моделей и обосновать институциональные условия их внедрения. Исследование основано на институциональном подходе, сравнительном анализе и изучении нормативных документов и научной литературы. В основу данных были использованы материалы международных организаций, официальные данные зарубежных систем образования, нормативные акты и статистические

данные Казахстана. В результате анализа установлено, что эффективность дуального обучения, наряду с практическим обучением на предприятии, зависит от координации результатов обучения, ответственности сторон и оценки квалификации. Предложена авторская аналитическая модель, объединяющая механизмы договорной ответственности, программной координации, наставничества и оценки, адаптированные к туристской отрасли Казахстана. Кроме того, с учетом сезонности, размера предприятий и региональной доступности разработаны матрица адаптации международного опыта и показатели оценки эффективности. Результаты исследования направлены на совершенствование взаимного сотрудничества организаций образования и туристских предприятий. Однако эффективность предложенной модели пока не доказана эмпирически и должна быть оценена пилотным исследованием.

Ключевые слова: дуальное образование, туризм, институциональная адаптация, обучение на рабочем месте, Казахстан.

ADAPTATION OF DUAL EDUCATION MODELS TO THE TOURISM SECTOR: INSTITUTIONAL CONDITIONS AND CONSTRAINTS IN KAZAKHSTAN

Abstract

The article examines the conditions for adapting the experience of dual education in Germany, Switzerland, and Austria to the system of training personnel in the tourism sector in Kazakhstan. The aim of the study is to identify effective elements of international models and to substantiate the institutional conditions for their implementation. The study is based on an institutional approach, comparative analysis, and the study of regulatory documents and scientific literature. The data were based on materials from international organizations, official data from foreign education systems, regulatory acts, and statistical data from Kazakhstan. The analysis has established that the effectiveness of dual education, along with practical training at the enterprise, depends on the coordination of learning outcomes, the responsibility of the parties involved, and the assessment of qualifications. An author's analytical model has been proposed, combining the mechanisms of contractual responsibility, programmatic coordination, mentoring, and assessment, adapted to the tourism industry in Kazakhstan. In addition, taking into account seasonality, the size of enterprises, and regional accessibility, a matrix for adapting international experience and performance assessment indicators have been developed. The research results are aimed at improving mutual cooperation between educational organizations and tourism enterprises. However, the effectiveness of the proposed model has not yet been empirically proven and must be assessed through a pilot study.

Keywords: dual education, tourism, institutional adaptation, work-based learning, Kazakhstan.

Кіріспе

Туризмдегі кадр даярлаудың сапасы қызметкерлер санымен немесе білім беру бағдарламаларының көптігімен толық өлшенбейді. Келушімен тікелей әрекеттесу, қызметтерді өзара үйлестіру және күтпеген жағдайдағы шешім маманның білімін нақты жұмыс үдерісінде қолдануын талап етеді. Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының (ЭЫДҰ) 2024 жылғы есебінде туристік еңбек нарығындағы қиындықтар дағды тапшылығымен қатар еңбек жағдайларымен, жұмыстың тартымдылығымен және қызметкерлерді ұстап қалу мүмкіндігімен байланыстырылған [1]. Бұдан оқу орындарының практикалық даярлығын кеңейту қажеттігі туындайды, алайда өндірістегі сағат санын ұлғайту еңбек нарығының барлық мәселесін шешеді деген қорытынды шықпайды. Білім беру тетігінің ықпалы кәсіпорынның оқыту қабілеті мен білім алушының құқықтық қорғалуына тәуелді қарастырылуы тиіс.

Қазақстандағы орналастыру инфрақұрылымының ауқымы осы байланысты талдауды өзекті етеді. Ұлттық статистика бюросының 2026 жылғы қаңтар–маусымға арналған

көрсеткіштері бойынша елде 4687 орналастыру орны тіркеліп, олар 4772,1 мың келушіге қызмет көрсеткен және бір мезгілдегі сыйымдылық 243,8 мың төсек-орынды құраған [2]. Бұл сандар нақты бір жартыжылдықтағы орналастыру орындарының қызметін сипаттайды. Оларды барлық туристік кәсіпорындардың саны, бірегей туристер саны немесе кадр тапшылығының мөлшері ретінде түсіндіруге болмайды. Дегенмен инфрақұрылымның осындай ауқымы мамандар даярлауды жеке жұмыс орнының сұранысымен ғана шектемей, әртүрлі ұйымға ауыса алатын құзыреттермен байланыстыру қажеттігін көрсетеді.

Отандық зерттеулерде білім беру мен салалық сұраныс арасындағы сәйкестік мәселесі бұрыннан қарастырылған. Н.Н. Жанакова және әріптестері туристік білім берудің ұйымдастырушылық-экономикалық жағдайларын талдап, бағдарламалардың практикалық бағдарын және білім беру мен туризм саласындағы уәкілетті тараптардың ынтымақтастығын күшейту қажеттігін көрсетеді [3]. Алайда практикалық бағдарды күшейту туралы ұсыныстыі іске асыру үшін нақты жауапкершілік архитектурасы керек. Кәсіпорын нені үйретеді, тәлімгер қалай дайындалады, нәтиже кіммен бағаланады және оқыту үзілген жағдайда білім алушының траекториясы қалай сақталады? Осы сұрақтар дуальды білім беруді институционалдық мәселе ретінде зерттеуге негіз болады.

Халықаралық еңбек ұйымының 2023 жылғы №208 ұсынымы сапалы шәкірттік даярлауды әлеуметтік диалогпен, реттеу негізімен, құқықтарды қорғаумен және тең қолжетімділікпен байланыстырады [4]. Аталған ұсыным Қазақстан заңнамасының орнына қолданылатын ұлттық құқықтық акт емес, салыстыруға арналған халықаралық нормативтік бағдар ретінде алынады. Ол дуальды оқытуды кәсіпорынға студент жіберу фактісімен шектеудің жеткіліксіздігін көрсетеді. Өндірістік практика да білім беру қызметінің маңызды түрі болғанымен, оның болуы тараптардың ұзақ мерзімді оқыту міндеттемесін, өтемақы тәртібін және нәтижелердің ортақ стандартын өздігінен білдірмейді.

Халықаралық дуальды білім беру модельдерінің қандай элементтерін Қазақстанның туризм саласына бейімдеуге болады және олардың нәтижелі жұмыс істеуі қандай институционалдық шарттарға тәуелді? зерттеудің негізгі сұрағы болып табылады. Дж. Ли мен М. Пильцтің кәсіптік білім беру тәжірибесін халықаралық тасымалдау жөніндегі шолуы модельді қабылдаушы контекстен бөлек қарастырудың шектеулілігін көрсетеді [5]. Осы мақалада зерттеу олқылығы бүкіл әдебиетте тақырыптың жоқтығы ретінде емес, іріктелген еңбектердегі туризм құзыреттері, әріптестік және халықаралық модельдер арасындағы байланысты Қазақстанның екі білім деңгейіне арналған нақты бейімдеу тетіктерімен толықтыру қажеттігі ретінде анықталады.

Зерттеу мақсаты – Германия, Швейцария және Австрия тәжірибесін салыстырып, Қазақстан туризмі үшін тасымалданатын тетіктерді, қажетті шарттар мен шектеулерді негіздеу. Осы мақсат дуальды оқытудың ұғымдық шекарасын айқындау, отандық және халықаралық зерттеулерді салыстыру, үш елдің басқару тетіктерін талдау, Қазақстандағы құқықтық негізді ажырату және бейімдеу моделін ұсыну міндеттері арқылы орындалады. Мақаланың ғылыми үлесі белгілі елдік сипаттамаларды қайталауда емес, олардан алынған тетіктерді шарттық, бағдарламалық, педагогикалық, ресурстық және бағалау байланыстары арқылы бір аналитикалық модельге біріктіруде көрінеді. Оның қолданылу шегі мен тексеруді қажет ететін болжамдары нәтижелерде ашық белгіленеді.

Әдебиеттерге шолу және теориялық негіз

Институционалдық тәсіл білім беру ұйымдары мен кәсіпорындардың іс-әрекетін тек ниет арқылы түсіндірумен шектелмейді. Д. Норт институттарды өзара әрекеттесуді құрылымдайтын формалды және бейресми шектеулермен байланыстырып, олардың белгісіздік пен айырбас шығындарына әсерін көрсетеді [6]. Осы түсінікті дуальды білімге қолданғанда заң, шарт және бағалау рәсімдері формалды негізді құрап, сенім, кәсіби бедел және тәлімгердің оқытуға қатынасы күнделікті орындалуды анықтайды. Сондықтан қол қойылған келісімнің өзі жұмыс орнын оқу ортасына айналдырмайды. Оның орындалуын бақылайтын және келіспеушілікті шешетін тетіктер болмаған кезде формалды әріптестік мазмұнсыз сақталуы мүмкін деген аналитикалық болжам жасалады.

Г. Беккердің адами капитал тұжырымдамасы білім мен даярлауға жұмсалатын ресурсты болашақ қайтарыммен байланыстыруға мүмкіндік береді [7]. Дуальды бағдарламада кәсіпорын тәлімгердің уақытын, жабдықты және қателіктерді түзету шығынын көтереді, ал білім алушы еңбекке ертерек толық кірісудің баламалы мүмкіндігін шектейді. Осы тұрғыдан тек кәсіпорын пайдасына құрылған бағдарлама студент үшін тартымсыз болуы ықтимал. Керісінше, шығындарды түгел кәсіпорынға жүктейтін, бірақ оқыту сапасын қолдамайтын схема қатысушылардың ынтасын азайтуы мүмкін. Талдау бір ғана қаржылық ынталандыруды әмбебап шешім деп қабылдамай, шығындар мен күтілетін нәтижелердің қалай бөлінетінін зерттеуге бағытталады.

Жұмыс орнындағы оқудың педагогикалық мазмұнын С. Биллеттің еңбегі нақтылайды. Автор оқу мүмкіндіктерінің ұйым тарапынан ұсынылуы мен адамның сол мүмкіндіктерге саналы қатысуын өзара байланыстырады [8]. Демек келушімен бірге жұмыс істеу немесе брондау жүйесіне кіру оқу нәтижесіне автоматты түрде тең емес. Тапсырманың күрделенуі, кері байланыс және әрекетті түсіндіру қажет.

А. Пестова, А. Губаренко және Т. Имангулова туристік білім беру бағдарламаларын талдап, маманның құзыреттерін үздіксіз дамыту моделін ұсынады [9]. Олардың ұстанымы туризм кадрын бір жұмыс операциясына үйретуден кеңірек міндет қояды. Осы мақалада бұл бағыт кәсіпорынға тән машық пен әртүрлі қызметке ауыстырылатын құзыретті ажырату үшін пайдаланылады. Мысалы, нақты қонақүйдің рәсімін орындау жұмысқа кірісуді жеңілдетіп, бірақ қызмет сапасын түсіндіру, коммуникациялық шешім қабылдау немесе жаңа технологияны игеру қабілетін толық қамтымайды. Сондықтан дуальды оқыту кәсіпорынның ағымдағы міндетімен қатар біліктіліктің ұзақ мерзімді мазмұнын да сақтауы керек деген авторлық тұжырым жасалады.

Н. Тастанбекова, Б. Абенова, М. Есекешова, З. Сагалиева және Г. Абильдина жоғары білім беру орнында дуальды білімді кәсіби дағдылармен, өзара сеніммен және білім алушының оқу-кәсіби қызметін саналы түсінуімен байланыстырады [10]. Бұл зерттеу институционалдық модельге білім алушының дербес қатысуын енгізуге негіз береді. Алайда кәсіби дағдылардың жалпы моделі туризмдегі маусымдылықтың, тәлімгердің қызмет көрсету жүктемесінің немесе клиент деректерінің құпиялығының нақты рәсімдерін өздігінен анықтамайды. Сол себепті аталған тұжырымдар бұл мақалада салалық жобалау талаптарымен толықтырылады. Жоғары білімдегі кәсіби даярлық зерттеушілік және талдамалық міндеттерді де қамтуы тиіс.

Қарастырылған еңбектердің арасында мазмұндық сабақтастық кездеседі. Жанакова және әріптестері үйлестіру мен практикалық бағдарға, Пестова және әріптестері құзыреттің үздіксіз дамуына, Тастанбекова және әріптестері кәсіби қалыптасу мен сенімге назар аударады. Оларды бір-бірін алмастыратын түсіндірулер ретінде қабылдау дұрыс емес. Осы мақалада олардың түйісуі мынадай пайымға әкеледі: дуальды оқытудың сапасы оқу орнын, кәсіпорынды және білім алушыны байланыстыратын міндеттемелердің тұтастығымен түсіндірілуі керек. Салалық мазмұн мен институционалдық қамтамасыз ету қатар қарастырылғанда ғана халықаралық модельден алынған тетіктің Қазақстанда қандай жағдайда жұмыс істейтіні туралы негізді ұсыныс жасауға болады.

Материалдар мен әдістер

Зерттеу теориялық-салыстырмалы және құжаттық сипатта жүргізілді. Дереккөздерді іздеу 2026 жылғы 25 қазанда ашық ғылыми басылымдардың платформалары, университеттік репозиторийлер, халықаралық ұйымдар және мемлекеттік органдардың ресми ресурстары арқылы орындалды. Қазақша, орысша және ағылшынша іздеу тіркестеріне «дуальды оқыту туризм», «Қазақстан туризм кадрларын даярлау», «dual education tourism Kazakhstan», «apprenticeship Germany Switzerland Austria», «international transfer vocational education» енгізілді. Негізгі заманауи әдебиет кезеңі 2021–2026 жылдарды қамтиды. Институционалдық, адами капитал және жұмыс орнындағы оқу тұжырымдары үшін іргелі еңбектер, құқықтық актілер үшін бастапқы қабылдану күндері сақталды.

Іріктеу нысаналы сипатта болды: дереккөздің зерттеу сұрағына қатысы, авторы немесе жауапты ұйымының анықталуы, библиографиялық тексерілуі және мазмұнына қолжетімділік басшылыққа алынды. Ғылыми жарияланымдар туризм құзыреттерін, дуальды оқытудың ұйымдастырылуын немесе халықаралық тасымалдауды түсіндіру қабілеті бойынша таңдалды. Ресми материалдар елдік жүйелердің құрылымы мен нормативтік талаптарды тексеруге пайдаланылды. Коммерциялық жарнама, авторсыз пікір және бастапқы дерегі анықталмайтын статистикалық мәлімдемелер дәлел базасына енгізілмеді. Әдебиеттер тізіміндегі 30 дереккөз зерттеу мәтінінде қолданылды. Бұл сан толық іздеу нәтижесінің көлемі немесе жүйелі шолу ағынының көрсеткіші ретінде ұсынылмайды.

Қолжетімді толық мәтіндер мен ресми құжаттардың тиісті бөлімдері талданды; кейбір ғылыми еңбектердің тек баспа платформасындағы аңдатпасы және библиографиялық жазбасы қолжетімді болды. Мұндай жағдайда олардың мазмұны аңдатпада расталған тұжырым шегінде ғана қолданылды. Мақала жүйелі шолу немесе библиометриялық зерттеу ретінде көрсетілмейді: барлық ғылыми базаны толық қамту, тәуелсіз қосарланған кодтау және жарияланымдарды сандық салмақтау жүргізілген жоқ. Авторлық талдау дереккөзден алынған ережені, елдік ерекшелікті және Қазақстанға арналған ұсынысты ажырату арқылы жасалды. Осы айырма дерек пен интерпретацияны шатастырмауға бағытталған.

Германия, Швейцария және Австрия ұқсас дуальды дәстүрі бар, бірақ басқару мен оқу орындарын байланыстыру тетіктері өзгеше елдер ретінде таңдалды. Салыстыру бір ғана «үздік елді» анықтауды көздемейді. Үш елді қатар қарастыру ортақ жүйелік шарттарды елге тән нысандардан ажыратуға мүмкіндік береді. Оның шектеуі де бар: мұндай іріктеу дуальды оқыту әлсіз дамыған немесе өзге институционалдық дәстүрдегі елдерді қамтымайды. Сондықтан нәтижелер барлық халықаралық модельге жалпыланбайды. Төртінші елді қосудан гөрі бірдей өлшемдер бойынша үш жағдайды терең талдауға басымдық берілді.

Салыстыру сегіз өлшеммен жүргізілді: басқару өкілеттіктері; салалық үйлестіру; білім алушы мәртебесі; жұмыс орнындағы мазмұн; тәлімгер даярлығы; қаржыландыру; бағалау мен сапа; шағын кәсіпорындардың қатысуы. Құжаттық талдаудың бірлігі – осы өлшемдердің бірін сипаттайтын ереже немесе тетік. Алдымен елдік сипаттамалар құрылып, кейін тетіктің қызметі анықталды және Қазақстандағы құқықтық талаппен салыстырылды. Соңғы кезеңде әр тетікке қажетті шарт, ықтимал шектеу, жауапты тарап және мониторинг көрсеткіші белгіленді. Статистика контексті сипаттау үшін ғана пайдаланылды; дуальды оқыту мен жұмысқа орналасу арасындағы себептік байланыс есептелген жоқ.

Зерттеу нәтижелері

Халықаралық модельдердің институционалдық айырмашылықтары

Германиядағы жүйеде кәсіпорын мен кәсіптік мектептің міндеттері өзара толықтырады. Cedefop сипаттамасында кәсіпорындағы даярлауды қадағалау, шарттарды тіркеу және қорытынды бағалауды ұйымдастыру құзыретті органдардың, соның ішінде палаталардың функцияларына жатқызылған [14]. Бұл тетіктің маңызы – жеке кәсіпорын бағасының жалпы біліктілік талабына бағындырылуы. Қазақстанға қатысты аналитикалық сабақ: әріптестік тек оқу орны мен бір компанияның өзара келісімі ретінде қалса, нәтижелердің салыстырмалылығы әлсіреуі мүмкін. Оны болдырмау үшін ортақ бағалау өлшемі және тараптардан жеткілікті дербес сараптамалық қатысу қажет деген ұсыныс жасалады.

BIBB материалында Германиядағы білім алушының кәсіпорынмен оқыту шартын жасайтыны, даярлық үшін төлем алатыны және оқу соңында палаталық емтихан тапсыратыны көрсетілген [15]. Мұндай құрылым өндірістік жұмыс пен білім беру міндетінің қатар жүруін көздейді. Оны Қазақстанға толық құқықтық көшіру ұсынылмайды, өйткені шарт түрлері мен өкілеттіктер ұлттық заңнамаға тәуелді. Бейімдеуге болатын функция – білім алушының кәсіпорында болуы қандай оқыту міндетін туғызатынын нақтылау. Жұмыс кестесін орындау мен бағдарлама нәтижесіне жету екі бөлек есептілік нысаны ретінде тексерілуі керек.

Туризмге жақын нақты мысал ретінде BIBB-тің қонақүй ісі мамандығына арналған сертификат қосымшасы алынды. Онда үш жылдық даярлық, қонақүйдің әртүрлі жұмыс үдерістері және кәсіпорын мен мектепте оқуды ұштастыру көрсетілген [16]. Бұл құжат қонақжайлылық даярлығының мазмұндық кеңдігін түсіндіруге жарайды, бірақ туроператорлық, экскурсиялық немесе дестинацияны басқару қызметтерін толық сипаттамайды. Сондықтан одан алынатын ұсыныс – барлық туристік бағдарламаға қонақүй операцияларын енгізу емес, әр мамандық үшін кәсіпорын ішіндегі толық кәсіби әрекеттер тізбегін алдын ала анықтау. Тар жұмыс орнының тапсырмасы біліктіліктің толық мазмұнын алмастырмауы тиіс.

Германиядағы қаржыландыруға қатысты BIBB дерегі кәсіпорындар мен қоғамдық сектордың әртүрлі шығындарды көтеретінін көрсетеді [17]. Осы бөлініс әріптестіктің экономикалық негізін талдауға мүмкіндік береді. Авторлық интерпретация бойынша, Қазақстандағы бағдарлама бюджетінде тәлімгер уақыты, оқу жабдығы, қауіпсіздік және бағалау шығыны бөлек көрінуі керек. Кәсіпорын үлесін тек студентке төленетін өтемақымен есептеу оқытуға жұмсалған ресурсты толық ашпайды. Бұл тұжырым нақты шығын көлемі туралы эмпирикалық есеп емес, кейінгі экономикалық бағалау үшін ұсынылған есеп құрылымы болып табылады.

Германияның жоғары білім жүйесін сипаттайтын Cedefop материалы дуальды бакалаврлық және магистрлік бағдарламаларды кәсіпорынмен байланысқан жеке жоғары білім нысандары ретінде ажыратады [18]. Сондықтан орта кәсіптік шәкірттіктің біліктілік логикасы университеттік бағдарламамен теңестірілмейді. Қазақстан үшін жоғары білімдегі дуальдылыққа басқарушылық талдау, зерттеу және деректермен шешім қабылдау міндеттерін енгізу ұсынылады. Мысалы, бакалавриат студентінің кәсіпорындағы нәтижесі брондау операциясын орындаумен ғана шектелмей, сұранысты талдау немесе сервис үдерісін жетілдіру жобасы арқылы көрінуі мүмкін. Мұндай тапсырманың күрделілігі білім деңгейінің нәтижелерімен негізделуі қажет.

Швейцарияда федерация, кантондар және кәсіптік ұйымдар жүйеге ортақ жауап береді; қаржыландыру да қоғамдық және жеке қатысуды қамтиды [19]. Бұл елдің тәжірибесі бірнеше деңгейдегі міндеттерді бір келісімге жинақтаудан гөрі өкілеттіктерді тұрақты бөлудің маңызын көрсетеді. Қазақстанға ұсынылатын бейімдеу – өңірлік келісімдерде білім беру, кәсіпорындар және үйлестіруші ұйымдардың қызметін ажырату. Алайда швейцариялық кантондық құрылымды әкімшілік атауларымен көшіру негізсіз болар еді. Салыстыруда тасымалданатын нысан емес, орталық талап пен жергілікті іске асырудың бір-бірімен есепті байланысы маңызды деп түсіндіріледі.

Швейцариялық модельдің айрықша тетігі – кәсіпорын, кәсіптік мектеп және кәсіпорынаралық салалық курстардың байланысы. BIBB сипаттамасында салалық курстар жеке компанияда толық игерілмейтін практикалық дағдыларды толықтыратыны көрсетілген [20]. Осыдан Қазақстан үшін ресурсы шағын әріптестерді ортақ оқу орталығы немесе бірнеше кәсіпорын арасындағы келісілген ротация арқылы байланыстыру ұсынысы туындайды. Бұл тетік әсіресе бір компания бүкіл кәсіби циклді көрсете алмаған жағдайда пайдалы болуы ықтимал. Оның тиімділігі жол шығынына, үйлестіру сапасына және студентке қайталанбайтын оқу міндеттері берілетіндігіне тәуелді деген болжам кейін тексерілуі тиіс.

Швейцарияның кәсіптік білім беру ақпараттық қызметі оқыту шартын жазбаша рәсімдеу, оны кантондық органның мақұлдауы және кәсіпорынның даярлық жүргізуге рұқсаты туралы мәлімет береді [21]. Бұл рәсімдер қатысушыларды оқыту басталғанға дейін тексерудің маңызын ашады. Қазақстан үшін ұсынылатын балама – әріптес кәсіпорынның оқу мүмкіндігін алдын ала сараптау: білікті тәлімгер, жоспарланған тапсырма, қауіпсіз орта және бағалауға қажетті дәлел болуы керек. Ұсыныс кәсіпорынды швейцариялық тәртіппен лицензиялауды енгізу дегенді білдірмейді. Ол қолданыстағы ұлттық рәсімдер аясында білім беру сапасына қатысты бастапқы тексеруді нақтылауға бағытталған.

Австрияның туризм жөніндегі ресми материалы салалық шәкірттік пен туристік мектептерді бөлек білім траекториялары ретінде көрсетеді; шәкірттік даярлықта кәсіпорындық оқудың басымдығы сақталады [22]. Алайда бұл арақатынас Қазақстан университеттері үшін міндетті үлгі ретінде алынбайды. Австриялық тәжірибеден маңыздысы – туризмдегі әртүрлі білім жолдарының қатар болуы. Қазақстанда да барлық мамандықты бірдей кестеге ауыстырудың орнына даярланатын еңбек функциясына, білім деңгейіне және кәсіпорынның оқу мүмкіндігіне қарай бағдарлама түрін таңдау ұсынылады. Бір үлгіге жаппай көшу сапаны бағалауды жеңілдетпеуі мүмкін.

Австрия жөніндегі Cedefop материалында әлеуметтік әріптестердің бағдарламалар мен бағалауға қатысуы және мектеп сабақтарын апталық, блоктық немесе маусымдық ұйымдастыру мүмкіндігі көрсетілген [23]. Бұл тетік туризмдегі маусымдық қызметті оқу күнтізбесімен байланыстыру үшін маңызды. Авторлық бейімдеу ұсынысы бойынша, нақты жұмыс міндеті бар кезеңде өндірістік модуль, ал сұраныс төмен кезеңде теория, симуляция және рефлексия жоспарлануы мүмкін. Бірақ маусымдық бейімдеу барлық студентті ең қарбалас мезгілде жұмысқа жұмылдыруға айналмауы тиіс. Оқу уақытының қорғалуы мен тәлімгердің қолжетімділігі сақталмаса, маусымға сәйкестік педагогикалық артықшылық бермейді.

Австрияның кәсіпорында оқыту жөніндегі ресми нұсқаулығы тәлімгер даярлығын, кәсіпорын жарамдылығын және толық қамтылмаған мазмұнды басқа ұйыммен толықтыруды байланыстырады [24]. Бұл Қазақстанға тәлімгерді тек тәжірибелі қызметкер ретінде тағайындаумен шектелмеу керектігін көрсетеді. Ұсынылатын даярлықтың мазмұнына тапсырманы түсіндіру, кері байланыс, әділ бағалау және қауіпсіздік кіруі мүмкін. Оның нақты ұзақтығы ұлттық талаптармен және бағдарлама міндетімен айқындалуы тиіс; шетелдік курс көлемін механикалық енгізу ұсынылмайды. Тәлімгердің кәсіби беделі педагогикалық қабілетті тексерудің орнына жүрмейді.

1-кесте. Халықаралық дуальды білім беру модельдерінің туризм саласы үшін салыстырмалы сипаттамасы

Өлшем	**Германия**	**Швейцария**	**Австрия**
Басқару	Федерация – кәсіпорындық даярлық; жерлер – кәсіптік мектеп	Федерация, кантон және кәсіптік ұйымдардың ортақ жауапкершілігі	Мемлекеттік реттеу және әлеуметтік әріптестердің қатысуы
Салалық үйлестіру	Палаталар шартты тіркеп, оқытуды қадағалайды	Кәсіптік ұйымдар салалық мазмұн мен курстарға қатысады	Палаталар мен әлеуметтік әріптестер ұйымдастыруға қатысады
Білім алушы мәртебесі	Кәсіпорынмен шарт; оқыту төлемі; мектептегі оқу	Жазбаша оқыту шарты; кантондық мақұлдау	Шәкірттік шарт; кәсіпорын мен мектептегі даярлық
Оқу мазмұны	Кәсіптік регламент пен кәсіпорын жоспары үйлеседі	Кәсіпорын, мектеп және салалық курс бірін-бірі толықтырады	Кәсіп профилі және икемді мектеп күнтізбесі
Тәлімгерлік	Білікті кәсіпорындық оқытушылар	Үш оқу орнындағы педагогикалық қолдау	Тәлімгер даярлығы мен кәсіпорын жарамдылығы тексеріледі
Қаржы көздері	Кәсіпорын мен қоғамдық сектор үлестері	Қоғамдық және жеке қаржы; салалық курстарды бірлесіп қолдау	Кәсіпорындық даярлық пен мектептік оқудың міндеттері бөлінеді
Бағалау және сапа	Палаталық емтихан және кәсіпорындарды бақылау	Үш оқу орнындағы нәтижелер ескеріледі	Қорытынды емтихан және әлеуметтік әріптестер мониторингі

Өлшем	Германия	Швейцария	Австрия
Шағын кәсіпорындар	Кәсіпорынаралық оқу ресурстарымен толықтыру	Салалық курс жетіспейтін тәжірибені толықтырады	Оқу бірлестігі арқылы қамтылмаған мазмұнды толықтыру
Дереккөз: елдік ресми материалдар негізінде автор құрастырған. Германия: [14], [15], [16], [17]. Швейцария: [19], [20], [21]. Австрия: [22], [23], [24].			

Кестедегі салыстыру үш жүйенің ортақ негізін оқуды екі орынға бөлуден кеңірек түсіндіруге мүмкіндік береді. Елдерде басқару құрылымдары әртүрлі болғанымен, кәсіпорын оқу мазмұнын жалғыз анықтамайды, ал білім беру ұйымы өндірістік даярлықты тек сыртқы қосымша ретінде қарастырмайды. Сондықтан Қазақстанға бейімдеу бір елдің тұтас құрылымын таңдау түрінде емес, функциялары өзара толықтыратын тетіктер жиынтығын құрастыру түрінде ұсынылады. Палаталық үйлестіру, кәсіпорынаралық толықтыру және икемді күнтізбе бір бағдарламаның әртүрлі қажеттілігін қамтамасыз ете алады, бірақ оларды байланыстыратын жауапты үйлестіруші қажет.

Қазақстандағы құқықтық негіз және салалық бейімдеу

Қазақстандағы №50 бұйрықпен бекітілген, жаңартылған дуальды оқыту қағидалары техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім бағдарламаларын іске асыратын ұйымдарға қолданылады. Құжатта шарт, кәсіпорынмен келісілген мазмұн, жұмыс орны және тәлімгер тәрізді компоненттер қарастырылған [25]. Демек осы деңгейде дуальдылықтың бастапқы құқықтық негізі бар. Зерттеудегі мәселе оны жаңадан жариялау емес, туризмнің нақты функцияларына сәйкес орындалуын бағалау болып табылады. Қағиданы бүкіл жоғары білімге тікелей таратып түсіндіру дұрыс емес; әр деңгей үшін қолданылатын құқықтық акт айқындалуы қажет.

Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі ұйымдарда дуальды оқытуды ұйымдастыруға 2023 жылғы 27 шілдедегі №361 бұйрық арналған. Оның 11-тармағында дуальды оқыту ұйымдастырылған пән материалының кемінде 40%-ы тікелей өндірісте игерілетіні көрсетілген; кәсіпорынмен келісілген жоспар мен бағдарлама және тәлімгер міндетті компоненттер ретінде белгіленген [26]. Бұл талапты бүкіл білім беру бағдарламасының 40%-ы деп жалпылауға болмайды. Мақала үшін маңызды нәтиже – оқу орны кәсіпорынмен байланысты нақты пәннің мазмұны арқылы негіздеуі тиіс. Өндірістегі уақытты есептеу сол пән бойынша алынатын білім дәлелімен ұштасуы керек.

Жоғары білімнің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттары білім беру бағдарламаларын нәтижелерге және тиісті талаптарға сүйеніп ұйымдастырудың жалпы шеңберін белгілейді [27]. Осы шеңберде туризм бакалавриаты үшін операциялық, талдамалық және басқарушылық нәтижелердің арақатынасын сақтау ұсынылады. Мәселен, студент қонақты тіркеу рәсімін орындаса, бұл бір модуль нәтижесі болуы мүмкін; ал қызмет ағынын талдау және дәлелді жетілдіру ұсыну өзге деңгейдегі міндетті көрсетеді. Ұлттық актілерді салыстырудан туындайтын қорытынды: дуальды бағдарлама академиялық талаптарды кәсіпорынның ағымдағы жұмысымен алмастыруға емес, екеуінің оқу нәтижелері арқылы байланысуына сүйенуі керек.

Үкіметтің 2023 жылғы 28 наурыздағы №262 қаулысымен бекітілген, жаңартылған туристік саланы дамытудың 2023–2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы салалық саясаттың жалпы негізін береді [28]. Тұжырымдама жеке студенттің оқыту шартының орнына жүрмейді. Сондықтан стратегиялық басымдықтарды оқу бағдарламасына аудару кезінде аралық тетіктер қажет: қызмет түрі бойынша құзырет, кәсіпорынның оқу міндеті және нәтижені бағалау тапсырмасы анықталуы тиіс. Өңірлік туристік жобаның болуы өздігінен сапалы оқу базасының барын дәлелдемейді. Даярлық мүмкіндігі инфрақұрылыммен қатар тәлімгер, қауіпсіздік және қолжетімділік бойынша тексерілуі ұсынылады.

Салалық бейімдеуде төрт қызмет контексін ажырату пайдалы. Орналастыру орындарында клиент жолының әртүрлі кезеңін көру және бөлімдер арасындағы байланыс

маңызды; агенттік пен туроператорда ұсынысты салыстыру, маршрутты жинақтау, брондау мен шарттық ақпаратты түсіндіру басым болуы мүмкін. Экскурсиялық қызметте кеңістікте бағдарлау, мұраны түсіндіру, топпен коммуникация және маршрут қауіпсіздігі жеке міндет құрайды. Дестинациялық жобаларда әріптестерді үйлестіру мен деректерді талдау қажет болуы ықтимал. Бұл жіктеу елдегі кәсіптердің ресми толық тізімі ретінде емес, авторлық оқу жобалау құралы ретінде ұсынылады және нақты кәсіби стандартпен салыстырылуы керек.

Сондықтан қонақүйдегі даярлық нәтижесін агенттікке автоматты түрде есептеуге болмайды. Бағдарламаны жобалауда әрбір кәсіби әрекетке оның орындалу жағдайы, студенттің дербестік дәрежесі және бағалау дәлелі тіркелуі ұсынылады. Мысалы, бақылаушы қатысу, тәлімгер көмегімен орындау және өздігінен негізделген шешім қабылдау бөлек сатылар болуы керек. Бұл сатылар жұмыстың күрделенуін көрсетеді, бірақ студентті құқықтық немесе қауіпсіздік шектеулерін айналып өтуге итермелемеуі тиіс. Кейбір әрекет нақты клиентпен емес, симуляциялық ортада орындалуы мүмкін; ондай нәтижені өндірістегі міндетті мазмұнға есептеу мүмкіндігі тиісті қағидамен тексеріледі.

Цифрлық және экологиялық құзыреттерді бөлек қосымша тақырып ретінде қалдыру да жеткіліксіз. Ф. Веттштайнның UNESCO-UNEVOC аясындағы 2024 жылғы есебі туристік және қонақжайлылық даярлығына жасыл және цифрлық дағдыларды кіріктіруді қарастырады [29]. Осы мақаладағы ұсыныс бойынша брондау, клиентпен байланыс және ресурс пайдалану тапсырмалары ақпаратты тексеру мен экологиялық негіздеуді қамтуы керек. Мысалы, студент маршрут нұсқасын таңдағанда тек бағаны емес, қолжетімділік пен ресурстық салдарды түсіндіреді. Бұл тапсырмалар есепте аталған өзгерістерден шығарылған авторлық педагогикалық интерпретация болып табылады, олардың әсері осы зерттеуде өлшенген жоқ.

Институционалдық бейімдеудің авторлық моделі

Ұсынылған модель бес байланысты контурдан тұрады. Шарттық контур оқу міндетін, төлем мен қауіпсіздікке қатысты тәртіпті және келіспеушілікті шешу жолын нақтылайды. Бағдарламалық контур кәсіптік әрекетті оқу нәтижесіне және пәндерге сәйкестендіреді. Педагогикалық контур тәлімгердің даярлығын, жоспарланған кері байланысты және студенттің рефлексиясын қамтиды. Ресурстық контур оқу орны, жеке кәсіпорын және қажет болса ортақ орталық мүмкіндіктерін біріктіреді. Бағалау мен қорғау контуры нәтижені салыстырмалы тексеруді, шағымды қарауды және бағдарламаны түзетуді қамтамасыз етеді. Бұл құрылым елдік салыстырудан алынған авторлық синтез болып табылады.

Контурлар тәуелсіз іс-шаралар тізімі ретінде түсіндірілмейді. Шартта тәлімгер көрсетіліп, бірақ оның оқу уақыты жоспарланбаса, педагогикалық контур әлсірейді; ортақ орталық бар, алайда қай нәтижені толықтыратыны белгіленбесе, ресурстық контур мазмұннан ажырайды. Осындай байланыстарға сүйене отырып, модель дуальды бағдарламаның дайындығын ең әлсіз қажетті буын шектейді деген тексерілетін болжам ұсынады. Бұл жерде сандық тиімділік коэффициенті немесе дәлелденген функционалдық тәуелділік есептелмейді. Модельді пайдалану әр контур бойынша құжаттық дәлел мен нақты орындалуды бөлек тексеруге негізделеді.

Қатысушылардың ынтасын ұйымдастыруда OECD-тің шәкірттік жөніндегі салыстырмалы есебіндегі шығын мен пайданың екі тарапқа да қолайлы болуы туралы тұжырым ескерілді [30]. Авторлық ұсыныс бойынша кәсіпорынға қолдау көрсетудің нысаны студент санымен ғана байланыстырылмауы тиіс. Тәлімгер даярлығы, оқу нәтижелерінің қамтылуы және сапалы бағалауға қатысу тәрізді шарттар ескерілуі мүмкін. Мұндай талаптар оқыту шығынын көрінетін етеді, бірақ шағын бизнеске қосымша есеп жүктемесін туғызады. Сондықтан қолдау рәсімі ықшамдалып, тек шешімге қажет деректер жиналуы ұсынылады. Қаржылық ынталандырудың нақты мөлшері арнайы экономикалық зерттеуді қажет етеді.

2-кесте. Қазақстанға бейімдеу матрицасы: институционалдық шарттар, шектеулер және іске асыру тетіктері

Шарт және шектеу	Іске асыру тетігі	Жауапты тарап	Негізгі тәуекел	Бағалау көрсеткіші
Жауапкершілік; формалды шарт қаупі	Шартқа оқу міндеті, төлем тәртібі және дауды шешу жолын енгізу	Оқу орны, кәсіпорын, білім алушы	Міндеттеменің орындалмауы	Орындалған міндеттер; үзілістен кейін оқуын жалғастыру
Бағдарлама; тар операцияларға тәуелділік	Кәсіби әрекет пен пән нәтижесін сәйкестендіру, күрделенетін тапсырмалар	Бағдарлама жетекшісі, жұмыс беруші	Кәсіпорын сұранысының академиялық нәтижені ығыстыруы	Дәлелі бар нәтижелердің жоспарға қатынасы
Тәлімгер; уақыт пен педагогикалық даярлық тапшылығы	Даярлау, кері байланыс уақыты және алмастыру тәртібі	Кәсіпорын басшысы, тәлімгер, оқытушы	Курс туралы құжатпен ғана шектелу	Өткізілген оқу талқылаулары; кері байланыс мазмұны
Ресурс; шағын базаның толық қамтымауы	Жетіспейтін модульге ротация немесе ортақ оқу базасы	Серіктестер консорциумы, үйлестіруші	Қайталану, жол шығыны, жауапкершіліктің бөлшектенуі	Толықтырылған нәтиже; қосымша қолжетімділік шығыны
Күнтізбе; маусымдық жұмыс	Өндірістік кезеңді оқу және бағалау мерзімімен келісу	Оқу бөлімі, кәсіпорын үйлестірушісі	Студентті қарбалас кезеңдегі жұмыс күшімен алмастыру	Сақталған оқу уақыты; кестеден ауытқу себептері
Қолжетімділік; өңірлік және әлеуметтік айырма	Көлік, тұру, ерекше қажеттіліктерді бастапқы бағалау	Оқу орны, база, қолдау көрсетуші тарап	Бағдарламаға тек ресурсы жеткілікті студенттің қатысуы	Қатыспау және шығып қалу себептері; қолдау қамтуы
Бағалау; мүдделер қақтығысы	Ортақ рубрика, салыстырмалы тапсырма және қосымша бағалаушы	Оқу орны, тәлімгер, сыртқы маман	Бір компанияның ішкі талабымен шектелу	Бағалардың сәйкестігі; қайта қаралған шешімдердің себептері
Қорғалу; шағым арнасының әлсіздігі	Қауіпсіздік нұсқаулығы, құпия хабарлау және жауап беру рәсімі	Кәсіпорын, оқу орнының жауапты тұлғасы	Шағымданған студентке қысым немесе хабарламау	Арнаны білу; жауап мерзімі; шешімнің түсіндірілуі
Дереккөз: елдік салыстыру және Қазақстанның нормативтік актілері негізіндегі авторлық аналитикалық ұсыныс. Негіздеме: [14], [20], [23], [25], [26], [30]. Көрсеткіштер пилоттық тексеруге ұсынылған; олардың мәндері бұл зерттеуде өлшенген жоқ.				

Бейімдеу матрицасы әр шектеуге нақты жауапты тарап пен бақыланатын нәтиже бекітеді. Алайда көрсеткіштің болуы оның жоғары мәні автоматты түрде сапаны білдіреді деген сөз емес. Мысалы, тіркелген шағым санының аздығы мәселенің болмауынан да, шағым беру арнасының қолжетімсіздігінен де туындауы мүмкін. Тәлімгердің курс аяқтауы педагогикалық мінез-құлқының өзгергенін дәлелдемейді. Сондықтан құжаттық көрсеткіштерге бақылау, студенттің түсіндіруі және тапсырма нәтижесі қоса қарастырылуы ұсынылады. Матрица рейтинг жасау құралы ретінде емес, бағдарламадағы үзілістерді анықтайтын диагностикалық құрылым ретінде қолданылуы тиіс.

Модельді іске асыру логикасы бастапқы сараптаудан басталады. Оқу орны әріптес кәсіпорынның мүмкіндігін модуль нәтижелерімен салыстырады, кейін қамтылмайтын

мазмұн үшін басқа база немесе ортақ оқу ресурсын анықтайды. Одан соң тараптар күнтізбе мен тәлімгер уақытын келіседі және бастапқы бағалау тапсырмасын бекітеді. Оқыту кезеңінде студент атқарған жұмыс пен игерген нәтижесі туралы ықшам портфолио жинақтайды. Қорытындыда өнімді жұмыс көлемі емес, бағдарламада белгіленген әрекетті түсіндіру және орындау қабілеті бағаланады. Осы рет сақталғанда әр кезең келесісіне тексерілетін ақпарат береді; рәсім орындалмай қалса, бағдарламаға түзету енгізіледі.

Бағалау үшін үш өзара толықтыратын дәлел түрі ұсынылады: тәлімгердің бақылау жазбасы, студенттің орындалған тапсырманы талдауы және салыстырмалы практикалық тапсырма. Мәселен, агенттік модулінде студенттің нақты клиентпен жұмысы құпиясыздандырылған жағдай сипаттамасы арқылы талдануы мүмкін, ал сыртқы бағалауда бірдей бастапқы ақпарат берілген жаңа жағдай шешіледі. Осылайша нақты тәжірибе мен жаңа жағдайға көшіру қабілеті бөлек байқалады. Клиент деректерін портфолиоға енгізу құқықтық және ұйымдық талаптарға бағынуы тиіс; оқу мақсаты құпия ақпаратты еркін жариялауға негіз болмайды.

Мұнда тәуелсіз бағалау барлық шешімді оқу орнынан алып қою деп түсіндірілмейді. Бағдарламаға сай академиялық шешім тиісті ұйымның өкілеттігінде қалады; сыртқы маманның қатысуы өлшемдердің бірізділігін және нақты кәсіпорынның мүддесімен шектелмеуін күшейтуге бағытталады. Бағалаушы мен студентті жұмысқа қабылдауға мүдделі тұлға бір адам болса, мүдделер қақтығысы ашық көрсетіліп, қосымша бағалаушы тартылады деген ұсыныс жасалады. Бұл – қолданыстағы рәсімге енгізілу мүмкіндігі тексерілетін жобалық шарт. Оны Қазақстанда барлық бағдарлама үшін заңмен бекітілген міндет ретінде көрсетуге болмайды.

Модель көрсеткіштері және қолдану мысалдары

Мониторингті операцияландыру үшін «оқу нәтижелерінің қамтылуы» көрсеткіші ұсынылады. Оның алымы – қабылданған дәлелі бар оқу нәтижелерінің саны, бөлімі – модуль бойынша жоспарланған нәтижелердің жалпы саны. Бірақ бұл үлес нәтижелердің күрделілігі бірдей дегенді білдірмейді. Сондықтан есепте сандық қамтылумен бірге әр нәтиженің маңыздылығы, дербестік дәрежесі және қолданылған дәлел түрі көрсетілуі тиіс. Бір жеңіл операцияны бірнеше рет қайталау қамтылуды арттырмауы керек. Мұндай анықтама кәсіпорындағы қатысу сағатын меңгерілген мазмұнмен шатастырмауға көмектеседі және бақылау құралы ретінде пилотта тексеруге ұсынылады.

Екінші көрсеткіш – жоспарланған кері байланыстың орындалуы. Ол өткізілген мазмұнды талқылаулардың жоспарланған талқылауларға қатынасын сипаттайды; тек қол қою немесе қысқа ауызша мақұлдау дербес оқу талқылауы ретінде есептелмейді. Талқылауда орындалған әрекет, кездескен қиындық және келесі міндет нақты көрсетілуі ұсынылады. Осы көрсеткіш тәлімгер жүктемесін басқаруға ақпарат береді, бірақ кездесулер жиілігінің өзі сапалы педагогикалық қолдау барын дәлелдемейді. Сондықтан студенттің әрекетін түсіндіру сапасы және кейінгі тапсырмадағы өзгеріс қосымша қаралады. Әкімшілік есеп пен оқу мазмұнының осы байланысы дерек жинау мақсатын айқындайды.

Үшінші көрсеткіш – тәлімгер мен қосымша бағалаушының шешімдерінің сәйкестігі. Пилотта бірдей тапсырмаға ортақ рубрика қолданылып, келіспеген бағалар бойынша мазмұндық талдау жүргізілуі мүмкін. Мақсат барлық бағалаушыны міндетті түрде бір бағаға жеткізу емес, айырманың себебін анықтау болып табылады. Егер кәсіпорын жылдамдықты, ал оқу орны негіздеуді жоғары бағаласа, рубрикада екі өлшемнің арақатынасы қайта қаралады. Егер айырма дәлел жетіспеуінен туындаса, бағалауды емес, тапсырма мен бақылауды түзету қажет. Осындай рәсім бағалау сенімділігін тәжірибеде зерттеуге мүмкіндік береді.

Қауіпсіздік пен қорғалу контуры үшін тек жарақат немесе шағым санын есептеу жеткіліксіз. Білім алушының жауапты тұлғаны білуі, мәселені жұмыс берушіге тәуелсіз жеткізу мүмкіндігі және хабарламадан кейін қабылданған шешімнің уақтылы түсіндірілуі қарастырылуы ұсынылады. Шағымның негізділігі тексерілгенге дейін студентке теріс академиялық салдар туғызбау тәртібі алдын ала келісілгені дұрыс. Бұл ұсыныс ұлттық

рәсімдерді алмастырмайды, олардың бағдарлама аясында түсінікті орындалуын көздейді. Құқықтық міндет пен күнделікті қолжетімді рәсім арасындағы алшақтық зерттелетін жеке көрсеткіш ретінде белгіленеді.

Ресурстық контурды бағалауда «базаға қолжетімділік құны» бөлек есептелуі ұсынылады. Оған бағдарлама тудырған қосымша көлік, тұру және қажетті оқу ресурстарының шығыны енгізіледі; әдеттегі күнделікті шығынмен араластырылмайды. Осы дерек студентке берілетін өтемақының нақты жеткіліктілігін талқылауға негіз бола алады. Алайда бұл мақала шығынды өтеудің әмбебап сомасын ұсынбайды, өйткені өңір, база және оқу кестесі бойынша айырмашылық өлшенген жоқ. Шешім қабылдау үшін орташа сомамен қатар ең жоғары жүктемеге ұшырайтын топтардың жағдайын қарастыру қажет деген авторлық ұсыныс жасалады.

Модельде тәлімгерге қойылатын талап пен оның мүмкіндігі қатар қарастырылады. Қызмет көрсету сапасына тікелей жауапты қызметкерге қосымша студент бекіту оның жұмыс уақытын автоматты түрде көбейтпейді. Сондықтан жоспарланған оқыту уақыты, бір мезгілде қолдау алатын білім алушылардың саны және тәлімгер болмаған кездегі алмастыру тәртібі алдын ала тіркелуі ұсынылады. Нақты нормативтік шек осы мақалада белгіленбейді: ол қызметтің қауіпсіздігі мен күрделілігіне сүйеніп анықталуы тиіс. Мұндай тәсіл тәлімгерлікті жеке адамның ықыласына тәуелді міндеттен басқарылатын ұйымдастырушылық функцияға айналдыруға бағытталған.

Туроператорлық модульге арналған авторлық тапсырма мысалы бірнеше контурдың байланысын көрсетеді. Студентке талаптары берілген сапардың екі нұсқасын жинақтап, тасымал, орналастыру және экскурсия арасындағы сәйкестікті түсіндіру ұсынылады. Кәсіпорын пайдалануға болатын ақпарат пен тәлімгерді береді, оқу орны талдау өлшемін бекітеді, ал бағалаушы жаңа шектеу қосылғанда шешімді қалай өзгертетінін тексереді. Мұнда өнім дайын маршрут қана емес, шешімнің негіздемесі болып табылады. Бұл мысал орындалған эксперимент ретінде емес, модельді нақты оқу міндетіне аударудың жобалық үлгісі ретінде ұсынылады.

Экскурсиялық модульде дәлелдің табиғаты өзгеше болуы мүмкін. Студент маршруттағы объектіні түсіндірумен қатар топтың ерекшелігіне сай ақпаратты бейімдеп, қауіпсіз қозғалыс жоспарын негіздейді. Тәлімгер нақты ортадағы коммуникацияны бақылайды, ал университет мазмұнның деректік дұрыстығын және мәдени түсіндіру сапасын қарайды. Қолайсыз ауа райы немесе объектінің жабылуы туралы симуляциялық шарт студенттің балама шешімін бағалауға мүмкіндік береді. Мұндай тапсырма қонақүй операциясымен теңестірілмейді және әртүрлі туристік сегменттер үшін бағалау мазмұнының бөлек жобалануы керектігін нақтылайды.

Осы мысалдардан модельдің масштабталу шегі де көрінеді. Әр студентке мүлдем жеке бағалау жүйесін жасау салыстырмалылықты әлсіретеді және ұйымдастыру шығынын арттырады. Сондықтан ортақ құзырет өзегі мен сегментке тән тапсырмалар қабатын ажырату ұсынылады. Ортақ өзекке ақпараттың дұрыстығы, клиентпен түсінікті байланыс, қауіпсіздік және шешімді негіздеу енгізілуі мүмкін; кәсіптік бөлік нақты қызмет үдерісін қамтиды. Бұл құрылым барлық маманға бірдей тапсырма беруді талап етпейді, бірақ бағалау логикасының түсініктілігі мен біліктілік талаптарының сақталуына жағдай жасауға бағытталған.

Модельді бағалауда тағы бір өлшем – білім алушының кәсіби таңдауын сақтау. Кәсіпорынға пайдалы даярлық студентті сол ұйымда міндетті түрде қалдыруға негіз болмауы тиіс. Бағдарлама кәсіби ұтқырлықты, жаңа жұмыс жағдайына бейімделуді және оқуды жалғастыру мүмкіндігін қамтығанда ғана біліктіліктің қоғамдық мағынасы сақталады. Сондықтан түлектің басқа ұйымға ауысуын автоматты түрде бағдарламаның сәтсіздігі деп санау ұсынылмайды. Нәтижені түсіндіруде даярланған құзыреттің қолданылуы, еңбек жағдайы және адамның кәсіби мақсаты қатар қарастырылуы қажет. Бұл тәсіл кәсіпорынның кадр тұрақтылығына мүддесін білім алушының ұзақ мерзімді кәсіби дамуымен келісуге бағытталған.

Талқылау

Нәтижелер халықаралық модельдерді туризмге бейімдеуде «кәсіпорында көбірек уақыт өткізу» өлшемінің жеткіліксіз екенін көрсетеді. Институционалдық талдау тұрғысынан негізгі мәселе – өндірістік міндетті оқыту нәтижесіне айналдыру құқығы мен жауапкершілігінің қалай бөлінетіні. Егер кәсіпорын студентті тек жұмыс күшін толықтыру үшін пайдаланса, ұзақ практика кәсіби мазмұнды тарылтуы мүмкін. Егер оқу орны кәсіпорынның нақты үдерісін ескермесе, бірлескен бағдарлама формалды сипатта қалады. Ұсынылған модель осы екі тәуекелді шарттық міндет пен педагогикалық дәлелді байланыстыру арқылы талдайды. Бұл нәтиже құжаттық салыстырудан шығарылған түсіндіру болып табылады.

Маусымдылықты тек қолайсыз жағдай ретінде қабылдау да толық емес. Маусымдық қозғалыс қызмет ағынын, сұраныс пен ресурс шешімдерін салыстыруға оқу материалы бола алады. Бірақ мұндай мүмкіндік студенттің міндеті алдын ала жоспарланған жағдайда ғана туындайды. Қарбалас кезеңде тәлімгердің уақыты жетпесе, бақылаусыз қайталанатын операциялар басым болуы ықтимал. Сондықтан күнтізбені бейімдеу оқу жүктемесімен, демалыспен және бағалау кезеңімен бір пакетте қарастырылады. Қазақстанның әр туристік өңіріндегі нақты маусымдық кесте бұл зерттеуде өлшенбегендіктен, ұсыныс аймақтық дерекпен тексерілуі қажет.

Кәсіпорынаралық ротация шағын ұйымның мазмұндық шектеуін азайтуы мүмкін, сонымен бірге үйлестіру шығынын көбейтеді. Бірнеше базада оқитын студент әр ұйымға қайта бейімделіп, жол мен тұру шығынын көтеруі ықтимал. Сондықтан ротация серіктестердің санын көбейту мақсатына емес, нақты жетіспейтін оқу нәтижесін толықтыруға негізделуі тиіс. Негізгі теориялық айырма осында: ресурсты біріктіру жеке кәсіпорынның әлсіздігін жасыру үшін емес, жалпы біліктілік мазмұнын қамтамасыз ету үшін ұсынылады. Ал ұйымдардың арасында жауапкершілікті ауыстыру студенттің оқуын үзбеуге қатысты негізгі міндетті көмескі етпеуі қажет.

Өңірлік қолжетімділік мәселесі де осы модельде сапамен бірге қарастырылады. Студентті инфрақұрылымы мықты базаға жіберу оқу мүмкіндігін кеңейтуі мүмкін, бірақ көлік, тұру және отбасылық міндеттерге байланысты теңсіздік туғызуы ықтимал. Бұл мақала Қазақстан өңірлерінің осындай шығындарын сандық салыстырмайды; олар іске асыру алдында жиналатын деректер ретінде ұсынылады. Егер бағдарламаға тек көшу шығынын өтей алатын студент қатысса, оқыту сапасы туралы оң нәтиже бастапқы әлеуметтік іріктеумен араласып кетеді. Сондықтан пилотты бағалауда қатыспаған және оқудан шыққан білім алушылардың себептері де тіркелуі керек.

Отандық еңбектермен салыстырғанда ұсынылған модель практикалық бағдар мен құзырет дамыту идеясын жоққа шығармайды, олардың орындалу шарттарын нақтылайды. Мәселен, үздіксіз құзырет дамуы оқу нәтижелерінің жұмыс орнында қалай расталатыны анықталғанда ғана басқарылатын үдеріске айналады. Әлеуметтік әріптестік те серіктестер тізімі арқылы емес, бағдарламаға енгізілген шешім мен көтерілген міндеттеме арқылы бағалануы ұсынылады. Осы интерпретация зерттеу олқылығына жауап береді: мазмұндық ұсыныстар мен институционалдық рәсімдер бір модельге қосылады. Дегенмен модельдің ғылыми үлесі оның жаңа терминінде емес, кейін тексеруге болатын байланыстарды айқындауында жатыр.

Пилоттық тексеруде кемінде екі түрлі туристік сегмент пен ресурстық жағдайы әртүрлі оқу базаларын салыстыру орынды. Бұл мақала пилот жүргізілгенін мәлімдемейді. Болашақ дизайнда бастапқы құзырет, кәсіпорын көлемі, тәлімгер жүктемесі, өтемақы және қолжетімділік шығыны тіркеліп, оқу соңындағы ортақ тапсырмамен салыстырылуы мүмкін. Жұмысқа орналасуды бағалау кезінде кез келген жұмыспен қамтылу мен даярлық бағыты бойынша лайықты жұмыс ажыратылуы тиіс. Салыстыру тобы болмаса, байқалған өзгерісті тек дуальды бағдарлама әсеріне жатқызуға болмайды. Осындай әдіснамалық шектеу модельдің тиімділігін асыра бағалаудан сақтайды.

Зерттеудің өз шектеулері де бар. Елдік материалдар жүйенің формалды құрылымын көбірек көрсетеді, ал нақты кәсіпорындағы күнделікті педагогикалық әрекетті толық ашпайды. Аңдатпаға сүйенген еңбектердің қолданылуы олардың мазмұндық тереңдігін шектейді. Үш елдің институционалдық ұқсастығы талдаудың салыстырмалылығын күшейткенімен, өзге аймақтарға жалпылау аясын тарылтады. Қазақстанның ресми орналастыру статистикасы туристік білімнің нәтижесін тікелей өлшемейді. Осы себептерге байланысты мақала сапа, жұмысқа орналасу немесе табыс өсімі бойынша сандық әсер ұсынбайды; оның нәтижесі – эмпирикалық тексеруге ашық бейімдеу логикасы мен жобалау матрицасы.

Қорытынды

Зерттеу сұрағына жауап ретінде халықаралық модельдерден Қазақстан туризміне ең алдымен өзара келісілген оқыту міндетін, кәсіпорын жарамдылығын алдын ала тексеруді, тәлімгер даярлығын, оқу базаларының толықтырушы байланысын және нәтижелерді ортақ өлшеммен бағалауды бейімдеу ұсынылады. Олардың қызметі белгілі елдің әкімшілік құрылымына толық тәуелді емес, бірақ ұлттық құқықтық өкілеттіктермен сәйкестендіруді қажет етеді. Оқу уақытының шетелдік арақатынасын жеке көрсеткіш ретінде көшіру осы функциялардың орындалуын қамтамасыз етпейді.

Бірінші міндет бойынша дуальды оқытудың айырмасы жұмыс орнындағы кезеңнің болуымен ғана емес, жоспарланған нәтижелер, тараптардың есепті міндеті және сапаны растау тетіктерінің бірлігімен түсіндірілді. Екінші және үшінші міндеттер бойынша отандық құзырет пен әріптестік зерттеулері халықаралық басқару тәжірибесімен салыстырылды. Төртінші міндет бойынша Қазақстанның техникалық және кәсіптік білімге арналған №50 қағидалары мен жоғары білімге арналған №361 қағидаларының қолданылу аясы ажыратылды. Бесінші міндет шарттық, бағдарламалық, педагогикалық, ресурстық және бағалау мен қорғау контурларын байланыстыратын аналитикалық модель арқылы шешілді.

Ұсыныстарды іске асырудың негізгі шарты – әр контурды нақты дәлелмен қамтамасыз ету: орындалатын шарт, нәтижемен байланысқан тапсырма, қолжетімді тәлімгер, жетіспейтін мазмұнды толықтыратын ресурс және салыстырмалы бағалау болуы керек. Маусымдылық, шағын кәсіпорын және өңірлік айырмашылықтар осы тетіктердің ұйымдастырылуын өзгертеді; олар оқу мазмұны мен білім алушы құқықтарын қысқартуды ақтамайды. Практикалық тұрғыдан матрица оқу орны мен жұмыс берушіге бағдарлама дайындығын тексеруге және қолдау шараларын нысаналы таңдауға мүмкіндік береді.

Модельдің тиімділігі осы мақалада тәжірибелік тұрғыдан дәлелденген жоқ. Кейінгі зерттеулер әртүрлі туристік сегменттерде тәлімгерлік сапасын, ротация шығынын, қолжетімділік пен оқу нәтижелерінің байланысын өлшеуге бағытталуы тиіс. Осы тексеру ғана ұсынылған институционалдық тетіктердің қай үйлесімі Қазақстандағы нақты білім беру және кәсіпорын жағдайында нәтижелі болатынын анықтауға мүмкіндік береді.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. OECD. OECD Tourism Trends and Policies 2024. Paris: OECD Publishing, 2024. https://doi.org/10.1787/80885d8b-en

2. Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросы. Туризм статистикасы. Негізгі көрсеткіштер: 2026 жылғы қаңтар–маусым. https://stat.gov.kz/industries/business-statistics/stat-tourism/

3. Zhanakova N.N., Tolepov A.Y., Shayakhmetova L.M., Nurgliyeva Z.H., Kabiyeva A.T. Improving the organizational and economic aspects of the development of Kazakh education in the field of tourism // Bulletin of the Karaganda University. Economy Series. 2024. Vol. 29, No. 2 (114). P. 107–117. https://doi.org/10.31489/2024ec2/107-117

4. International Labour Organization. Quality Apprenticeships Recommendation, 2023 (No. 208). Geneva: ILO, 2023. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4347381

5. Li J., Pilz M. International transfer of vocational education and training: a literature review // Journal of Vocational Education & Training. 2023. Vol. 75, No. 2. P. 185–218. https://doi.org/10.1080/13636820.2020.1847566

6. North D.C. Institutions // Journal of Economic Perspectives. 1991. Vol. 5, No. 1. P. 97–112. https://doi.org/10.1257/jep.5.1.97

7. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993. https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223

8. Billett S. Learning through work: workplace affordances and individual engagement // Journal of Workplace Learning. 2001. Vol. 13, No. 5. P. 209–214. https://doi.org/10.1108/EUM0000000005548

9. Пестова А., Губаренко А., Имангулова Т. Современный профессиональный подход к подготовке специалистов для индустрии туризма // Вестник КазНУ. Серия географическая. 2021. Т. 63, №4. С. 56–69. https://doi.org/10.26577/JGEM.2021.v63.i4.06

10. Tastanbekova N., Abenova B., Yessekeshova M., Sagalieva Z., Abildina G. Development of Professional Skills in the Context of Higher School Dual Education // International Journal of Emerging Technologies in Learning. 2021. Vol. 16, No. 10. P. 179–193. https://doi.org/10.3991/ijet.v16i10.19373

11. Iskakova A., Rakhimberdinova M., Alybaev D., Smagulova N., Nurkenova M. International Practices for Managing Integration Processes in University Educational Programs of the Tourism Industry // Journal of Environmental Management and Tourism. 2023. Vol. 14, No. 6 (70). P. 2557–2573. https://doi.org/10.14505/jemt.v14.6(70).07

12. Жоя Қ., Исаков Е.Д., Мазбаев О.Б. Formation of geoecological competencies of students of educational programs «tourism» // Journal of Educational Sciences. 2022. Vol. 70, No. 1. P. 116–128. https://doi.org/10.26577/JES.2022.v70.i1.10

13. Bulasheva A., Gadanakis Y., Rahman S. Advancing the dual learning system in Kazakhstan: Perspectives of agri-business sector employers // International Journal of Training and Development. 2024. Vol. 28, No. 4. P. 404–429. https://doi.org/10.1111/ijtd.12334

14. Cedefop. Dual VET: Berufsausbildung. Germany. European database on apprenticeship schemes. Reference year 2026. https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/dual-vet

15. Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB). The dual system: Young people study in the company and at school. Updated 28 August 2026. https://www.bibb.de/en/77203.php

16. Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB). Certificate Supplement: Hotelfachmann / Hotelfachfrau (Specialist in the hotel business). Training occupation updated in 2022. https://www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/certificate_supplement/en/hotelfachmann2022_e.pdf

17. Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB). Legal framework and financing of the German dual VET system. Updated 19 July 2019. https://www.bibb.de/en/77214.php

18. Cedefop; BIBB (ReferNet Germany). Vocational education and training in Europe: Germany. VET in Europe database. 2023 system description. https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/germany-u3

19. State Secretariat for Education, Research and Innovation (SERI). VPET system governance. Swiss Confederation. https://www.sbfi.admin.ch/en/vpet-system-governance

20. Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB). Linking Learning Venues in Switzerland. Apprenticeship Toolbox. Updated 10 September 2024. https://www.bibb.de/en/147042.php

21. Swiss Service Centre for Vocational Education and Training, Vocational, Educational and Career Guidance (SDBB | CSFO). Apprenticeship contract from A to Z. https://prod.berufsbildung.ch/en/preparation/apprenticeship-contract

22. Federal Ministry of Economy, Energy and Tourism (Austria). Overview of the Austrian Education System. Tourism education. https://www.bmwet.gv.at/en/Topics/tourism/tourism-education.html

23. Cedefop. Dual apprenticeship: Lehre / duale Ausbildung. Austria. European database on apprenticeship schemes. Reference year 2026. https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/dual-apprenticeship

24. Unternehmensserviceportal der Republik Österreich. Ausbildung im Lehrbetrieb. https://www.usp.gv.at/themen/mitarbeiter-und-gesundheit/lehre/ausbildung-im-lehrbetrieb.html

25. Дуальды оқытуды ұйымдастыру қағидаларын бекіту туралы: Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 21 қаңтардағы №50 бұйрығы. Мемлекеттік тіркеу №13422. Жаңартылған мәтін, соның ішінде 2025 жылғы 30 сәуірдегі №98 өзгерістер. https://old.adilet.zan.kz/kaz/docs/V1600013422

26. Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында дуальды оқытуды ұйымдастыру қағидаларын бекіту туралы: Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылғы 27 шілдедегі №361 бұйрығы. Мемлекеттік тіркеу №33206. Қолданыстағы мәтін. https://old.adilet.zan.kz/kaz/docs/V2300033206

27. Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын бекіту туралы: Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2022 жылғы 20 шілдедегі №2 бұйрығы. Мемлекеттік тіркеу №28916. Жаңартылған мәтін. https://old.adilet.zan.kz/kaz/docs/V2200028916

28. Қазақстан Республикасының туристік саласын дамытудың 2023–2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы: Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыздағы №262 қаулысы. Жаңартылған мәтін. https://old.adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000262

29. Wettstein F. Green and Digital Skills for Hospitality and Tourism: From Industry Trends to Competencies within TVET. Bonn: UNESCO-UNEVOC, 2024. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391115

30. OECD. Seven Questions about Apprenticeships: Answers from International Experience. OECD Reviews of Vocational Education and Training. Paris: OECD Publishing, 2018. https://doi.org/10.1787/9789264306486-en