

ӘОЖ 378.091.3:37

Қолжазба құқығында

МАГЗУМОВА НАЗИРА КАЙРОЛЛОВНА

**Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін
қалыптастыру**

6D010300 – Педагогика және психология

Философия докторы (PhD)
дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Ғылыми кеңесші
педагогика ғылымдарының
докторы, профессоры
Н.В.Мирза

Шетелдік ғылыми кеңесші
педагогика PaedDr докторы,
профессоры
Ян Данек(Я.А.Коменский атындағы
Университет,Словакия мемлекеті)

МАЗМҰНЫ

| | |
|---|------------|
| НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР..... | 3 |
| БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР..... | 4 |
| АНЫҚТАМАЛАР..... | 5 |
| КІРІСПЕ..... | 7 |
| 1 БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ МЕНЕДЖЕРЛЕРДІҢ КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ – ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ШАРТТАРЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ – ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ..... | 16 |
| 1.1 Білім беру жүйесіндегі менеджердің кәсіби құзыреттіліктерінің зерттеу теориялық тарихына әдіснамалық талдау..... | 16 |
| 1.2 Білім беру саласының басқару атқарымдары мен құрылымы және құзырлы менеджерді қалыптастыру ерекшеліктері..... | 38 |
| 1.3 Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың мазмұндық - құндылық моделі | 47 |
| 2 КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІКТІ МЕНЕДЖЕРДЕ ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ҒЫЛЫМИ–ТӘЖІРИБЕЛІК ЖҰМЫСЫ..... | 79 |
| 2.1 Білім беру менеджерлерінің кәсіби құзыреттілігінің құрылымдық ерекшеліктері және бағалау өлшемдері..... | 79 |
| 2.2 Болашақ менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесінің мазмұны..... | 93 |
| 2.3 Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттерінің қалыптастыру тәжірибелік-эксперимент жұмыстарының нәтижелері | 124 |
| ҚОРЫТЫНДЫ..... | 151 |
| ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР..... | 157 |
| ҚОСЫМША А – Әлеуметтік-психологиялық тренинг бағдарламасының құрылымы..... | 174 |
| ҚОСЫМША Ә – Коммуникативтік құзыреттілік деңгейін анықтаудың диагностикалық әдістерінің мазмұны..... | 176 |
| ҚОСЫМША Б – Зерттеудің нәтижесін енгізу актілері | 181 |
| ҚОСЫМША В – Авторлық куәлік..... | 183 |
| ҚОСЫМША Г – «Құзыреттілік және білім беру саласындағы құзыреттер» оқу құралы..... | 184 |
| ҚОСЫМША Ғ – Карлов университетінің ғылыми тағылымдамадан өту туралы сертификаты (Прага, Чехия)..... | 186 |

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Диссертациялық жұмыста нормативтік құжаттарға келесі сілтемелер қолданылған:

«Білім туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары №319-III Заңы (21.02.2019ж.өзгерістер мен толықтырулармен).

Қазақстан Республикасында жоғары білім беруді және ғылымды дамытудың 2023 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы//Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 28наурыз №248 қаулысы.

Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңы.//Егемен Қазақстан. 31.12.2019ж. №293.

Қазақстан Республикасындағы педагогикалық білім беруді дамыту тұжырымдамасы 15.12.2022ж. № 500.

Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2025 жылғы «Жасанды интеллект дәуіріндегі Қазақстан: өзекті мәселелер және оны түбегейлі цифрлық өзгерістер арқылы шешу» атты Қазақстан халқына Жолдауы.

Қазақстан Республикасы Білім министрінің бұйрығы. Білім беру ұйымдарының мұғалімдерінің кәсіби стандарттарын бекіту туралы:2025 жылғы 24 ақпан № 31.

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

- ҚР** – Қазақстан Республикасы
ҒЖЖБМ – ғылым және жоғары білім министрлігі
БҒСБК – білім және ғылым саласындағы бақылау комитеті
ҚР МЖМБС – Қазақстан Республикасы Мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты
ЖОО – жоғары оқу орны
ПОҚ – профессор - оқытушылар құрамы
СҒЗЖ – студенттердің ғылыми зерттеу жұмыстары
БТ – бақылау тобы
ЭТ – эксперимент тобы
БЕМ – білім, ептілік, машықтар
ӘПТ – әлеуметтік-психологиялық тренинг
АКТ – ақпараттық коммуникациялық технология
СМЖ – сапа менеджмент жүйесі.
SWOT талдау – университеттік менеджментті оңтайландыру және персоналды басқару мәселесін кеңірек зерттеудің жаңа әдісі.
БМДМСБА – білім және мансапты дамытудың мемлекеттік сапасын бақылау агенттігі.
EFMD – менеджментті дамытуды Еуропалық қоры.
CLIL – Content and Language Integrated Learning

АНЫҚТАМАЛАР

Диссертациялық жұмыста төмендегідей анықтамаларға сәйкес терминдер қолданылды:

Құзыреттілік – оқу мен өмір жағдайларын шешу кезінде білім алушылардың білімді, іскерлікті, дағдыны және қызметтің әмбебап тәсілдерін меңгеруі.

Құзырлы – (латынша «competens» - жоғары тұрған, қабілетті) – білгір, қызметі бойынша бір нәрсені шешуге өкілдігі бар.

Кәсіби құзыреттілік – кәсіби қызметтіке мақсатты түрде бағытталған тұлғаның ғылыми-теориялық және тәжірибелік даярлығы.

Көшбасшылық – жеке тұлғалар арасындағы қарым-қатынаста өз білімі, білігі және тәжірибесі негізінде бағыт-бағдар бере білуі.

Құзыреттілік – (латын сөзі) competens – қабілетті, білікті деген мағынада, белгілі бір саланың тұлғаларының білімінің, білігінің, тәжірибесінің сәйкестігінің мөлшері.

Құзыреттілік блоктары(кластерлері) – кез-келген нысанды, субъект пен қарым-қатынастарды ынталандыру және бірлескен әрекеттер түрінде қамтитын басқару процесі.

Менеджер – өзін жеке-психологиялық, тәртіптік, коммуникативтік сипаттамалардан тұратын жан-жақты заманына лайық дайындығы және басқарушылық қабілеті бар жеке тұлға.

Менеджер – кәсіби ұйымдастырушы, бизнес қоғамдастығының жетекшісі.

Білім берудегі менеджері – кәсіби басқарушылық базалық білімі сипатындағы, тиімділікті арттыруға бағытталған жаңа типтегі басшы.

Менеджмент(ағылшын тілінде - manage) – ұйымдардағы адамдарға жетекші ету қызметінің түрі, «басқарушы, жетекші» деген мағынаны білдіреді.

Менеджмент үрдістері – басқару қызметтерінің үрдістері және өлшеу, талдау және жақсарту үрдістері.

Басқару – мақсатқа жетуге бағытталған іс-қимылдарды, ұйымдарды зерттеу.

Бедел – императивтік сенім.

Білім – мінез-құлқы арқылы айқындалатын қандай да бір тұлға жетістігі.

Сапа – объектіге қатысты сипаттамалардың талапқа сай келу дәрежесі, ал талап бұл қажеттілік немесе күтілетін нәтиже.

Мемлекеттік деңгейде білім сапасы – өмірлік қажеттіліктердің жаңа талаптарға сай болуы.

Модельдеу – абстрактілі – логикалық ойдың негізінде жүзеге асатын теориялық – танымдық рәсім.

Парадигма(гр.тілінен – үлгі) – зерттелетін мәселені шешу үшін үлгі ретінде алынған теория; ғылымның белгілі бір даму кезеңінде ғылыми қауымдастықпен қабылданған және болжамдарды ғылыми ұғыну үшін, ғылыми таным процесінде туатын міндеттерді шешу үшін үлгі, модель, стандарт ретінде пайдаланылатын теориялық және әдістемелік ережелер жиынтығы.

Мотивация(ынталандыру) – бұл қызметкерлерді мақсаттарға тиімді жетуге қозғау.

Рефлексия – «өткенге көз тастау» деген сөзден шыққан – адамның өзінің ішкі психикалық жағдайы мен күйлерін танып-білу үрдісі.

Өзін-өзі жүзеге асыру – жеке қабілеті негізінде өз мүмкіндігін көрсете білу.

Стиль - басқару қызметін және алға қойылған міндеттерді тиімді орындау мақсатында басқарушы мен бағынушының әрекеттесуі.

Тренинг – жеке тұлғаның дамуына және өзара әрекеттестік, өзара қатынас жаттығулар жүйесі.

Аффилиация(серіктестік) – басқа адамдармен бірге болуға деген ұмтылыс, адамның басқа адамдармен жылы, сенімді, эмоционалды қарым-қатынас жасау қажеттілігі.

Басқару – қорғауға, қолдауға қойылған мақсатқа сай нысанның жүйесін өзгертуге немесе жоюға бағытталған, субъектінің нысанға әрекет ету процесі.

Басқарушылық құзыреттілік – өз қызметі мен оқушы қызметін басқарушылық тәсілдермен мен әдістерді білу.

Басқару құжаттамалары – жоспарлау, үрдістерді басқару, әртүрлі рәсімдерді қолдану, лауазым нұсқаулары және құрылымдық бөлімшелердің құжаттамалары.

Білім бағдарламасы – жоғары оқу дәрежесі және академиялық бакалавр, магистр дәрежелерін иемденудегі мамандарды дайындауға бағытталған жоғары кәсіби білімнің оқу бағдарламасы.

Білім берудегі менеджмент – ғылым ретінде ұйымның тиімді және әсерлі жұмыс жасауы.

Біліктілік(квалификация) – адамның белгілі бір білім жүйесін тәжірибеде пайдалана алу қабілеті.

Білім берудегі мониторинг – білім беру жүйесі немесе жеке элементтері туралы ақпаратты жинау, өңдеу, сақтау және оларды талдау, нәтижеге қол жеткізу

Білімнің сапасы – МЖМБС талаптарына және ЖОО-ға қойылған қосымша талаптарына сай студенттер және оқу орнын бітірушілердің білім деңгейлерінің сәйкестігі.

Инновациялық білім беру(жаңалық жарату) – студенттерді қазіргі ойлау үлгісі мен дәстүрлі таным ерекшелігіне ұқсамайтын жаңа ойлау жүйесіне бағыттау, жаңашылдықты пайдалана отырып көнені өңдеу, бар нәрсені жақсарту, кем нәрсені толықтыру.

СІІТ технологиясы – оқытушының вербальды белсенділігін шектеп, білім алушылардың тұлғааралық коммуникативтік дағдыларын қалыптастыруға бағытталған педагогикалық технология.

КІРІСПЕ

Зерттеудің өзектілігі. Қазіргі кезеңдегі білім беру саласында функционалдық сауаттылық пен жаһандық құзыреттерді дамыту барысында, әлемдегі өзгерістер кезінде білім мен ғылымда еңбек нарығына сұранысқа ие кәсіби құзыреттіліктерді қалыптастыру қажеттілігі туындап отыр.

Білім, технологиялар және ресурстардың жаһандық нарығындағы бәсекелестіктің күшеюі жағдайында қоғамның түрлі салалардағы мамандардың кәсіби даярлығының сапасына қоятын талаптары арта түсуде. Осыған байланысты білім беру ұйымдары ұсынылатын білім беру қызметтерінің аясын әртараптандыруға және қазіргі әлеуметтік-экономикалық сұраныстарға сәйкес келетін оқытудың икемді формаларын енгізуге бағдарлануда. Кәсіптік білім беру жүйесінің басым бағыттарының бірі – педагог кадрларды даярлаудың жоғары сапасын қамтамасыз ету болып табылады.

Білім беру жүйесін жаңғырту жағдайында сұранысқа ие қолданбалы біліктерді, кәсіби құзыреттерді және тұлғалық қасиеттерді дамытумен қатар, іргелі теориялық білімді меңгеруді де қамтитын болашақ менеджерлерді даярлаудың тиімді тетіктерін әзірлеу мен енгізу ерекше маңызға ие. Осыған байланысты тиімді кәсіби қызмет атқара алатын мамандарды даярлауға бағытталған білім беру бағдарламаларының мазмұны мен құрылымын құзыреттілікке негізделген тәсіл негізінде жаңарту қажеттілігі өзекті болуда.

Қазақстан Республикасында жоғары білім беруді және ғылымды дамытудың 2023 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасында. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыз №248 қаулысында[1] атап өтілгендей, алдымызда тұрған негізгі міндеттер – білім беру мазмұнын жаңарту және жаһандық құзыреттілікті қалыптастыру, бүгінгі әлеуметтік-экономикалық қоғам талаптарына сай бәсекелестікке қабілетті, жан-жақты қалыптасқан құзіретті мамандарды даярлау.

Қазақстан Республикасының «Білім туралы» заңында білім беру саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі қағидаттары айқындала отырып, аталған заңның «Білім беру жүйесін басқару» деп аталатын екінші тарауының 44 – бабында Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес білім беру ұйымдарын басқаруда дара басшылық қағидаттары негізгі принциптер ретінде белгіленген[2].

Жоғары оқу орындарының академиялық және басқарушылық дербестігін кезең-кезеңімен кеңейту және халықаралық практикаға сәйкес жеке коммерциялық емес ұйымдарға трансформациялау, даму стратегиясының қалыптасуы, білім беру қызметтері нарығында тиімді қызмет атқару, бәсекеге қабілеттілікті арттыру, заманауи технологияларды меңгеру және адами ресурстарды басқарудың инновациялық тәсілдерін енгізу қазіргі таңда өзекті мәселелердің қатарына жатады. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2025 жылғы «Жасанды интеллект дәуіріндегі Қазақстан: өзекті мәселелер және оны түбегейлі цифрлық өзгерістер арқылы шешу» атты Қазақстан халқына Жолдауында «Қазіргі тілмен айтсақ, «сапасы жоғары адами ресурстар» қажет, өйткені білікті, саналы адамдар – ұлттық экономиканың арқауы, ел

болашағының кепілі» деп жаһандық құзыреттерді дамытудың өзекті мәселелерінің маңыздылығын атап өткен.

Қазақстан Республикасының 31.12.2019 жылы қабылданған «Педагог мәртебесі туралы» Заңы сапалы білім беру ісіне арналған басты қадам болып табылады[3]. Бұл заңға сүйенсек, әрине, бұл педагогтердің жаңа заманға лайықты кәсіби ұтқырлығы мен кәсіби өсуін жүзеге асыруды, бәсекелестікке қабілетті мамандарды дайындауды, олардың алдына қойылған міндеттерді дұрыс шеше білу және кәсіби іскерліктерін қалыптастыруды талап етеді.

Біз академиялық автономия кепілдігін берген жоғары оқу орындары тек оқу бағдарламаларын жетілдірумен ғана шектелмей, сондай-ақ өздерінің ғылыми – зерттеушілік қызметін де белсенді дамытуы тиіс, болашақ педагогтан бүгінгі жас ұрпаққа саналы да, сапалы да білім беруді қажет етеді.

Осы айтылғандар негізінде, Қазақстандық білім берудің көп сатылы реформасы үдерісінде туындайтын терең сапалы өзгерістер жағдайында, оқу-тәрбие үдерісін, ұжымды, ұйымды басқаруға қабілетті педагогтың жаңа түрін қалыптастырудың өзектілігі айқындалады.

Білім беру саласында орын алып жатқан көптеген түбегейлі өзгерістер психологиялық - педагогикалық және басқарушылық іс-әрекетінің мазмұнына сәйкес келетін құндылықтарға әлемдік көзқарасты қайта құруды ұсынады. Білім беру мәселесінің көпқырлылығы көптеген ғалымдардың әдіснамалық мазмұны бар еңбектерінде жарияланған.

Болашақ педагогтардың кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық және әдістемелік негіздері шетелдік Nezahat Guhlu, F.E.Weinert, S.P.Brown, J.Jones; қазақстандық С.Ж.Пралиев, Б.А.Тұрғынбаева, Б.Т.Кенжебеков, Г.Ж.Меңлібекова, К.С.Құдайбергенова, К.М.Беркімбаев, Н.В.Мирза, Е.Ж.Сармурзин, Л.А.Шкутина сияқты ғалымдардың зерттеулерінде; менеджмент жүйесін дамыту, білім беру саласындағы басқаруды Т.М.Баймолдаев, А.А.Жайтапова, Ш.М.Каланова, Б.А.Қойшыбаев, Н.Д.Хмель, К.Ж.Аганина және басқалары зерделеген.

Кәсіптік білім берудің тұжырымдамалық негіздері С.И.Архангельский, Ю.К.Бабанский, В.П.Беспалько, Б.С.Гершунский, В.В.Краевский, М.Н.Скаткин, Н.Д.Хмель, Ш.Т.Таубаева, Н.Н.Хан және т.б. ғалымдар еңбектерінде негізделген; оқу үдерісіндегі жеке тұлғалық-әрекеттік белсенділік Л.С.Выготский, П.Я.Гальперин, А.Н.Леонтьев, Ж.Ы.Намазбаева, С.М.Джакупов, Н.Б.Жиенбаева, О.С.Саңғылбаев, Э.К.Қалымбетова және т.б. зерттеулерінде қарастырылған.

Әдіснамалық негіздер, басқару теориясы алыс және жақын шетел ғалымдарының Ф.Роджерс, Т.Питерс, Ф.У.Тейлор, П.Ф.Друккер, И.А.Зимняя, А.К.Маркова, А.П.Тряпицына, Ю.А.Конаржевский, А.Майоров, М.М.Поташник, Т.И.Шамова, С.Д.Якушева және т.б. ғалымдар еңбектерінде тереңінен қарастырылған.

Педагогикалық менеджмент саласындағы зерттеулер ХХ ғасырдың 90 – жылдарында жүргізіле бастады және қазақстандық ғалымдардың еңбектерінде қазіргі кезде жалпы білім беретін ұйымдардың педагогикалық үдерісін басқарудың теориясы мен практикасын Т.О.Балықбаев, Т.М.Баймолдаев,

Д.Н.Кулибаева, С.К.Исламгулова, К.Ж.Аганина, З.А.Исаева, Ж.Б.Умирбекова еңбектерінде; жоғары оқу орнын басқарудың ғылыми педагогикалық негіздері, педагогикалық шарттарының ерекшеліктерін А.С.Сатыбалдиева, Л.Н.Ким, К.А.Жусупова, Е.Ш.Козыбаев, Б.К.Омарова еңбектерінде; отандық ғалым К.С.Құдайбергенова «құзыреттілікті» педагогиканың категориясы тұрғысынан, оның пікірі бойынша, «педагогика саласындағы педагогтын құзыреті – нені білуін, нені түсінуін, меңгеруін немесе неге қабілетті екендігін көрсетуі, қандай да бір сұрақтар төңірегінде беделді түрде шешім шығаруы» - деген, Қ.М.Нағымжанова – «құзыретті оқытушыдан құзыретті маманға» - қалыптасуы туралы атап өтті және т.б. ғалымдар зерттеді.

Білім беру ұйымдарының басшыларын даярлауды жетілдірудің әдіснамалық негіздерін зерделегендер: А.Туксанбаев, Г.З.Адилгазинов, Б.Сайлыбаев, А.Абишев және тағы басқалары.

Кәсіби құзыреттің жеке компоненттерін қалыптастыру педагогикалық жағдайларын зерттеген ғалымдар: М.В.Кларин, В.В.Горшкова, М.И.Лисина, В.Я.Ляудис, А.А.Вербицкий, Ц.Йотов, Е.А.Климов, Н.А.Борисова және тағы басқа ғалымдар кәсіби құзыреттерінің жеке компоненттерін, қалыптастырудың педагогикалық үрдістері ретінде зерттеді.

Шетелдік және отандық ғалымдардың еңбектерін жан-жақты зерделеу барысында психологиялық-педагогикалық әдебиеттерге және практикаға жасаған талдау білім беру саласындағы басқарудың әртүрлі аспектілерінің зерттелгендігін, алайда болашақ педагогтардың менеджерлік құзыреттілігін зерттеу қажеттігін, сондай-ақ оның ғылыми әдебиеттерде жете зерттелмегендігі мен осы үдерісті оқу-әдістемелік тұрғыдан қамтамасыздандыру керектігін байқатты. Жүргізілген педагогикалық зерттеулердің талдауы көрсеткендей, ғалымдар кәсіби құзыреттілігінің жеке жақтарын зерделейді, ал тұлғаның біртұтастығы оның дамуы мен өзіндік дамуы туралы айтады.

Қазіргі уақытта болған жағдайлар бойынша араларында *қарама-қайшылықтар* орын алуда:

– білім беру ұйымдарын басқару сапасын арттыру, басқарушылық кадрларды дамыту, ұлттық білім беру жүйесінің бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етуге бағытталған Қазақстан Республикасының мемлекеттік білім беру саясатының басымдықтары және білім беру менеджерлерінің едәуір бөлігінің цифрландыру, реформалау және институционалдық өзгерістер жағдайында осы басымдықтарды іске асыруға жеткіліксіз дайындығы *арасында*;

– білім беру менеджерінің кәсіби құзыреттілігінің көп компонентті сипатын танитын педагогика, басқару және білім беруді басқару психологиясы, білім беру жүйесінің әлеуметтік-мәдени, институционалдық және цифрлық ерекшеліктерін ескере отырып, оны қалыптастырудың теориялық-әдіснамалық тәсілдерінің жеткіліксіздігі *арасында*;

– білім беру менеджерлерінің цифрлық трансформация жағдайында адами ресурстарды, өзгерістерді және стрестік жағдайларды басқаруға психологиялық дайындықты дамытудың объективтігі қажеттілігі, және кәсіби құзыреттіліктің жеке, рефлексивті және эмоционалды-ерікті компоненттерді дамытуға

бағытталған арнайы басқарушылық және әкімшілік тәсілдерді дайындау, олардың біліктілігін арттыру тәжірибесінде басымдыққа ие болу *арасында*;

– педагогикалық, психологиялық және басқарушылық білім мен дағдылардың интеграциясын болжайтын, білім беру менеджерінің кәсіби құзыреттілігінің объективті пәнаралық сипаты, білім берудің басқарушы кадрларын даярлау мен дамыту жүйесінде осындай интеграцияның психологиялық-педагогикалық шарттары мен тетіктерінің жеткіліксіз әзірленуі *арасында*;

– субъективті көзқарас, үздіксіз кәсіби дамуда басқарушылық сәйкестігі және дайындығы білім беру менеджерлерін қалыптастыру қажеттілігі арасында, қазіргі білім беру жүйесін жаңғырту жағдайында олардың тұлғалық-кәсіби қалыптасуына жүйелі психологиялық-педагогикалық сүйемелдеудің болмауы арасында.

Аталған *қарама – қайшылықтар* білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық негіздеу және психологиялық – педагогикалық шарттарын практикаға енгізу әдіс-тәсілдерін іздестіру, зерттеудің проблемасын айқындады және бізге диссертациялық жұмыстың тақырыбын «**Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру**» деп таңдауға негіз болды.

Диссертацияның зерттеу нысаны – жоғары оқу орнының педагогикалық үдерісі.

Диссертацияның зерттеу пәні – білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру.

Диссертацияның зерттеу мақсаты – білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін теориялық негіздеу және моделін өңдеу және оның тиімділігін іс жүзінде тексеру.

Зерттеудің ғылыми болжамы: *егер* жоғары оқу орындарының оқу процесіне біз әзірлеген білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру моделін енгізетін болсақ, *онда* білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру тиімді болады, *өйткені* бұл кәсіби құзыреттіліктің жоғары деңгейі бәсекеге қабілетті маман даярлауға ықпал етеді.

Ұсынылған болжамды тексеру үшін келесі **зерттеу міндеттерін** шешу қажет:

1. Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігі түсінігін нақтылау.

2. Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың психологиялық-педагогикалық шарттарын анықтау;

3. Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың моделін құрастыру;

4. Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың моделінің тиімділігін эксперимент жүзінде тексеру.

Зерттеудің жетекші идеясы: білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби - педагогикалық құзыреттілігін қалыптастыру, кең мағынада алғанда, мамандардың кәсібилігінің жоғарылауына мүмкіндік береді және сапалы жаңа

деңгейде педагогтардың білім беру үдерісінің субъектілерімен өзара әрекетін құруға көмектеседі, мұның өзі кәсіби менеджменттің жүзеге асырылуына септігін тигізеді.

Зерттеудің теориялық және әдіснамалық негізі: психологиялық-педагогикалық теориялар мен тұжырымдамалар, әдіснамалық тәсілдер (құзыреттілікке негізделген, тұлғалық – бағдарлы, іс-әрекеттік, жүйелік) және қағидаттар: жалпы дидактикалық (саналылық пен белсенділік, ғылымилық, қолжетімділік, жүйелілік пен бірізділік) және арнайы (үздіксіздік, сабақтастық, практикалық бағдарлылық, икемділік).

Зерттеу көздері: үкіметтің ресми материалдары және білім беру саласындағы ҚР нормативтік-құқықтық құжаттары; зерттеу мәселесі бойынша қазақстандық және шетелдік ғалымдардың психологиялық-педагогикалық ғылыми еңбектері; білім беру WEB-сайттары, оқу-әдістемелік және бағдарламалық құжаттамалар; мерзімді басылымдар; анықтамалық құралдар мен оқу әдебиеттері; сондай-ақ автордың ЖОО оқытушысы ретіндегі педагогикалық тәжірибелік қызметі болды.

Зерттеу әдістері:

– теориялық әдістер: зерттеу мәселесіне қатысты философиялық, психологиялық-педагогикалық және анықтамалық әдебиеттерді талдау, бұрын орындалған диссертациялық зерттеулерді сараптау, жоғары оқу орны құжаттамаларын зерделеу;

– эмпирикалық-психологиялық-педагогикалық әдістер кешені: педагогикалық эксперимент, тестілеу, педагогикалық тәжірибені зерделеу және қорытындылау;

– эксперименттік зерттеу нәтижелерін статистикалық өңдеудің математикалық әдістері: Стьюденттің t -критерийін талдау, деректерді визуализациялау әдістері.

Бірінші кезең (2017–2018жж.) – теориялық-ізденушілік. Бұл кезеңде білім беру жүйесіндегі құзыреттіліктер тарихына әдіснамалық талдау, зерттеу құзыреттіліктерін талдау, құзыреттіліктің педагогикалық категория ретіндегі тарихи даму кезеңдері, білім беру саласындағы басқару атқарымдар мен құрылымдарының жіктелуі, құзыреттілік-басқарушылық сипаттың қалыптасу ерекшеліктері қарастырылады, кәсіби және педагогикалық құзыреттілігінің негізгі компоненттері (арнайы және кәсіби құзыреттілік, әдіснамалық құзыреттілік, әлеуметтік және педагогикалық құзыреттілік, психологиялық тұрғыдан сараланған құзыреттілік, аутопсихологиялық құзыреттілік) қарастырылады, білім беру жүйесіндегі басқарушылық құзыреттіліктерді қалыптастырудың педагогикалық шарттары зерттеледі, білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру моделі әзірленді.

Екінші кезең (2018–2020жж.) – эксперименттік. Менеджердің кәсіби-педагогикалық құзыреті, басқарушылық стиль, басқарушылық түрлері, басқарушылық құзыреттілік бойынша материалдар сұрыпталды, педагог - менеджер құзыреттілігі ұғымының мәні анықталды. Педагог-менеджер тұлғасының құрылымы жасалды, сипаттамасы негізделді. Білім беретін мекеменің басқару стилінің жүйесі және моделі және оның мазмұны

жасалды. Маман қызметінің негізгі құндылық моделі қалыптасуының деңгейін анықтаудың диагностикалық әдістемесі (сауалнамалар мен анкеталық сұрақтар, тест түрлері, тренингтер, SWOT талдау, социометрия) іріктелді. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдістемесі жасалған. Тренингтік бағдарламалар және оларды жүзеге асыру бойынша әдістемелік нұсқаулар әзірленді. Қалыптастыру эксперименті жүзеге асырылды, аралық кесінділер алынған.

Үшінші кезең(2020–2021жж.) – аналитикалық қорытынды. Ғылыми зерттеудің қағидалары мен нәтижелері тұжырымдалды, әдіснамалық ұсыныстар берілді, теориялық және эксперименттік жұмыстардың нәтижелері бойынша қорытындылар жасалды және болашақ зерттеушілерге жүргізілген зерттеу бойынша ұсыныстар жасалған, мәселенің болашағын анықтадық. Зерттеу нәтижелері диссертация түрінде рәсімделген.

Зерттеудің базасы: КеАҚ академик Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды университетінің «Педагогикалық ғылымдар» бағытындағы білім беру бағдарламаларының студенттері, ЖМ «Қазтұтынуодағы Қарағанды экономикалық университеті» инновациялық білім бағдарламасы 6В03102 – «Психология және білім берудегі менеджмент» студенттері.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы мен теориялық маңыздылығы:

- «Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігі» түсінігінің мәні анықталды.

- білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың психологиялық-педагогикалық шарттары айқындалды.

- білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың моделі өңделді.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы ізденушінің тікелей қатысуымен әзірленді:

– «Болашақ педагог-менеджерлердің кәсіби құзыреттілігі» арнайы курсы;

– «Құзыреттілік және білім беру саласындағы құзыреттер» атты оқу-әдістемелік құралы;

– ЭЕМ арналған «Құзыреттілік және білім беру саласындағы құзыреттер» бағдарлама (авторлық куәлік №7453);

– коммуникативті қабілеттерді қалыптастыруға бағытталған әлеуметтік-психологиялық тренинг бағдарламасы.

Ұсынылған материалдар жоғары оқу орындарының оқу-тәрбие процесіне сәтті енгізілді, бұл енгізу актілерімен расталады.

Зерттеудің қорғауға ұсынылатын негізгі қағидалары:

1. Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігі – бұл басқару кадрларының кәсібилігімен сипатталатын және психологиялық-педагогикалық саладағы тұжырымдамалық білімдер жиынтығымен, сондай-ақ тұлғаның әлеуметтік-құндылық сипаттамаларының дамуымен және өзін-өзі дамыту процесіне белсенді әсер ететін қабілеттер жиынтығымен анықталатын тұлғаның интегративті қасиеті ретінде қарастырылатын мотивациялық, когнитивті, коммуникативті және рефлексивті компоненттердің қалыптасуын қамтитын құрылымдық құбылыс.

2.Білім беру жүйесінде менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың психологиялық-педагогикалық шарттары: тұлғалық бағыттылық; үздіксіз кәсіби даму; педагогикалық рефлексияны қалыптастыру; психологиялық қолайлы орта қалыптастыру; коммуникативтік мәдениетті дамыту; білім беру менеджерлерінің басқарушылық, педагогикалық және жеке әлеуетін дамытуға бағытталған және олардың кәсіби құзыреттілігін тиімді қалыптастыруға ықпал ететін нақты педагогикалық практикамен басқару теориясын интеграциялау.

3.Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру моделі өзара бір бірімен байланысты компоненттердің біртұтастығы: мақсаты, міндеттері, әдіснамалық тұғырлары (құзыреттілік, жүйелік, тұлғаға бағытталған, белсенділік, аксиологиялық (құндылық)), оқыту мазмұны, әдістері, құралдары және нысандары, сондай-ақ принциптері (мақсаттылық принципі, коммуникативтілік принципі, сәйкестік принципі, сана мен іс-әрекеттің бірлігі принципі, даму принципі) құрылымына енгізілді.

Модельді іске асырудың нәтижесі кәсіби құзыреттіліктің жоғары деңгейлі менеджерлерін даярлауға ықпал ететін, қазіргі заманғы талаптарға бейімделген (мотивациялық, когнитивтік, коммуникативтік, рефлексивті) басқарушы кадрлардың кәсібилігін сипаттайтын компоненттердің дамуын қамтамасыз ететін, кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру болып табылады.

4.Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру бойынша әзірленген оқу-әдістемелік кешені: «Болашақ педагог-менеджерлердің кәсіби құзыреттілігі» арнайы курсы; «Құзыреттілік және білім беру саласындағы құзыреттер» оқу-әдістемелік құралы; білім беру жүйесіндегі болашақ менеджерлердің коммуникативтік құзыреттілігін дамытуға бағытталған «Әлеуметтік-психологиялық тренинг» бағдарламасы.

5.Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруға арналған әзірленген модельдің тиімділігін тәжірибелік-эксперименттік тексеру нәтижелері біздің зерттеу болжамымызды растады.

Зерттеу нәтижелерінің шындығы мен сенімділігі бастапқы теориялық зерттеу қағидаларының ғылыми – әдіснамалық жарамдылығы, мәселені жүйелі түрде қарастыру, таңдалған зерттеу әдістерінің жеткіліктілігі, эмпирикалық деректердің сенімділігі, жеткілікті зерттеу көлем саны, математикалық статистикалық әдістерді дұрыс қолдану, сандық деректерді сапалы өңдеуді қамтамасыз етілген.

Зерттеу нәтижелерін сынақтан өткізу және тәжірибеге ендірілуі: Диссертациялық жұмыстың мазмұны 25 ғылыми еңбектерде көрініс тапты, оның ішінде:

2 – «Scopus» базасына енген шетелдік ғылыми журналда («Cypriot Journal of Educational Science». 2021 және 2022ж.);

6 – мақала ҚР ҒЖБМ Ғылым жоғары білім саласында сапаны қамтамасыз ету комитеті ұсынған ғылыми журналдарда: Қазақ білім академиясының баяндамалары. Жалпы педагогика. педагогика және білім тарихы. этнопедагогика сериясы. – Астана, 2018ж.; Абай атындағы ҚазҰПУ хабаршысы, «Педагогикалық ғылымдар» сериясы, 2019ж.; Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ хабаршысы,

«Педагогика. Психология. Элеуметтану» сериясы, 2018ж.; Қазақ білім академиясының баяндамалары. Жалпы педагогика. педагогика және білім тарихы. Этнопедагогика сериясы. Нұр-Сұлтан, 2020ж.; Қарағанды университетінің хабаршысы, «Педагогика» сериясы, 2022ж.; Bulletin of L.N. Gumilyov Eurasian National University. Pedagogy. Psychology. Sociology Series., Астана, 2024ж.;

9 – халықаралық ғылыми-практикалық конференциялар жинақтарында: Омск, 2017ж.; European multi scienc ejournal. Чехия, 2017ж.; Danish Scientific Journal, Denmark, 2018ж.; Москва, 2019ж.; Modern scientific challenges and trends, Warsaw, 2019ж.; Pedagogica actualis XI. Univerzitasv. Trnava, 2020ж.; Sciences of Europe, Praha, 2021; Самара, 2021ж.; Central asia, Нұр-Сұлтан, 2021ж.; Содружества независимых Государств. II Международное книжной издание стран. Лучший научный сотрудник, Астана, 2023ж.

6 – республикалық конференциялардың материалдарында: Global science and innovations 2020: Central Asia. Нұр-Сұлтан, 2020ж.; Караганда, –2020ж.; Нұр-Сұлтан, 2021ж.; Global science and innovations 2021: Қарағанды, 2022ж.; Караганда, 2024ж.;

1 – оқу-әдістемелік құралда «Құзыреттілік және білім беру саласындағы құзыреттер» атты оқу-әдістемелік құралы (Латвия, 2019ж.);

1– электронды оқу құралы «Құзыреттілік және білім беру саласындағы құзыреттер» (авторлық куәлік №7453. 2020ж.) жарияланды.

Диссертацияның құрылымы. Диссертация 186 беттен: кіріспеден, екі тараудан, қорытындыдан, қосымшалардан, 16 – суреттер, 15 – кестелерден тұрады. Пайдаланылған әдебиеттер тізімі орыс, қазақ және ағылшын тілдерінде 222 дереккөзден тұрады.

Кіріспе бөлімінде зерттеу тақырыбының көкейкестілігі, ғылыми аппараты: мақсаты, нысаны, пәні, ғылыми болжамдары, міндеттері, жетекші идеясы, теориялық-әдіснамалық негіздері, зерттеу көздері, кезеңдері, әдістері, зерттеу базасы, ғылыми жаңалығы мен теориялық мәнділігі, практикалық маңыздылығы, қорғауға ұсынылатын қағидалар мен зерттеуді сынақтан өткізу жолдары ашып көрсетілді.

Диссертацияның **«Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың психологиялық-педагогикалық шарттарының теориялық-әдіснамалық негіздері»** атты бірінші тарауында білім берудегі жүйесіндегі құзыреттіліктер тарихына әдіснамалық талдау, құзыреттілікті зерттеу теорияларына анализ, педагогикалық категория ретінде құзырлылықтың тарихи даму кезеңдері қарастырылды, білім беру саласының басқару атқарымдары мен құрылымдарына жіктелулер, құзырлы – менеджерді қалыптастырудың ерекшеліктері, заманауи құзыреттілік тұжырымдамасы аясында ең өзекті мәселелердің бірі - педагогтердің кәсіби құзыреттілігін дамытуы, кәсіби құзыреттілік ұғымының мазмұнын анықтауға әртүрлі тәсілдер қарастырылды, кәсіби құзырлылықтың негізгі құрамдас бөліктері (арнайы және кәсіби құзырлылық, әдістемелік құзырлылық, элеуметтік-педагогикалық құзырлылық, психологиялық-саралау құзырлылығы, аутопсихологиялық құзырлылық), білім беру жүйесіндегі менеджердің құзыреттілігін қалыптастыру педагогикалық шарттарын толық зерделенді, заманауи

оқытушының психологиялық және педагогикалық құзыреттерінің блогы (кластерлері) құрастырылды, ЖОО басшы қызметкерлерінің кәсіби біліктілігі сарапталды, университетті басқару үдерісіндегі SWOT-талдау жасалды, білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың моделі кестеленді.

Диссертацияның «**Кәсіби құзыреттілікті менеджерде қалыптастыруға арналған ғылыми-тәжірибелік жұмыс**» атты екінші тарауында менеджердің кәсіби құзыретінің болмысы, құрылымы және бағалық өлшемі негізделді, менеджерлердің кәсіби құзыреттерінің қалыптасу деңгейлері және дидактикалық құралдарының практикалық тәсілдері, әдістері (анықтаушы эксперимент) білім беру жүйесінің педагог – менеджерлерінің дайындық процесі мазмұндалды, педагогикалық зерттеу нәтижелері ұйымдастырылды, педагогикалық мамандық түлектерінің коммуникативтік құзыреттілігінің құрылымы мен мазмұнын нақтыланды (бақылаушы, қалыптастырушы эксперимент), менеджердің кәсіби құзыреттілік шеңберіндегі педагогикалық құзыреттілік атқарымдары жіктелді, білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттерінің қалыптастыру тәжірибелік – эксперимент жұмыстарының нәтижелері сұрыпталды.

Қорытындыда ғылыми зерттеудің қорғайтын қағидалары, нәтижелері тұжырымдалды, әдістемелік ұсыныстар берілді, теориялық және тәжірибелік-эксперименттік жұмыстардың нәтижелеріне негізделген тұжырымдар мен мәселенің болашағын айқындайтын болашақ зерттеушілерге арналған жүргізілген зерттеу бойынша ұсыныстар берілді.

Қосымшада негізгі диссертацияның мәтінін толықтайтын тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың материалдары ұсынылды, әдістемелер, авторлық куәліктер, енгізу актілері ұсынылды.

1 БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ МЕНЕДЖЕРЛЕРДІҢ КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ – ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ШАРТТАРЫ

1.1 Білім беру жүйесіндегі менеджердің кәсіби құзыреттіліктерінің зерттеу теориялық тарихына әдіснамалық талдау

«Жоғарғы білім ең бірінші кезекте, ұлтымыздың әлеуметтік-экономикасының болашақ мамандарға деген қазіргі және болашақтағы сұраныстарын барынша өтеуге бағыт ұстауы керек. Академиялық автономия кепілдігін берген жоғары оқу орындары тек оқу бағдарламаларын жетілдірумен шектелмей, өздерінің ғылыми-зерттеушілік қызметін де белсенді дамытуы тиіс», - деп атап көрсетілгендігі туралы айтылған, «Білім туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары №319-III Заңы(21.02.2019ж. өзгерістер мен толықтырулармен), «Білім беру саласындағы менеджменттің аз дамығандығы, оны дамыту қажеттілігі» айтылып[4] көрсетіледі.

Жоғарғы оқу орнының қол жеткен жетістіктері мен даму ерекшеліктеріне сүйене отырып, университеттердің білім беру саласындағы құзыреттілікті қалыптастыру қағидалары анықталған. Осыған орай, академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды ұлттық зерттеу университетінің 2023 -2029 жылдарға арналған Даму стратегиясы қарастырылып, бекітілгені білім беру жүйесіндегі белсенді қадам.«Білім беру жүйесін жоғары білікті кадрлармен қамтамасыз ету, білім беруді дамытудың мониторинг жүйесін жетілдіру, оның ішінде халықаралық талаптарды ескере отырып, ұлттық білім статистикасын құру, еліміздің әлеуметтік-экономикалық бүгінгі қоғам талаптарына лайықты сапалы мамандарын даярлау» міндеттері атап өтілген.

Бүгінгі күнде кәсіптік білім беруді көздейтін жоғары оқу орындарының басты мақсаты – бәсекелестілікке қабілетті, жан-жақты дамыған және даярланған, кәсіби құзыретті мамандарды дайындау болып табылады.

Қазақстан Республикасының жоғары білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру ұйымдарының педагогтарының кәсіби стандарттарын бекіту туралы:2025 жылғы 24 ақпандағы №31 бұйрығында жоғары оқу орны бітірушісінің негізгі кәсіби құзіреттілігіне: жалпы білімділік, әлеуметтік-этикалық құзіреттер, экономикалық және ұйымдастыру-басқару құзіреттері, кәсіби құзіреттер т.б. жатады деп айтылған[5].

Білім беру жүйесінің басқару теориясында құзіреттілік сипаттамасына қойылатын талаптар соңғы уақыттағы әртүрлі факторларға байланысты күрделеніп тұрады және сонымен қатар білім беру ұйымдарының басқару стилінің жүйесі мен моделін құруда педагог ғалымдардың көптеген ой-пікірлерінің бар екендігін көреміз. Іс-әрекет теориясындағы белгілі бір тапсырмалар жүйесін орындауға деген қызығушылық, қабілеттілік пен оған даярлану үрдісі - құзіреттіліктің жалпы формасы болып табылады. Құзыреттіліктің маңызды элементтеріне білім, дағды, түсінік және ерік кіруі мүмкін.Кәсіби іс-әрекетте жеке тұлғаның кәсіби құндылықтары мен

мәдениетінің ерекшеліктері бір-бірімен өте тығыз байланысып, кәсіби іс-әрекетті құрайтын элементтерге жатады.

Педагогика мен психология саласының зерттеулерінде «күзірет», «күзіреттілік» терминдері өз ісіне шебер, білім беру саласында өз жұмысын жетік білетін, әрі терең ойлай білетін кәсіби маманға қатысты қолданылып келеді. «Күзірет» түсінігін латынның «compete» деген сөзінен шыққан екендігін және қазақ тіліне аударғанда «білу», «жасай алу» деген мағынаны беретіндігін айта кетсек артық болмайды.

Жоғарғы оқу орындарының педагогикалық бағыттағы білім беру бағдарламалары бойынша білім алушылардың кәсіби күзіреттілігін зерттеген ғалымдардың еңбектеріне тоқталатын болсақ, отандық ғалымдар Ж.Д.Кусаинова және А.Т.Аязбаева педагогикалық мамандыққа ерекше мән бере отырып, мынадай анықтама береді, «педагогикалық кәсіп бір уақытта түрленіп, басқарылып отырылады, ал жеке тұлғаның жан-жақты әрі заманға лайық дамуын басқару үшін білікті маман болу қажет» [6].

Жоғары оқу орнының педагогикалық процесіндегі оқытушылардың күзіреттілігі әлеуметтік көзқарастардың үйлесімді бірлігімен және психологиялық-педагогикалық дайындығымен сипатталады. Қазіргі кезеңде қоғамның қатты дамуына байланысты білім беру жүйесі дәстүрліден жеке тұлғаға бағдарлы білім беру мемлекеттік стандарттарына көшті, бұл, әрине, жоғары оқу орындарынан дайындықты жетілдіруді талап етеді, маңыздысы кәсіби маман ретінде қалыптасуы, өз жұмысын жақсы білуді және жаңа өзінің кәсіби қызметі саласындағы жетістіктерін айқындай алуды, сондай-ақ педагогикалық күзіреттің терең дамытуды талап етеді.

Білім беру ұйымдарының басты міндеттерінің бірі - білімді, еркін және сыни тұрғыдан ойлай алатын, жеке көзқарасын еркін білдіре алатын, сондай-ақ кәсіби және тұлғалық дамуға бағытталған жеке стратегиясын құра алатын күзіретті тұлғаны қалыптастыру болып табылады.

Біздің ойымызша, кәсіби күзіреттіліктің мазмұны мен даму деңгейін жоғары оқу орны студенттерінің білім алу қажеттілігімен негіздей отырып, болашақ менеджерлерде бұл күзіреттілікті қалыптастырудың өзіндік ерекшеліктерін айқындау маңызды. Психологиялық-педагогикалық дайындық теорияны толықтырып қана қоймай, сонымен қатар болашақ маманның тұлғалық қалыптасуын қамтамасыз ететін тұтас әрі жүйелі процесс.

Кәсіби мәселелерге келетін болсақ, менеджердің кәсіби күзіреттілігі мәселесі зерттеушілердің назарын соңғы жылдары ғана аудара бастады. Психологиялық-педагогикалық [7] білімнің әртүрлі даму кезеңдерінде ғалымдар менеджердің жеке қасиеттері, кәсіби сипаттамалары, қабілеттері мен дағдылары туралы ой толғап, оның қызметінің маңыздылығын анықтауға тырысты.

Әлеуметтік қоғамның тарихи даму барысында менеджердің тұлғалық және кәсіби функциялары мен міндеттері айқындалып, белгілі бір талаптар қалыптасты. Қоғамдағы өндірістік қатынастардың эволюциясы және олардың субъективті түрде көрініс табуы басқарушылық қызметтің ерекшелігін

айқындайды. Бұл қызметтің тиімділігі менеджердің кәсіби құзыреттілік деңгейімен тығыз байланысты.

Менеджердің кәсіби құзыреттілігін зерттеу ең алдымен терминологиялық талдаудан басталады. Лингвистикалық тұрғыдан алғанда, «жете білушілік» (лат. *competentia, competo* – үйлесу, сәйкестік, бірлесіп жету) ұғымы «білім мен ақпаратты меңгеру», «хабардар болу», «құқықтылық», «абыройлылық», «толыққанды құзыреттілік» сияқты мағыналарды білдіреді.

Терминологиялық әдебиеттерде «құзырет» пен «құзыреттілік» ұғымдары бір-бірінен нақты ажыратылып көрсетіледі. «Құзыреттілік» көбіне бір-біріне ұқсас немесе мазмұны қайталанатын анықтамалар арқылы сипатталады [8]. Ал «құзырет» ұғымына берілетін нақты және бірізді анықтамалар сирек кездеседі. Бұл термин, әдетте, «белгілі бір органның немесе лауазымды тұлғаның заңнамада, жарғыда немесе өзге де нормативтік құжаттарда айқындалған құқықтары мен міндеттерінің жиынтығы» немесе «нақты бір мәселені шешу үшін қажетті білім мен тәжірибеге ие болу» ретінде қарастырылады.

Кәсіби құзыреттілікті қалыптастырудың маңыздылығын қарастыру үшін алдымен «құзыреттілік» және «кәсіби құзыреттілік» ұғымдарының мәнін ашу қажет. Бұл терминдер Н.С.Байжуманова, М.Б.Нәжім, Р.К.Ильясова, Ж.Ж.Елеусинова сияқты ғалымдардың еңбектерінде жан-жақты қарастырылған [9].

Зерттеулерде «құзырет» белгілі бір шешімдер қабылдауға мүмкіндік беретін білім мен тәжірибеге негізделген жеке қабілет ретінде сипатталады. Қысқаша айтқанда, «құзырет» – «құзыреттілік» ұғымының негізі болып табылады, ал құзыреттілік – адамның жинақтаған білімі, дағдылары мен тәжірибесінің жиынтығы. Осыдан келіп, «құзыретті» адам дегеніміз – өз ісінде хабардар, қабілетті және жауапты тұлға деп қорытынды жасауға болады [10].

Біздің ойымызша, құзырет – институционалдық түсінік, ал құзыреттілік – функционалдық мәнге ие.

М.А.Абсатованың зерттеулерінде «педагог маман кәсіби қызметінің нақты талаптарына сай жұмыс атқара алатын болса және оны іс жүзінде орындай білсе, ол кәсіби құзыретті» деп есептеледі деген [11]. Философиялық, психологиялық және педагогикалық терминологиялық сөздіктерде «құзырет» және «құзыреттілік» ұғымдары нақты берілмеген. Осы орайда, маманның құзыреттілігі қазіргі психологиялық-педагогикалық тұрғыдан қарастырылатын маңызды зерттеу нысанына айналып отыр.

Аталған мәселенің өзектілігі шетелдік ғалымдардың еңбектерінде де кеңінен қарастырылған G.Moskowitz, R.L.Oxford, R.S.Scarcella, E.W.Stewick, E.Tarone, D.Yule. АҚШ, Ұлыбритания, Германия, Франция сияқты дамыған елдердегі ғылыми талдаулар бұл ұғымның мазмұнына заманауи кәсіби қызметкерге қойылатын біліктілік пен білім талаптары да кіретінін айғақтайды.

Америкалық ғалымдар Д.Ж.Мерилл, Д.Юл және И.Стевиктің еңбектерінде «құзыретті қызметші» моделі ұсынылған. Бұл модель маман тұлғасының психологиялық сипаттарын сипаттайды: жауапкершілігі жоғары, тәртіпке бағынатын, өздігінен жұмыс істей алатын, қарым-қатынасқа қабілетті және өзін-өзі дамытуға ұмтылатын адам. Мұнда тұлғаның өзіндік рефлексиясы

маңызды рөл атқарады — адам сыртқы талаптарды өз таным деңгейіне сай қабылдап, өзгерте отырып, өзінің қажеттіліктерін қанағаттандыра алады. Өзіндік даму тек кәсіби шеберлікті арттыру немесе білім деңгейін көтерумен шектелмейді. Ол — саналы, дәлелді, мақсатқа бағытталған таңдау жасау арқылы қалаған кәсіби құзыреттілік деңгейіне жетуге бағытталған үдеріс [12].

Нақты еңбек жағдайларына жылдам бейімделу америкалық теорияда «Құзыретті жұмысшы» біліктілігінің маңызды құрамдас бөлігі ретінде қарастырылады. Америкалық зерттеулерді талдау нәтижелері көрсеткендей, «құзырет» пен «құзыреттілік» ұғымдары жиі синоним ретінде қолданылады. Алайда терминологиялық сөздіктерде «біліктілік» (лат. *qualis* – қандай сапада, *facio* – жасау) ұғымы қызметкердің кәсіби қызметті орындауға қабілеттілік деңгейін сипаттайтын әлеуметтік индикатор ретінде түсіндіріледі. Біліктілік өз құрамына теориялық білімдер мен практикалық дағдыларды біріктіреді [13].

Зерттеушілердің пайымдауынша, бұл тұжырымдама мен біліктілік тек адамның әлеуметтік даму деңгейін айқындап қоймай, сонымен қатар оның әлеуметтік мәртебесін көрсетіп, экономикалық факторлармен өзара байланыс жасайды. Осы тұрғыдан алғанда, швед және америкалық ғалымдар — В.Чипанак, Г.Вайлер және Я.И.Лефстед ұсынған «құзыреттіліктің интеграцияланған дамуы» тұжырымдамасы ерекше назар аудартады. Бұл модельге сәйкес, құзыреттілік оқу процесінде меңгерілетін білім, білік және дағдылардың кешені ретінде кең мағынада түсіндіріледі. Тұлғаның құзыреттілігі зияткерлік, моральдық, әлеуметтік, эстетикалық және саяси компоненттердің үйлесімі арқылы сипатталады.

Қазіргі отандық ғылымда маманның кәсіби құзыреттілігіне қатысты әртүрлі көзқарастар қалыптасқан. Осы бағыттағы зерттеулердің ішінде Н.С.Розовтың жалпы мәдени құзыреттілікке арналған еңбегі ерекше назар аудартады. Ол бұл ұғымды үш негізгі аспектіден қарастырады:

Мағыналық аспект - бұл жалпы мәдени кеңістікте жағдайды ұғынып, түсіну қабілеті, яғни жеке тұлғаның белгілі бір ұғымдарды, қатынастарды және құндылықтарды қабылдау мен бағалау өлшемдерін қалыптастыруы.

Ал проблемалық-тәжірибелік аспект - мақсат пен міндеттерді нақты қоюды, сондай-ақ олардың белгілі бір жағдайларға сәйкестігін және орындылығын қамтамасыз етуге бағытталады.

Коммуникативтік аспект- мәдени контексте дұрыс қарым-қатынас орнатуға басымдық береді және қатынас жасау кезінде мәдени сәйкестілік үлгілерін ескеруді талап етеді.

Кәсіби құзыреттілік құрылымында негізгі рөл проблемалық-тәжірибелік аспектке тиесілі болса, жалпы мәдениет саласында мағыналық және коммуникативтік аспектілер басымдыққа ие дегенмен, бұл үш аспектінің әрқайсысы да маңызды, өйткені кәсіби білім адамның тұлғалық дамуының түрлі қырларында оның құзыреттілігі мен жалпы мәдени деңгейінде өз көрінісін табады [14].

Н.С.Розовтың әдістемесі әртүрлі сала мамандарына арналған мемлекеттік білім беру стандарттарын әзірлеудің негізіне алынған. Кәсіби құзыреттілік кез келген адамның жалпы мәдени құзыреттілігінің ажырамас бөлігі болып

табылады. Жеке тұлғаның мәдени деңгейі оның құзыреттілігіне тікелей байланысты, өйткені бұл оның ой-өрісінің, мінез-құлқының және есте сақтау қабілетінің дамуына, сондай-ақ білім мен тәрбие процесінде қалыптасқан қасиеттеріне әсер етеді. Осы тұрғыдан алғанда, Н.С.Розовтың тәсілі волгоградтық ғалым В.В.Сериковтың жеке тұлғаға бағытталған білім беру тұжырымдамасына жақын. А.К.Маркова «құзыреттілік» және «құзырет» ұғымдарын адамның еңбек қызметі барысында қалыптасатын қабілеттері мен дағдыларының жиынтығы ретінде қарастырады [15], сондай-ақ олар тұлғаның өз бетінше әрекет етуге дайындығын сипаттайды.

Құзыреттілік – жеке тұлғаның белгілі бір кәсіби міндеттерді өз бетінше орындау қабілетін және қажетті нәтижелерге қол жеткізу деңгейін көрсетеді [16,17]. Бұл ретте, біліктілік пен қабілеттердің негізінде жатқан басты компоненттердің бірі – операциялық әрекет. Н.И.Запрудскийдің пікірінше, «кәсіби құзыреттілік» дегеніміз – кәсіби міндеттерді орындауға мүмкіндік беретін және маманның кәсіби маңызды сипаттамаларын анықтайтын фактор. Кәсіби құзыреттілік моделіне тұлғаның бұрын меңгерген кәсіби білімдері, танымдық ынталары, сондай-ақ артық немесе жеткіліксіз алынған білімдерін бағалау және түзету дағдылары кіреді.

Кәсіби құзыреттілікке келетін болсақ, оның мәні кәсіптік және педагогикалық құзыреттіліктің үйлесімінде жатыр.

Менеджерді педагогикалық құзыретті маман ретінде қарастыратын болсақ, ол кәсіби қызметтің дербес субъектісі ретінде ғана емес, сонымен қатар қоғамдық білім мен құндылықтарды жеткізуші ролінде де көрінеді. Менеджердің субъектілік болмысы оның аксиологиялық, когнитивтік және білімдік қырларын қамтиды. Еңбек ұжымы аясында ол өзін жан-жақты танытып, тұлғалық-психологиялық, мінез-құлықтық және коммуникативтік ерекшеліктерімен дараланады [18].

Е.А.Климовтың кәсіби қызмет түрлерін жіктеуіне сәйкес, кәсіби әрекеттің бес негізгі моделі бар: «Адам-Табиғат», «Адам-Техника», «Адам-Белгі», «Адам-Бейне» және «Адам-Адам». Менеджер өзіне тән басқарушылық және әлеуметтік көшбасшылық қызметтері арқылы «Адам-Адам» жүйесіне жатқызылады. Е.А.Климов бұл мамандықтың ерекшеліктерін төмендегідей сипаттайды:

1) Басқару, тәрбие беру, оқыту және адамдардың әртүрлі қажеттіліктеріне қызмет көрсету;

2) Тыңдай білу және ақпаратты дұрыс қабылдау қабілеті;

3) Кең ой-өріс және аналитикалық ойлау дағдылары;

4) Жоғары коммуникативтік мәдениет;

5) Эмоциялық сезімталдық, адамдардың ойы мен мінез-құлқын түсіну, олардың ішкі әлемін қабылдау және қадағалау қабілеті;

6) Адамға деген сенімге негізделген көзқарас, әр адамда жақсы қасиеттер бар деген сенім;

7) Басқалардың жағдайына жанашырлық таныту қабілеті;

8) Байқампаздық және бақылау дағдылары;

9)Қоғамға қызмет етудің маңыздылығына деген терең сенім және болашаққа бағытталған көзқарас;

10)Стандартты емес жағдайларды шешу қабілеті;

11)Жоғары деңгейдегі өзін-өзі реттеу дағдылары.

Менеджердің қызметі бірнеше негізгі әрекет топтарынан тұрады. Менеджерлердің осы аталған әрекеттердің барлығын бір мезгілде жүзеге асыратын тұлға. Бұл оның интеллектуалдық және мінез-құлықтық мәдениетінің жан-жақтылығын айғақтайды. Кәсіби қызметті мақсатқа сәйкес жіктеуге болады. Ал заманауи құзыреттілік тұжырымдамасы аясында ең өзекті мәселелердің бірі - педагогтердің кәсіби құзыреттілігін дамыту болып табылады. Педагогтың кәсіби құзыреттілігін жетілдіру – ең алдымен, оның оқушыларды тәрбиелеу және дамытуға бағытталған іс-әрекеттерін жетілдірумен байланысты.

Отандық психологияда бұл мәселе кеңінен зерттеліп келеді атап айтқанда, Н.В.Кузьмина мен оның ғылыми мектебі, сондай-ақ А.К.Маркова, С.В.Кондратьева, В.А.Кан-Калик, Л.М.Митина және басқа да ғалымдардың еңбектерінде кәсіби қызметтің нәтижелілігіне ықпал ететін маманның тұлғалық қасиеттері жан-жақты теориялық және эмпирикалық тұрғыдан талданған. Н.В.Кузьминаның пікірінше, кәсіби құзыреттілік құрылымына жеке бағыттылық типі мен қабілет деңгейі сияқты субъективті факторлар кіреді. Сонымен қатар, құзыреттілік бірнеше негізгі компоненттерден тұрады: кәсіби-педагогикалық, әлеуметтік-психологиялық, дифференциалды-психологиялық және аутопсихологиялық құзыреттілік. Бұл факторлық жүйеде үш басты құрамдас бөлік ерекше орын алады: тұлғаның жеке қасиеттері, қабілеттері мен кәсіби білім және дағдылары. Осылардың жиынтығы кәсіби құзыреттілікті маманның өзін-өзі дамыту мен кәсіби шеберлікке жету деңгейінің негізгі көрсеткіші ретінде сипаттайды.

Н.В.Кузьмина ұсынған құрылыммен салыстырғанда, бұл жүйеде арнайы қабілеттер жеке блог ретінде бөлінбеген, ал құзыреттілік түсінігі өзгеше қарастырылады. Егер Н.В.Кузьминаның тұжырымдамасында құзыреттілік кәсіби қызметтің басқа аспектілерімен қатар қарастырылса, А.К.Маркованың көзқарасында кәсіби құзыреттілік негізгі ұғым болып табылады, яғни іс-әрекет барысында көрініс тауып, оның тиімділігін қамтамасыз ететін барлық субъективті қасиеттерді қамтиды [19]. Бұл зерттеулер маманның кәсіби және педагогикалық құзыреттілігі оның субъективті қасиеттерінің жалпы құрылымын анықтауға мүмкіндік беретінін көрсетеді. Мұндағы маңыздысы құзыреттіліктің өзінің саралануы және аутопсихологиялық құзыреттілік сияқты оның маңызды деңгейін анықтау. Ол әлеуметтік интеллект түсінігінде негізделеді, «нақты, ойлау процесінің қолайлы әсер ету ерекшелігіне және әлеуметтік тәжірибені жинақтауға, өзін-өзі түсіну қабілеттілігіне, сондай-ақ басқа да адамдардың, оларды арақатынастарымен және аралық оқиғаларды жобалауға негізделген».

Кәсіби құзыреттілік ұғымының мазмұнын анықтауға әртүрлі тәсілдер қарастырылды. Бұл санаттың мәнін нақтылау барысында оны сипаттайтын негізгі көздерге ерекше көңіл бөлінді. Зерттеу барысында *менеджердің*

тұлғалық қасиеттері, психологиялық-педагогикалық және пәндік (экономикалық, басқарушылық) білім салаларындағы терең білімі, кәсіби дағдылары мен тәжірибесі, сондай-ақ алға қойған мақсаттарына жетуге ұмтылысы маңызды факторлар ретінде қарастырылды.

Маманның нақты кәсіби қызметіне сай біліктілігі кәсіби құзыреттілік ұғымы арқылы сипатталады. Осы тұрғыдан алғанда, кәсіби құзыреттілік - ол адамның психологиялық және педагогикалық білімді игеруімен сипатталатын кешенді тұлғалық қасиеті болып табылады. Ол әлеуметтік-мәдени құндылықтарға негізделген қызмет атқаруға, ұжымдағы тәртіптік мәселелерді шешуге және алдын алуға мүмкіндік береді, сондай-ақ тұлғаның кәсіби дамуы мен өзіндік жетілуіне ықпал ететін қабілеттер жүйесі ретінде қарастырылады.

Педагогикалық категория ретінде құзырлылықтың тарихи даму кезеңдерін қарастыратын болсақ, Қазақстан Республикасының дамыған 50 ел қатарына енуді көздеген мақсаты, әлемдік деңгейдегі бәсекелестікке төтеп бере алатын тұлғаларды дайындау, білім сапасының халықаралық стандарттарға сай болуы әлемдік деңгейдегі атауларды пайдалануды талап етеді [20]. Экономиканың және саясаттың академиялық-институттық қызметінің өндіру режимінен коммуникативтілікке, қоғамның білім және білімдік практикаға айналуы, сол секілді «техникалық сана», «жасанды сана» сұрақтарының көтерілуі, ақпараттық және әлеуметтік мәдениеттің шындығы білім жөніндегі дәстүрлі көзқарас беделін бәсеңдетіп отыр [21]. Осыған байланысты білімнің критерийлерін, білімнің қызметін, құрылымын жалпы білім феноменінің өзін қайта анықтау міндеттері тұр.

Білім феноменін қайта анықтау векторын философиялық әдіснама төмендегідей айқындайды:

- Ғылыми теорияларда білімнің пәндік фрагментарлық және жеке объектілерге қатысты ұсақталу ұстанымдарын қайта қарау.

- Білімнің пәндік ерекшеліктерін жоғары тұжырымдамалық деңгейде ұйымдастыру, тұтастықты қамтушы білімдік жүйені кіріктіру тенденцияларын айқындау.

- Білімнің тұжырымдамалық деңгейдегі әдіснамалық маңызын, әдіснамалық қызметін арттыру.

- Білім танымның алғышарты, танымның құралы жөніндегі көзқарастың өзектенуіне байланысты, білім танымның соңғы жетістігі ретіндегі өзіндік құндылығын арттыру.

- Білімнің статистикалық абсолюттілігінің өсуіне байланысты, білім жаңалық өнімі ретіндегі шартты маңызын күшейту, т.б.

Бұдан туындайтын қорытынды білімнің үстіне білім қосу емес, білімнің метапәндік құрылымымен, білімнің қарапайым күнделікті өмірге қатысты қызметімен, білім айналасындағы білімдік жүйені кіріктіру тенденцияларымен тікелей байланыстағы құзырлылық ұғымының категориялық деңгейде зерттелуі білім феноменінің өзін қайта анықтау векторының бірі болып табылады. Құзырлылық ұғымының тұрмыстық ұғым ретінде қолданыстағы кең өріс алуы, әлеуметтік институт ретіндегі білім саласына ендірілуі еуропалық кеңес нұсқауымен қамтылып отыр.

«Құзырлылық» білім беру нәтижелеріне қойылған жаңа талаптарға жауап беруші ретінде тікелей философия жетістіктерімен біріктіріліп, батыс педагогикасына сай ендіріліп отыр. Соңғы жылдары ғылыми педагогикалық әдебиеттерде білім берудегі құзырлылық ұғымына байланысты көтеріліп отырған мәселелер жеткілікті. Ал, практика жүзінде құзырлылықты біреулер біліп, біреулер естіп, біреулер түсініп, біреулер тіпті түсінбей жүзеге асыруда.

Бағдарланған білім беру тұжырымдамасының еліміздің білім беру жүйесіне енуімен бірге, бұрыннан қолданылып жүрген білім, білік, дағды, тәрбие, білімділік, дайындық сияқты ұғымдар біртіндеп құзыр мен құзыреттілік терминдерімен ауыстырылып, тәжірибеде кеңінен қолданылатын күнделікті ұғымдарға айналды. Бұл педагогтардың құзырлылықты не термин, не түсінік, не ұғым ретінде ара жігін ажыратпастан қолдануы құзырлылық мәртебесінің білім, білік, дағды деңгейінде қалып қою қаупін көрсетеді.

Ана тіліміздің түсіндірме сөздігінде «құзыр» термині арнаулы зат есім формасында әмір, билік деп, ал құзырлы сөзі сын есім формасында диалект сөз ретінде беріледі. Ауызекі кең тараған «құзырыңызға құлдық» деген сөздің мағынасы құзыр ұғымының мағынасында қолданылып келсе, «бұл менің құзырымдағы дүние емес» деген сөз тіркестері құзырлылық ұғымының мағынасын беріп тұрған секілді. «Құзырлылық» мәселесі алғаш рет ХХ ғасырдың 50-60 жылдары ағылшын ғалымдары тарапынан кәсіби сала қажеттіліктеріне жауап ретінде зерттелген. Егер Я.А.Коменскийден бастап білім берудің негізгі бірліктері білім, білік және дағды болып есептелсе, кәсіби сала өз негізін құзыреттілікке сүйенетінін көрсетеді. Дж.Равен құзырлылық түрлерін «қабілет» пен «дайындық» ұғымдары арқылы түсіндіріп қана қоймай, оған қоса психологиялық аспектілерді – «жауапкершілік» пен «сенімділік» категорияларын да қамтиды.

В.Ландшеердің «Концепция минимальной компетентности» еңбегінде «білім, білік, дағды өмірлік рөлдердегі табыстың маңызды компоненттері, бірақ олар табысты қамтамасыз етпейді. Табыс көзі - құндылықтарға, сезімге, үмітке, түрткіге өзіндікке, ынтымақтастыққа байланысты» деп атап көрсетеді. Ғалым «әлеуметтік құзырлылық, арнайы құзырлылық, индивидуалдық құзырлылық», - деп үш түрлі компонентін ажыратады. В.Ландшеердің пайымдауынша, әлеуметтік құзырлылықтың негізгі белгілеріне топтық әрекетке қабілеттілік, әріптестермен тиімді ынтымақтастық, белгілі бір қызмет түрін өз бетінше орындауға дайындық, өз еңбегінің нәтижесін бағалау біліктілігі, кәсіби дағдыларды өз бетінше жетілдіру қабілеті, сондай-ақ кәсіби дағдарыстар мен өзгерістерден шыға білу мүмкіндігі жатады. Бұл тұжырымды қолдай отырып, қазіргі философтар білімнің өзіндік иерархиясы мен құрылымын анықтайтын құндылықтардың маңыздылығын атап өтеді. Олардың пікірінше, құндылықтарсыз білім жүйесін құру тұрақсыздыққа әкелуі мүмкін [22] деді.

Ағылшын психолог ғалымы Дж.Равен құзырлылықты үдерістің соңғы нәтижесі ретінде қарастырып, оны қалыптастырудың негізгі критерийлері мен өлшемдерін айқындаумен айналысқан. 1989 жылы әлеуметтік психология саласында Л.А.Петровскаяның [23] «Компетентность в общении» атты еңбегі жарық көріп, онда «коммуникативті құзырлылық» ұғымымен қатар, тұлғалық

қасиет ретіндегі құзырлылықты қалыптастыруға арналған арнайы тренингтер ұсынылған.

Н.В.Кузьмина[24]кәсіби құзырлылықты бес негізгі элементтен тұратын кешенді ұғым ретінде сипаттайды.Ол педагогикалық құзырлылықты педагогтың ғылыми және практикалық білімді тиімді қолдану қабілеті ретінде қарастырады, бұл ретте кәсіби қызмет барысында кездесетін педагогикалық мәселелерді шешу қабілеті басымдыққа ие.

*Кәсіби құзырлылықтың негізгі құрамдас бөліктері:*арнайы және кәсіби құзырлылық, әдістемелік құзырлылық, әлеуметтік-педагогикалық құзырлылық, психологиялық-саралау құзырлылығы, аутопсихологиялық құзырлылық.

А.К.Маркова кәсіби құзырлылықты әлеуметтік құбылыс ретінде қарастырып, кәсібиліктің психологиялық аспектілерін зерттейді.Ғалым кәсібилік, құзырлылық және мамандық ұғымдарын ажыратып, алдымен құзырлылық қалыптасып, содан кейін кәсібилік деңгейіне жетеді деген тұжырым жасайды. Оның пайымдауынша, құзырлылық – кәсіби талаптарға сай келетін жеке қасиеттер жүйесі, маманның кәсіби қарым-қатынастағы тәжірибесі мен тұлғалық бейнесінің тұрақтануы.Маркова кәсіби құзырлылықтың төрт түрін атап көрсетеді:арнайы құзырлылық,әлеуметтік құзырлылық,тұлғалық құзырлылық,даралық құзырлылық.Ғалым кәсібилік, құзырлылық және мамандық ұғымдарын ажыратқанымен, олардың салыстырмалы анықтамасын нақтылап бермейді. А.К.Маркова құзырлылықты адамның жеке қасиеттерінің кәсіби талаптарға сәйкестігі ретінде қарастырады [24,б.7].Л.М.Митина құзырлылықтың әлеуметтік-психологиялық және коммуникативтік аспектілерін зерттей отырып, «педагогикалық құзырлылық» ұғымын енгізеді, ғалымның пікірінше, педагогикалық құзырлылық – білім, білік және дағдыны меңгерумен қатар, кәсіби іс-әрекет пен қарым-қатынасты жүзеге асыру әдістері мен тәсілдерінің жиынтығы. Ол білім алушының кәсіби қызметін тиімді атқару барысында қажет болатын және оның құзырлылығын растайтын нақты дағдыларды меңгеруі маңызды деп есептейді [25].

XXI ғасыр білімінің құзыреттілікті зерттеуде тұжырымдамалық құжаттарын жасауға негіз болған Ресей және Қазақстан ғалымдарының зерттеулері 1-кестеде берілген.

Кесте 1 - Құзыреттілікті зерттеу теориялары

| Мазмұны | Жарыққа шыққан уақыты | Авторы |
|--|-----------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Білім берудің парадигмалары мен құзыреттіліктері | 2002 | А.В.Хуторской |
| Жеке тұлғаның бәсекеге қабілеттілігін дамыту психологиясы | 2002 | Л.М.Митина |
| Білім беруге құзыреттілік тұрғыдан келу | 2002 | С.Е.Шишов, И.Г.Агапов |
| Жоғары оқу орнындағы кәсіби даярлық үрдісінде әлеуметтік маманының педагогикалық құзыреттілігін қалыптастыру | 2002 | О.В.Симен-Сиверская |

1-кестенің жалғасы

| 1 | 2 | 3 |
|---|------|-------------------------------|
| Білім немесе құзыреттілік | 2003 | И.А.Зимняя |
| Білім беру процесінің нәтижесінің жаңа парадигмасы - құзыреттіліктер | 2005 | А.Андреева |
| Өмірге қажетті дағдылар мен құзыреттіліктерді дамыту технологиясын құру тұрғысынан келу | 2005 | М.Ж.Жадрина |
| Құзыреттіліктерді дамыту өмірге қажетті элементтер ретінде | 2005 | Г.З.Байжасарова |
| Бейінді оқыту жағдайында құзыреттіліктерді дамыту | 2006 | М.Ж.Жадрина |
| Кәсіби құзырлылық мәні | 2007 | А.Шолпанқұлова |
| Құзыреттілік тұрғыдан келу Қазақстанның педагогикалық жоғары оқу орындарында білім беру мен тәрбиелеу стандарттарының бірлігі ретінде | 2008 | П.А.Ахметова Л.С.Шайменова |

Ғалымдардың зерттеулеріне сүйенсек, құзырлылық — бұл тұлғаның белгілі бір пәндер мен үдерістер аясында тиімді және сапалы қызмет көрсетуге қажетті білім, біліктілік, дағды мен әрекет тәсілдерінің өзара үйлесімді байланысы ретінде қарастырылады. А.В.Хуторской да бұл ұғымды тұлғаның нақты пәндер мен іс-әрекет салаларында өнімді жұмыс істеуіне ықпал ететін құрамдас бөліктердің — білімнің, біліктіліктің, дағдының және әрекет тәсілдерінің — тұтас бірлігі деп сипаттайды [26].

Жоғары білім беру саласында Ю.Г.Татур «құзырлылық» ұғымын маманның кәсіби және әлеуметтік ортадағы қызметінің қоғамдық мәнін түсінуі, оны үнемі жетілдіруге ұмтылуы мен жауапкершілікті сезінуі, сондай-ақ өз білімін, дағдысын, тәжірибесі мен жеке қасиеттерін тиімді қолдана алу қабілеті ретінде қарастырады [27]. Бұл анықтама құзырлылықты тек теориялық дайындықпен шектемей, оны шығармашылық пен практикалық белсенділікпен ұштастырады.

Педагогикалық категория ретіндегі құзырлылықтың тарихи дамуын зерделей отырып, оны тұлғаның дамуы, басқару, іс-әрекет, әлеуметтену, сапа және мәдениет теориялары тұрғысынан қарастыруға болады. Осы тұрғыдан, құзырлылықты келесі аспектілерде сипаттауға болады (2-кесте):

– құзырлылық – күтілетін нәтижеге жетудің көрсеткіші ретінде – бедел мен ықпал; құзырлылық – тұлғаның интеграцияланған сипаты ретінде – өзіндік болмыс; құзырлылық – менталитет пен мәдениеттің түйіскен тұсы – ұлттық құндылықтар; құзырлылық – сыртқы талаптарға сәйкестік дәрежесі – бәсекеге қабілеттілік; құзырлылық – білім мен өмірлік жағдай арасындағы байланыс – тәжірибе.

Осылайша, құзырлылықты көпқырлы және жан-жақты феномен ретінде қарастыру ұсынылады.

Кесте 2 - Педагогикалық құзырлылықтың теориялық аспектілері

| Қарастырылған сұрақтары | Мазмұны | Ерекшелігі |
|---|--|--------------------------|
| Жеке тұлға теориялары (К.Роджерс, А.Маслоу); Мінез-құлық теориялары (К.Левин, М.Жұмабаев) | Жеке тұлға қасиеттерінің бірлігі - құзыреттілік | Тұлғалық қасиет |
| Тұлғаның жеке сапалық қасиеттер теориясы (Ю.В.Крянев, М.А.Кузнецов, В.С.Соловьев); Білім беру сапасын басқару теориялары (Э.М.Коротков, П.И.Третьяков); Тұлғаның психологиялық өлшеу теориялары (Н.В.Акинфиева, В.И.Звонников, В.А.Болотов) | Педагогикалық іс-әрекеттің категориясы ретінде білім берудің әр сатылары мен үрдістері, білім беру мекемелерінен күтілетін нәтиже. | Тұлғаның жеке қасиеттері |
| Жеке тұлғаның мәдениет теориясы (Қ.Жарықбаев, С.Қ.Қалиев, К.Қ.Қожахметова) | Тұлғаның мәдениеті мен шығармашылығын дамыту, мәдениет, әр ұлтқа тән ерекшелік, атадан балаға тарайтын мұра. | Тұлғаның құндылықтары |
| Іс-әрекет пен сананың бірлігінің теориясы (С.Л.Рубинштейн, К.А.Абульханова-Славская, А.Н.Леонтьев) | Іс-әрекет пен нәтиженің өзара байланысы | Іс-әрекет |
| Әлеуметтену теориясы (Ф.Г.Гиддингс, А.В.Мудрик) | Жеке тұлғаның әлеуметтену институттарынан өтуі | Тұлғаның қалыптасуы |

Педагогикалық құзыреттілік тәсілінің тарихына үңілсек, Үнді тәуелсіздігінің гуманисі, философы және идеологы Махатма Ганди, адамзаттың жеті күнәсіндегі ең бастысы, сапасыз білім деп атады. Білім иесі - оқытушы білім трансферті схемасында негізгі тұлға болып табылады, ал білім берудің өзі оның (оқытушының) құзыреттілігімен анықталады. Білімнің сезімталдығы студенттің құзыреттілігіне, білім алуына және білім алуға деген мотивациясына байланысты екенін ұмытпаған жөн [28].

Дәстүрлі түсіндіруге негізделген білім беру жүйесі қоғамның талаптарын қанағаттандырды, өйткені олар университеттің түлектеріне болашақ кәсіптік қызметтің барлық кезеңіне жеткілікті білім, ептіліктер, машықтар қамтамасыз етті.

Қазіргі уақытта адам өмірінің барлық салаларында өзгеру қарқыны артып келеді. Ғасырлар бойы үстемдік ететін құндылықтар мен дәстүрлер жүйесі қарқынды жойылуда. Білім беру ұйымдары күрделі және жоғары технологиялық болып келеді. Білім беру сапасы кәсіби қызметтің шығармашылық элементтерінің үлесін ұлғайту аясында азаяды. Планетаның негізгі ресурсы ұзақ уақыт бойы ақша немесе табиғи ресурстар емес «адам капиталы» болды. Ғылыми-технологиялық революция ақпараттарға біртіндеп көшті. Білім, іскерлік пен дағдылар білім берудің алдыңғы принципі біздің ғасырдағы

постиндустриалды (немесе жаңа ақпараттық) қоғам, оқу бітіргеннен кейін дереу жаңа жағдайларда жақсы жұмыс істей алатын қызметкерлердің тапшылық мәселесі пайда болды. Дипломы бар маман, бірақ дипломын пайдалану білімі болмаған кезде, білімнің шектеулі мөлшеріне ие болған жағдайда, қоғамның өндірістік күштерінің дамуына кедергі келтіреді.

1967 жылдан бастап АҚШ-та өткен халықаралық конференцияда бұл жағдай «жаңа мәдениет пен ескі білім беру жүйесі» арасындағы қарама-қайшылықтардың артуы салдарынан туындаған әлемдік білім беру жүйесінің жалпы дағдарысы ретінде жіктелді [29]. Әлемдік ғылыми қоғамдастықтың күш-жігерімен қамтамасыз етілген білімді жинақтау жылдамдығы студенттердің жеке когнитивтік қабілеттерімен түбегейлі шектелетін білімді меңгеру деңгейінен асып түседі.

Білім берудегі дағдарыстық құбылыстар 1992ж. БҰҰ (Рио-де-Жанейро) конференцияларында, 1996 жылы Бернде «Еуропа үшін негізгі құзыреттер» атты симпозиумында және 1997 жылы Палермода өткен «Жоғары білім берудің еуропалық ХХІ ғасырдағы өзгерістер білім бағдарламасы» форумында расталған. 1988 жылы Болон университетінің тоғыз жүз жылдық мерейтойында 80 еуропалық университеттердің ректорлары Magna Charta Universitarum (Университеттердің ұлы хартиясы) қол қойған, бұл Болон процесі деп аталатын еуропалық білім беру жүйесінің тарихындағы ең ірі жобаның басталуын белгілеген. Болон процесінің барысында Еуропалық жұмыс берушілер қауымдастығының оқытудың дәстүрлі «білім» парадигмасы білім беру моделінің құзыреттілігі деп аталатын «қызмет» құзыреттілік парадигмасы арқылы толықтырылды [30]. Оның соңынан білім берудің Қазақстандық жүйесі де құзыреттілік тәсілге бағытталды.

Құзырет *competentia* латын тілінен аударғанда, адам кеңінен хабардар, білімі мен тәжірибесі бар бірқатар мәселелерді білдіреді, яғни адам өзінің қабілетінің мүмкіндігі арқылы оған қатыса тұра, бағалай алады. Білім берудің құзыреттілігі білімге деген жеке көзқараспен анықталады, олар өздерін көрсетеді және белгілі бір әрекеттерді орындау барысында ғана тексеріледі.

Құзыреттілікті жеке қасиеттердің белгіленген жиынтығы деп қарастыра отырып, құзыретті маман қажетті білімі, дағдысы мен тәжірибесі бар адам және құзыреттілік - бұл қажетті барлық құзыреттілік жиынтығымен жеке тұлға деп қараймыз. Жалпы және жеке тұлғаны білім беру құзыреттілігінің құрамында қарастыру үшін «құзырет» пен «құзыреттілік» [31] ұғымдары пайдаланылады. Құзырет – бұл белгілі бір нысандар немесе үдерістер аясында маңызды деп танылатын және өзара байланысқан тұлғалық қасиеттердің жиынтығы. Ал құзыреттілік тиісті құзыретке ие тұлғаға қатысты ұғым, ол адамның жеке көзқарасын және қызметтегі рөлін ескеретін сипаттама ретінде қарастырылады.

Құзыреттің білім беру үрдісінің мақсаттары екенін, ал құзыреттілік дегеніміз нәтиже ретінде маманның жеке қасиеттерінің жиынтығы болып табылатындығын естен шығармауымыз керек.

Құзыреттіліктің ғылыми теорияларында тәсіл жеке адамның және қоғамның мүдделеріне сәйкес келетін және еңбек нарығының талаптарын және қоғамдық сұраныстардың білім беру кеңістігіне озық аударма жүйесін

қалыптастыруға мүмкіндік беретін маманның кесімді моделін жасауға мүмкіндік береді.

Білім құрылымын үнемі жаңарту мен жеке тұлғаның өзін-өзі жетілдіруіне дағдыландыру дегеніміз білікті мамандардың имиджін үнемі түзету арқылы және осы түзетуді критерийлер жүйесі мен білім секторына мақсат етіп қалыптастыру.

Мемлекеттік білім беру стандарттарының жүйесін жүзеге асыра отырып, сарапшылар ғаламдану жағдайында біліктілік сипаттамаларының және негізгіәлеуметтік құзыреттіліктердің емес, жеке тұлғаның өз өмірін көпполярлық, үнемі өзгертін әлемде өз бетінше құру мүмкіндігін алдыға қойғанын атап көрсетеді.

Жоғары оқу орындарында студенттің бойынна құзыреттілікті қалыптастыру алдыңғы қатарлы немесе жоғары оқу орнына дейінгі және жоғары оқу орнынан кейінгі деңгейде жүру үрдісінде жүзеге асырылады. Университетке дейінгі деңгей бастапқы білім, білік, дағдылар мен дүниетаным және белгілі бір мінез-құлықтың одан әрі кәсіби білім алу үшін қажетті қалыптасқан кезеңін білдіреді. Бұл деңгейде қоғамның белгілі бір объектілерін білуге және тасымалдауға бағытталған ең кең таралған тәсілдерді меңгеру орын алады.

Университеттегі деңгейде жалпы білім беру негізінде тұлғаның белгілі бір кәсіби қызметінде өзін-өзі толық және нәтижелі жүзеге асыруға мүмкіндік беретін, еңбек және нарықтық тетіктердің әлеуметтік қажеттіліктеріне сәйкес келетін нақты біліктіліктің және қызметкерлердің ең тиімді және бәсекеге қабілетті жұмысын ынталандыруға мүмкіндік беретін құзыреттіліктерін және бейінін қалыптастыру міндеті тұр.

Жоғары білімнен кейінгі білім беру деңгейінде жалпы және кәсіптік білім негізінде қалыптасқан құзыреттілік базаға негізделген еркіндік арқылы жүзеге асырылады. Мұнда жеке тұлғаның жеке менталитетінің қалыптасуы - әлемнің құнды құрылымдары, нақты құрылымдары мен мінез-құлық үлгілерінің бірегей ерекше қасиеттерін беретін адам [32].

Педагогикалық құзыреттілік жаңа білім беру стратегияларын таңдауға мүмкіндік беретін, сондай-ақ білім беру үдерісінің, мазмұны мен нәтижесінің өзара байланысы туралы түсінік пен оны іс жүзінде қолдануды қамтитын қасиет. Құзыреттілік – кәсіби қызметтің тиімді орындалуын қамтамасыз ететін іс-әрекеттің жалпы әдістері ретінде танылады. Ол адамның өз құзыреттілігін жүзеге асыру қабілетін сипаттайды. Кең мағынада алғанда, құзыреттілік – бұл адамның қабілеттері, дағдылары мен түсініктеріне негізделген кешенді сипаттама [33].

Құзыретті адам - өрістің ерекшелігіне жеткілікті білімі, білімі мен мүмкіндігіне ие адам. Құзыреттілік адамның (маманның) кәсіби әлеуетін кәсіби қызметте жүзеге асыруға қабілеттілігін сипаттайды. Құзыреттілікке сәйкес, жеке тұлғаның сапалық сипаттамалары, университет түлегінің белгілі бір салаларда (құзыреттілік) іс-әрекеттерге дайындалуының нәтижесі.

Білім беру құзыреттіліктерін, дағдыларын, қабілеттерін және әрекет ету тәсілдерін жүзеге асыру белгілі бір тұлғалық қасиеттер топтарына біріктіріледі:

Когнитивтік (танымдық) қасиеттер – сұрақ қоя білу, құбылыстардың себептерін талдау, түсінбеушілік себептерін айқындау сияқты қабілеттерді қамтиды.

Креативтік (шығармашылық) қасиеттер – қиял, шабыт, қайшылықтарға сезімталдық, еркін ойлау, болжам жасау, сын тұрғысынан ойлау және пікір білдіру дағдыларын қамтиды.

Ұйымдастырушылық (әдістемелік) қасиеттер – материалды меңгеру және түсіндіру, мақсат қою мен оған жету, әрекетті жоспарлау мен басқару, өзіндік ойлау және өзін бағалау қабілеттерін сипаттайды.

Коммуникативтік қасиеттер – басқалармен, қоршаған әлеммен және ақпаратпен өзара әрекеттесу қажеттілігімен байланысты. Бұған ақпаратты іздеу, өңдеу және жеткізу, әлеуметтік рөлдерді атқару, сондай-ақ телекоммуникациялық технологияларды пайдалану кіреді.

Әлемді танып-білуге бағытталған қасиеттер – студенттің эмоциялық реакциялары, өзін-өзі тануы және өзінің мүмкіндіктерін бағалауы, қоғамдағы, отбасындағы және ұжымдағы орнын сезіну қабілеті, ұлттық және жалпы адамзаттық құндылықтарға, патриоттық сезімдерге бейімділігі кіреді.

Мамандарды дайындау екі фактормен анықталады:

- тарихи дәуірге, оның ортасына және азаматтық-адамгершілік тәрбиесіне байланысты жалпы философиялық деңгеймен;

- уақытына сәйкес келетін оқыту сапасына және үздіксіз кәсіби даму мүмкіндігін іске асыруына байланысты оның кәсіби білім беру деңгейімен.

Соңғысы өндіруші күштердің дамуымен және елдердің халықаралық интеграциямен байланысты.

Болон процесі білім беру жүйесіне «құзыреттілік» (қызметтік) құрамдас бөлігін енгізу арқылы дәстүрлі «білім» парадигмасының аясын кеңейтті.

Білім беру парадигмасының өзгеруі оқу бағдарламаларының жаңаруына әсер етіп, жоғары оқу орындарында дәстүрлі пәндерді жүргізетін оқытушылардың психология, азаматтық құқық, әлеуметтік және еңбек қатынастары, мәдениет, бос уақытты ұйымдастыру және салауатты өмір салты сияқты бағыттарда жан-жақты білімге ие болуын талап етеді. Қазіргі таңда кәсіби құзыреттілікке қойылатын жалпыға ортақ және міндетті талаптар нақты айқындалған:

- *гностикалық (когнитивтік) компонент*, ол маманның кәсіби білімінің болуын сипаттайды;

- *регулятивтік* - кәсіби мәселелерді шешу үшін қолданыстағы кәсіби білімдерді пайдалануға мүмкіндік береді;

- *рефлексиялық мәртебелік* - беделді тану арқылы белгілі бір жолмен әрекет ету құқығын береді;

- *нормативті* - *техникалық* тапсырмаларды, кәсіптік менеджмент саласын көрсетеді;

- *коммуникативті* - *тәжірибелік* қызметті жүзеге асыру үшін әртүрлі типтегі байланыстарды орнату мүмкіндігін анықтайды;

- *креативті (сыни)* - шығармашылық компоненті.

Құзыреттілік саласы маманның кәсіптік өсуіне байланысты объективті түрде кеңеюі мүмкін және егер қызметкер жұмысының жоғары нәтижелеріне бағынбайтын болса, сол қалпында қалуы мүмкін.

Кәсіптердің әр тобы өздерінің құзыреттіліктерінің жиынтығын талап етеді, олардың сәйкестігі негізгі және нақты кәсіптік құзыреттерді анықтау үшін осы кәсіптер өкілдерінің қызметін талдауды ұсынады.

Кәсіптік оқыту үрдісі болашақ маманның құзыреті шегінде нормативтік іс-әрекеттерді орындау үшін ғана емес, болашақта кәсіптік қызмет барысында өздерінің шығармашылық әлеуетін қалыптастыруға, құзыреттілігін дамытуға және жетілдіруге бағытталуы тиіс.

Жоғары білім сапасын бағалау туралы айтатын болсақ, көптеген сарапшылар білімді және негізгі құзыреттілікпен бірге білім беру сапасын бағалау критерийлерін енгізуді ұсынады. Соңғысы кез-келген жерде және кез-келген мамандықта жұмыс істеу үшін жеке тұлғаның қажетті «өтімді» білімі мен дағдылары, қабілеттері болып түсініледі.

Қазіргі заманғы ресейлік зерттеуші И.А.Зимняя білім беруде құзыреттілікке негізделген тәсілдің мазмұны мен қағидаларын терең зерделеген. Оның пайымдауынша, *«құзыреттілік – адамның ішкі әлеуетіне, яғни психологиялық тұрғыдағы жасырын құрылымдарға білім, идеялар, әрекет ету алгоритмдері, құндылықтар жүйесі және қатынас түрлеріне қатысты»* [34] деп көрсетіп құзыреттілік түрін бөліп көрсетеді:

Жеке тұлға ретінде өмір сүру субъектісі ретіндегі құзыреттілік – бұл денсаулықты сақтау, әлемге құндылықтық-мағыналық бағдар жасау, азаматтық ұстаным, өзін-өзі жетілдіру, өзін-өзі реттеу мен дамыту, өзіндік және сыртқы рефлексия, сондай-ақ интеграциялық құзыреттілік (білімді жүйелеу, кеңейту және т.б.);

Әлеуметтік қатынастар аясындағы құзыреттілік –

а) қоғаммен, ұжыммен, отбасымен, достармен және әріптестермен өзара түсіністік пен құрметке негізделген қарым-қатынас жасау;

ә) түрлі коммуникативтік формаларды: ауызша, жазбаша, монологиялық, диалогтық тілдесу, сондай-ақ дәстүр, салт, этикалық нормаларды меңгеру;

Қызметтік іс-әрекеттегі құзыреттілік –

а) танымдық міндеттер мен проблемаларды шешу қабілеті (когнитивтік компонент);

ә) оқу, еңбек, ғылыми және шығармашылық іс-әрекеттерге белсенді араласу;

б) ақпараттық технологиялар саласындағы сауаттылық (компьютерлік білім, электронды және интернет технологияларын меңгеру.

Құзыреттілік білім беру қызметінің өнімі ретінде қарастырсақ.

Студентке қатысты білім сапасын басқару – бұл білім беру процесінің сапасын басқару және студенттер мен түлектердің құзыреттілігін қалыптастыруды қамтамасыз ететін басқа да іс-шаралар болып табылады. ЮНЕСКО-ның Глоссарийінде «күзеттілікке негізделген білім» термині бар «белгілі бір рөлге, мамандыққа немесе мансапқа қажетті білімді, дағдыларды, мінез-құлық пен қарым-қатынасты сипаттау, зерттеу және көрсету негізінде

білім беру» дегенді білдіреді. Бұл білім беру тұжырымдамасының негізі құзыреттілік көзқарас болып табылады. Құзыреттілік көрінісі жоғары оқу орнының түлегі мен түрлі өмірлік жағдайларда көрінетін мінез-құлық (психологиялық) реакциялардың қалыптасқан дағдыны (осы құзыретті көрсететін) негізінде бағаланады. Біліктілік кәсіби біліктілікке қарсы болмауы керек, бірақ онымен сәйкестендірілмеуі керек - бұл мамандарды даярлау сапасының екі интеграциялық сипаттамасы [35].

Жоғары білімі бар немесе кәсіби біліктілікке ие маманның құзыреттілігі – бұл белгілі бір талаптарға сәйкес орынды түрде әрекет ету, сонымен қатар оның қабілеті, әдістемелік тұрғыда міндеттер мен проблемаларды шеше алуы, сондай-ақ жасалған қызметтің нәтижелерін оң бағалауы.

Құзыреттілік сипаттамалардың (білімге қатысты және оларды қолдану, дағдылар, жауапкершілік және лауазымдар) тіркесімін және адам көрсете алатын деңгейді немесе дәрежені сипаттау үшін қолданылады. Құзыреттілік, мысалы, негізгі құзыреттердің көмегімен кәсіби, жеке және коммуникативті түрде көрсетілуі және бағалауы мүмкін.

Білім беру қызметінің нәтижесі - тиісті біліктілік құжаттарымен расталған белгілі бір біліктілік деңгейі бар маман. Маманның құзыреттілігін қалыптастыруда негізгі базалық құзыреттер маңызды рөл атқарады. Бұл құзыреттер ғылым, техника және қоғамның жұмыс істеуіне қатысты теориялар, заңдылықтар, қағидалар мен ұстанымдарды, сондай-ақ жалпы ғылыми және кәсіби сипаттағы негізгі ұғымдарды қамтитын әмбебап білім қорын меңгеруді көздейді. Олардың құрамына мыналар жатады: әртүрлі ақпарат көздерінен білім алуды меңгеру арқылы дербес танымдық әрекетке қабілеттілік; азаматтық және қоғамдық іс-әрекеттегі құзыреттілік (мысалы, азамат, сайлаушы, тұтынушы ретіндегі рөлдерді тиімді атқару); әлеуметтік және еңбек саласындағы құзыреттілік (еңбек нарығы жағдайын сараптау, өз кәсіби әлеуетін бағалау, еңбек және этикалық нормаларды білу, өзін ұйымдастыру дағдыларына ие болу); тұрмыстық өмірге қатысты құзыреттілік (денсаулықты сақтау, отбасы өмірін ұйымдастыру және т.б.); мәдениет пен бос уақытты тиімді өткізу саласындағы құзыреттілік (бос уақытты мазмұнды ұйымдастыру, рухани және мәдени дамуға ықпал ететін әрекеттерді таңдай білу).

Жоғары оқу орны түлектерінің құзыреттілік талаптарын студенттер өздері, ата-аналары, жұмыс берушілері және мемлекет анықтайды. Мемлекет мамандықтарды әртүрлі мамандықтарында (бағыттарында) мемлекеттік білім беру стандарттары (МЖМБС) түрінде мамандардың құзыретіне қойылатын өзінің талаптарын қалыптастырады (тұжырымдау керек). Оқу орындарының құзыретті түлектерін даярлау қабілеттілігін бағалау, білім беру мекемесінің типі мен түрін анықтау жоғары оқу орындарын мемлекеттік аккредиттеу көрсеткіштерінің жүйесін пайдаланады.

Білім алудың және бағалаудың әртүрлі әдістерін біріктіру – теориялық дайындық, практикалық және зертханалық сабақтар, кәсіби саладағы практикалық іс-әрекеттер (барлық түрдегі практика), ғылыми-зерттеу жұмыстары, студенттердің өздік жұмыстары, аралық және қорытынды аттестаттау – жоғары оқу орны түлегінің құзыреттілігін қалыптастыру

үдерісінің ажырамас бөлігі болып табылады және бұл үдеріс оқу процесімен тығыз байланысты екені белгілі.

Оқу үдерісінің негізін құрайтын алғашқы төрт қызмет түрі – студенттерді, магистранттар мен докторанттарды қажетті құзыреттерді меңгеруге бағыттайды. Ал бағалау мен аттестаттаудың түрлі нысандары – осы құзыреттердің меңгерілгендігін растауға бағытталған.

Құзыреттілікті бағалауда арнайы құзыреттілік индикаторлары мен тиісті біліктілік деңгейлері пайдаланылады. Бұл индикаторлар білім алушылардың оқу барысындағы жетістіктерін анықтауға мүмкіндік береді. Құзыреттілік индикаторлары ретінде білім, дағды, қабілет, сондай-ақ тұлғааралық қатынас, командада жұмыс істеу, шешім қабылдау, өзіндік білім алу секілді жеке қасиеттер қарастырылады [36].

Жоғарыда айтылғандардан, білім алушылардың жоғарыда аталған жеке қасиеттерінің құзыреттілігін бағалаудың жалпы критерийін енгізу арқылы оқу нәтижелерін бағалау критерийлерін едәуір өзгерту қажет.

Кәсіби даярлау үдерісінің әрбір кезеңінде (әр оқу пәнінің шеңберінде) біліктілікті қалыптастыру үшін келесі сапа циклін құру және жүзеге асыру маңызды: мақсатты бағдарды құзыреттілік үлгісі түрінде айқындау; студенттің ағымдағы құзыреттілік деңгейін бағалап, бақылау; жеке немесе топтық білім беру траекторияларын әзірлеу; әр студент үшін оқу үдерісін ұйымдастыру және іске асыру; қорытынды бақылау (тестілеу, сертификаттау) арқылы жеткен нәтижелерді бағалау; білім алушылар мен өзге де мүдделі тараптардың қанағаттануын талдау; студенттің құзыреттілігін, бағалау мақсаттары мен өлшемшарттарын, сондай-ақ оқу бағдарламасын жетілдіру қажеттілігі мен оны жүзеге асыру тетіктерін анықтау. Бұл сапа циклінің жүзеге асырылуы оқу нәтижесінде мемлекеттік білім стандарттарына, кәсіби саланың біліктілік талаптарына және негізгі стейкхолдерлердің – жұмыс берушілердің, түлектердің, ата-аналардың, мемлекеттің және қоғамның сұраныстарына жауап беретін құзыретті мамандарды даярлауға бағытталған. Аталған цикл университеттің ішкі сапа менеджменті жүйесі арқылы жүзеге асырылады.

Құзыреттілік – маманның біліктілігін қалыптастыратын негізгі құрылымдық элемент ретінде. Сапалы білім беру саласындағы танымал сарапшылар Н.А.Селезнев пен В.И.Байденконың пікірінше, «білім беру нәтижелерін құзыреттер арқылы жобалаудан бастап, теориялық және практикалық білімнің мазмұны мен көлемін анықтауға дейінгі үдеріс толыққанды және өзара байланыста болуы тиіс» [37,38] деген ғалымдар. Олардың ойынша, білім мазмұны құзыреттілікті автоматты түрде қалыптастыра алмайды, сондай-ақ құзыреттілікті дамыта отырып, білім мазмұнын ескерусіз қалдыруға болмайды.

Құзыреттер – бұл білім беру технологияларының, әдістерінің, ұйымдастыру формалары мен білім беру ортасының нәтижесі. Оқыту нәтижелері мен алынған біліктіліктер біліктілік деңгейін сипаттайтын негізгі көрсеткіштерді қалыптастыруға негіз болады. Құзыреттер ғылыми тұрғыда негізделген тәсілдер арқылы анықталуы тиіс және олардың игерілу деңгейі нақты бағалануы қажет.

Білім берудің құзыреттілігі мен нәтижелері түлектердің «үлгісінің» бастамаларын біріктіру ретінде жаңа буынның білім беру стандарттарын іске асырудың негізгі мақсаттары болып табылады. Жоғары оқу орнының түлегі болашақ кәсіби қызметін ғылыми нысандармен өзара байланыстырып, біліктілікті жоғарылатуға деген қызығушылық тудыртады, соған сәйкес жоғары оқу орындарының педагогикалық процесінің қорытынды нәтижесіне пәнаралық байланыстардың талаптарын көрсетеді [39].

Құзыреттіліктің арнайы түріне келетін болсақ, ол оқытудың мақсатты және мазмұнды бағдарлануын көрсетеді және белгілі бір объектілермен және еңбек объектілерімен жұмыс істеудің қажетті негізі болып табылады.

Әртүрлі авторлар адамның сыртқы әлеммен өзара әрекеттесу саласына, объектілермен, қоғаммен және өзімен тиімді қарым-қатынас жасау қабілетіне әлеуметтік құзыреттілікпен байланысты. Қызметкердің әлеуметтік құзыреттілігі ол оның әлеуметтік рөлдер мен міндеттерді тиімді атқаруға дайындығы мен қабілетін білдіреді. Бұл құзыреттіліктің ауқымы кең: мамандар үшін – ұжыммен нәтижелі жұмыс істеу қабілеті, ал басқарушылар үшін – күтпеген жағдайларда қызметкерлерді ынталандырып, мақсаттарға қол жеткізуге мүмкіндік беруі мүмкін.

Кәсіби құзыреттілік – қызметкердің өзіне жүктелген кәсіби міндеттерді жоғары деңгейде орындауға мүмкіндік беретін білім, дағды және тәжірибенің жиынтығы. Бұл барлық сала мамандары үшін белгілі бір жұмысқа бейімділікті, біліктілікті және тәжірибені меңгеруді білдіреді. Ал басшылар үшін бұл құзыреттілік басқару мен ұйымдастыру дағдыларын қамтиды.

Әдістемелік құзыреттілік – бұл кәсіби қызметке қатысты теориялық білім мен практикалық тәсілдердің өзара байланысын түсінуді білдіреді. Ол бір жағынан, кәсіби саланың негізін құрайтын теорияларды игеруді, екінші жағынан, сол саладағы ғылыми және әдістемелік жетістіктерді тануды қамтиды. Мамандар үшін бұл құзыреттілік қолданылатын технологияларды және олармен байланысты салаларды білуді талап етеді. Басшылар үшін бұл – кәсіпорын қызметінің барлық салаларындағы технологиялық үдерістерді білу қабілеті.

Оқу құзыреттілігі – білім алушының болашақ өмірде толыққанды қоғам мүшесі болуына қажетті дағдыларды меңгеруіне жағдай жасайтын қабілет. Әрине, белгілі бір жасқа дейінгі бала кез келген құзыреттілікті толық игере алмайды, бірақ бұл мектеп оқушыларына білім беру процесінде құзыреттіліктерді дамытудың қажеті жоқ дегенді білдірмейді.

Негізгі құзыреттердің бірыңғай тізімі жоқ, себебі құзыреттілік – ең алдымен қоғамның өз азаматтарын тәрбиелеу мен дайындауда ұстанатын талаптары мен құндылықтарына тәуелді әлеуметтік құрылым.

Мұндай тізім көбінесе белгілі бір елде немесе аймақта қоғамның келісілген ұстанымымен анықталады. Осындай үйлестіруге қол жеткізу әрдайым мүмкін емес.

А.В.Хуторскийдің [40] көзқарасы бойынша білім алушыларда қалыптасуы тиіс басты құзыреттіліктерге келесілерді жатқызуға болады:

Құндылық-мағыналық құзыреттер – бұл оқушының өзін қоршаған әлемді түсініп, ондағы өз орнын анықтай алу, өмірлік мақсаттарын айқындау, саналы шешім қабылдай білу және өз әрекеттеріне мағыналық тұрғыдан қарау қабілетін сипаттайтын құзыреттілік түрі. Мұндай құзыреттер тұлғаның өзін-өзі тануына, өмірлік және кәсіби бағдарын қалыптастыруға ықпал етеді. Студенттің жеке оқу бағыты мен өмірлік мақсаттарының қалыптасуы осы құзыреттіліктерге байланысты.

Жалпы мәдени құзыреттер – бұл білім алушының ұлттық және жалпы адамзаттық мәдениет салаларындағы білімі мен тәжірибесін, рухани-адамгершілік құндылықтарды, әлеуметтік нормалар мен дәстүрлерді түсінуін қамтиды. Мұнда отбасылық құндылықтар, қоғамдық қарым-қатынастар, мәдени және діни танымдар, сондай-ақ бос уақытты мазмұнды ұйымдастыру дағдылары сияқты аспектілер кіреді. Сонымен қатар, бұл құзырет әлемді тұтас тану мен қабылдау тәжірибесін де қамтиды.

Оқу және танымдық құзыреттер. Бұл тәуелсіз танымдық қызметтегі студенттің құзыреттіліктерінің жиынтығы, оның ішінде логикалық, әдістемелік жалпы білім беру қызметінің элементтері.

1. Бұл мақсатты белгілеуді ұйымдастыру, жоспарлау, талдау, рефлексия, өзін-өзі бағалау әдістерін қамтиды. Зерттелетін объектілерге қатысты оқушы шығармашылық дағдыларды меңгереді: тікелей қоршаған ортадан білім алу, оқыту әдістемесін меңгеру және когнитивтік мәселелерді шешу және ерекше жағдайларда әрекет ету. Бұл құзыреттіктер шеңберінде функционалдық сауаттылыққа қойылатын талаптар анықталады: фактілерді гипотезалардан айыруға, өлшеу дағдыларына машықтандыруға, ықтималдық-статистикалық және танымдық басқа әдістерді пайдалануға мүмкіндік береді.

2. Ақпараттық құзыреттер мектеп пәндері мен білім беру салаларындағы, сондай-ақ сыртқы әлемдегі ақпаратқа байланысты қызметтің дағдыларын қалыптастырады, яғни заманауи бұқаралық ақпарат құралдарын және ақпараттық технологияларды қолдануды үйреніп, ақпаратты іздеп, талдап және іріктей алады.

3. Коммуникативтік құзыреттерге келетін болсақ, тұлғаның қоршаған ортадағы адамдармен, құбылыстармен өзара әрекеттесу, әлеуеттегі тұлғаның қоғамдық рольдерді игеруі және т.б. жатады.

4. Әлеуметтік және еңбек құзыреттіліктері жеке тұлғаның өмірдегі әлеуметтену үрдісіне, белгілі бір рольді атқаруына құқық береді.

5. Жеке өзін-өзі жетілдірудің құзыреті физикалық, рухани және интеллектуалдық өзін-өзі дамыту, эмоционалды өзін-өзі реттеу және өзін-өзі қамтамасыз ету әдістерін игеруге бағытталған.

Әрине, жоғарыда көрсетілген негізгі құзыреттілік тізбесі ең жалпы түрде беріліп, жоғары оқу орнының педагогының жас ерекшеліктеріне, білім беру бағдарламаларындағы пәндер жүйесіне қатысты болуы керек.

Маманның құзыреттілік үлгісі оның құзыреттілік жиынтығының сипаттамасы болып табылады. Осы мақсатта маманның жалпы және кәсіби құзыреттерін бөліп шығару ұсынылады.

Білім беру тәжірибесінің барлық түрлерінде алынған білім, тәжірибе, құндылықтар мен бейімділіктерге негізделген жалпы құзыреттерге (негізгі, әмбебап) қамтылады. Кәсіби қызмет үшін қажетті жалпы құзыреттілік аспаптық, тұлғааралық және жеке тұлғаларға бөлінеді.

Аспаптық құзыреттер – практикалық қызметті ұйымдастыру мен жүзеге асыруға қажетті функционалдық қабілеттер жиынтығы. Олардың құрамына танымдық қабілеттер (идеялар мен ақпаратты қабылдау және қолдану), әдістемелік дағдылар (уақытты тиімді басқару, шешім қабылдау, оқу стратегияларын таңдау және т.б.), технологиялық біліктер (әртүрлі техникалық құрылғылар мен компьютерлік технологияларды меңгеру), сондай-ақ лингвистикалық дағдылар кіреді. Бұл құзыреттердің дамуы олардың нақты қолданылу аясына тікелей байланысты.

Зерттеу қызметі шеңберінде аспаптық құзыреттіліктерді келесі топтарға бөлуге болады [41]: білім алу құзыреттері – оқу ақпаратын меңгеру және интерпретациялау қабілеті; гипотеза құру және нәтижелерді болжау құзыреттері; мәселені шешу және тиімді шешімдерді таңдау қабілеті; нәтижелерді сыни тұрғыда бағалау және түсіндіру құзыреттілігі.

Ақпараттық құзыреттілік мазмұнына келесілер жатады: техникалық және цифрлық құралдарды қолдану біліктілігі; түрлі ақпарат көздерінен қажетті мәліметтерді іздеп табу, сұрыптау және оларды тиімді пайдалану; кәсіби салаға қатысты ақпарат ағындарының ерекшеліктерін білу.

«Ақпараттық құзыреттілік» жиі «ақпараттық сауаттылық» [42] ұғымымен қатар қарастырылады. Ақпараттық сауаттылық маманның қажетті ақпаратты анықтап, оны іздеу, талдау, бағалау және кәсіби әрекетте тиімді пайдалану қабілеті. Бұл ұғым ақпаратпен жұмыс істеудің технологиялық жағын қамтиды және қолданылатын жұмыс әдістері көбіне қолжетімді техникалық құралдарға тәуелді болады. Ал қазіргі заманғы компьютерлік құрылғылармен жұмыс істей алу қабілеті көбінесе компьютерлік сауаттылық ретінде қарастырылады, ол ақпараттық жұмыстың техникалық аспектілерін меңгерумен тығыз байланысты.

Бірақ сауаттылық пен құзыреттілік арасындағы негізгі айырмашылық мынада: сауатты адам білімге ие, ал құзыретті адам практикалық мәселелерді шешуде білімді шынайы және тиімді түрде қолдана алады.

Ақпараттық құзыреттілік мазмұны күнделікті және кәсіби қызметтің әр түрлі мәселелерін, әлеуметтік өмірін шешу үшін оны қалыптастыру қажеттілігін көрсетсе де, бірақ бұл құзыреттілікті негізгі ретінде анықтайтын бірнеше басқа қасиеттер бар.

Әр заманауи адамның алдына қойған мақсаттарының бірі ақпараттық құзыреттілікті қалыптастыру, бірақ сонымен қатар ақпараттық құзыреттілік оқу үрдісінің жетекші құралы болып табылады.

Ақпараттың құзыреттілігі негізгі болғандықтан, білім алу барысында сабақтастық пен үздіксіздік принциптері сақталуы керек. Білім берудің әр кезеңінде қандай құзыреттер қалыптасатынын анықтау маңызды.

Тұлғааралық құзыреттер негізгі қабілеті әлеуметтік дағдыларды және ғылыми қызметте жүзеге асыру болып табылады. Зерттеушінің командамен

жұмыс істей білуі, адаммен қарым-қатынас жасауы, сондай-ақ әлеуметтік және этикалық талаптардың сақталуы адамның жеке құзыреттілігінің қалыптасу дәрежесіне байланысты.

Адамның мінез-құлқының қалыптасу мүмкіндігі адамның жеке, ақыл-есінің, интеллектуалды, ерікті сипаттамаларына байланысты, ол таңдау ауқымын кеңейтеді немесе тарылтады, және тиісінше, адамның коммуникативті қабілеттерінің даму ауқымына байланысты [43].

Жалпы құзыреттермен қатар, мақсатты түрде әрекет ету қабілетін және дайындығын, мәселелер мен проблемаларды өз бетімен шешуге, олардың қызметінің нәтижелерін бағалауға арналған. Зерттеу қызметінде қалыптасқан кәсіби құзыреттер, өз кезегінде, жалпы кәсіби және арнайы құзіреттіліктерге бөлінеді. Жалпы кәсіби құзыреттер инструменталды қасиетке ие, бұл бізге бірқатар әрекеттерді орындауға немесе белгілі бір жеке қасиеттерді көрсетуге мүмкіндік береді: белгілі бір салада игерілген білімді ұсынуға логикалық және жүйелі түрде; жаңа ақпаратты контекстендіру және түсіндіру; кітапханалық жинақтар, компьютерлік ақпараттық жүйелер, мерзімді басылымдар арқылы ақпарат іздеу мүмкіндігін көрсетеді; ғылыми теориялардың нәтижелерін түсінуге болуы; пәндік салаға ерекше үлес қосу және т.б.

Төменде келтірілген 3-кестеде білім парадигмаларын салыстыруды ұсынамыз.

Кесте 3 – Білім беру парадигмаларын салыстыру

| <i>Білім парадигмасы</i> | <i>Құзыретті парадигма</i> |
|--|--|
| 1 | 2 |
| ...адамды маңызды халықтық-шаруашылық міндеттерді шешу құралының ресурсы ретінде қарастырады | ...адамды басты мақсат ретінде қарастырады |
| ...білімді таратады | ...жаңа білімдер өндіреді |
| ...тәжірибе береді | ...өткен тәжірибені талдауға, зерделеуге үйретеді |
| ...оқушылармен ісі болады («Мені оқытады. Профессор біледі») | ...білім алушылармен ісі болады («Мен оқимын. Профессор маған көмектесе алады») |
| ...дайын түрде білім береді («білім беру», «кеңейту», «ұсыну») | ...түрлі жоспарлы ақпарат негізінде жеке білім құруға, табуға үйретеді |
| ...қалыптастырады... (тұлға, білім, ептіліктер) | ...тұтынушылық пен себепті тануға көмектеседі, өзін-өзі дамытуда көмек және қолдау көрсетеді |

3 кестенің жазғасы

| 1 | 2 |
|---|---|
| ...қойылған міндеттерді шешуді үйретеді | ...өздік міндеттерді шешуді үйретеді, идеяларды, ойларды, жобаларды біріктіруге үйретеді |
| ...білімді меңгеруге үйретеді | ...жаңа білімдердің ашылуына себеп болатын, ойлау тәсіліне үйретеді |
| ...қойылған сұрақтарға дұрыс жауап беруге үйретеді | ... сұрақ қоюға, сұрақ беруге, оқытушы-тьютордан көмек сұрауды үйретеді |
| ...ережелерді, дәлелдерді меңгеруді үйретеді | ...жаңа міндеттерді шешу үшін дәлелдеу әдістерін пайдалануға үйретеді |
| ... ақпаратты өңдеуді үйренеді ... | ...ақпаратпен жұмыс істеуді үйренеді, оның жіктелуін жасайды |
| ...басқаларды көзқарасын сипаттауды үйренеді (өткендегі және қазіргі) | ...өз ойын рәсімдеуді, өз ойында тұруға үйренеді |
| ...артық білім алуды үйренеді («мүмкін керек болар») | ...болашақ кәсіби немесе басқа да қызмет білімдерін алуды үйренеді |
| ...оқытушы белгілі бір жоспар бойынша «баяндаған» барлығын меңгеруді үйретеді | білім беру траекториясын және білім деңгейін анықтауға қатысуға үйрене |
| ...теория мен мәңгі шындықты меңгеруге үйретеді |әлем туралы модельдік идеяларды шығарады, шындықты осы кезеңдегі ғалымдар қауымдастығы келісетін нәрсе ретінде ұсынады |
| ...ұсынылған ақпаратты меңгеруді үйретеді | ...үздіксіз білімге, жаңа ақпаратты іздеуге дайындайды |
| ...қазіргінің жақсарған көшірмесі болып табылатын болашақ өмірге үйретеді | ...«осында, қазір» өмір сүруге үйретеді, қоғамда өмір сүруге дайындайды |
| ...тұлғаны өңделген әлеуметтік тәжірибе негізінде тәрбиелеуді және дамытуды ұсынады | ... әлемдегі өзіңіздің имиджіңізді және осы әлемдегі өзіңіздің имиджіңізді қалыптастыруды көздейді |
| ... тұтастық пен идеология негізінде жаңа адам құруға тырысады | ... адамды «шындыққа тартуға» тырыспайды |
| ...білім мазмұнының берілген минимумына кепіл береді | ... артықшылық заңдылығына сүйеніп, оны таңдау мен бағалауды сезінеді |
| ...қарсы шығыуға үйретеді | ... әрбір жағдайда жанжалды шешуге үйретеді, өз қадірін бағалайды |

3 кестенің жазғасы

| 1 | 2 |
|--|---|
| ... Оқу үдерісін келесі сызба негізінде ұйымдастыру ұсынылады, яғни мұғалімнің ақпарат беруі, студенттердің оны қабылдауы, меңгерілген білімді біріктіру, білім деңгейін бақылау 3-кестенің жалғасы | |
| | ... педагогикалық технологияларды пайдаланады (ашу, табиғи оқыту және оқыту, оқыту формалары, нақты жағдайларды шешу және т.б.) және қажетті ақпаратты алу үшін жаңа ақпараттық технологиялар |
| өзгелердің пікірін жоққа шығарып, таңдалған позицияда тұруға үйретеді | ... қарсыластың пікірлерін, толеранттылықты ескере отырып, толеранттылықты үйретеді |
| тұрақты рөлдер контексіндегі коммуникацияны үйретеді | ... рөлдердің тұрақты өзгеруін үйретеді |
| әлеуметтену кезіндегі жылдам әлеуметтенуді үйретеді | ... социализация кезінде даралықты сақтауға және дамытуға үйретеді |
| ... бақылауды болдырмауға мәжбүр етеді | ... оқушыны объективті бақылауға ұмтылуға, оның надандық жасырусыз ынталандырады |

Білім беру парадигмаларын салыстыруда қорытындылай келе, осы тәсілдерді іске асыру жалпы білім беру мазмұнын жаңғырту стратегиясында және білім беруді жетілдіру тұжырымдамасында өз көрінісін табады. Яғни, студенттер бұл сапаларды дамыту мақсатында білім беру жүйесіне қойылатын талаптарды айқындайды.

Парадигмаларға сәйкес жалпы білім беру ұймдары жалпы білімнің, дағдылардың, тәуелсіз іс-тәжірибенің тәжірибесі мен студенттердің жеке жауапкершілігінің жаңа жүйесін қалыптастыруы керек, ол дегеніміз *қазіргі заманғы негізгі кәсіби білім құзыреттері* болып табылады.

1.2 Білім беру саласының басқару атқарымдары мен құрылымы және құзырлы менеджерді қалыптастыру ерекшеліктері

Студенттің құзыреттілігі өзінің жеке қасиеттерінің толық спектрін көрсетуді білдіреді. Құзыреттілік тұжырымдамасы тек когнитивті және технологиялық-әрекеттік құрамдастармен шектелмей, сондай-ақ мотивациялық,

этикалық, әлеуметтік және мінез-құлықтық аспектілердің де қамтиды [44]. Сонымен ұғым тұлғаның жеке ерекшеліктерімен тығыз байланысты және оған семантикалық-мағыналық (неліктен осы құзырет қажет) әрі мақсатқа бағытталған рефлексия мен бағалау (құзыретті өмірде қаншалықты тиімді қолдана алды) элементтері де енеді. Олар жалпы сипатқа ие екендігін ескере және жеке оқу жоспарларының көлемінен тыс екенін ескере отырып, «пәнге тән» немесе «алдын-пән» деген мета-дискілік құзыреттерді ерекшеленеді және тек осы пәндердің кез-келгені үшін оқу бағдарламаларын әзірлеу кезінде олар оқу материалында көрсетіледі.

Құзыреттілік тек қана білімдермен ғана шектелмейді. Құзыреттілік – практикада білім мен әрекет арасындағы өзара қарым-қатынас саласы. Өртүрлі құзыреттілік тізімдерін талдау олардың креативті (шығармашылық) бағытын көрсетеді. Нақты креативті құзыреттілікке мыналар кіреді: «тәжірибеден пайда көре білу», «проблемаларды шеше білу», «өткен және бүгінгі оқиғалар арасындағы қарым-қатынастарды анықтау», «жаңа шешімдерді табу». Сонымен қатар, осы дағдыларға сілтеме студенттердің креативтік құзыреттілігіне қатысты білімі, дағдылары, жұмыс істеу жолдары мен тәжірибесінің тұтас кешенін қамтамасыз ету үшін жеткіліксіз [45].

Білім беру саласындағы құзыреттіліктің негізгі функциялары бірқатар ережелерге дейін төмендетілді [46] күнделікті өмірге қатысуға дайын жас азаматтарға деген әлеуметтік сұранысты көрсетеді.

Студенттің оқудағы жеке маңызын іске асыру – оны білім алудан алшақтатпау үшін маңызды шарт болып табылады. Бұл – студентті оқуға тартудың және оны оқу үдерісіне белсенді қатыстырудың тиімді жолы. Сонымен қатар, қоршаған ортаның нақты объектілерін, білімді, дағдыларды және әрекет ету әдістерін өзара біріктіре қолдануға негізделген тәсіл ұсынылады.

Мұндай тәсіл студенттің пәндік әрекет тәжірибесін дамытып, практикалық дағдыларын қалыптастыруға, сондай-ақ нақты жағдайларда өз мүмкіндіктері мен дайындық деңгейін бағалауға мүмкіндік береді. Бұл үдерісте теориялық білімді практикалық міндеттерді шешуде қолдану арқылы білім мен тәжірибе біріктіріледі.

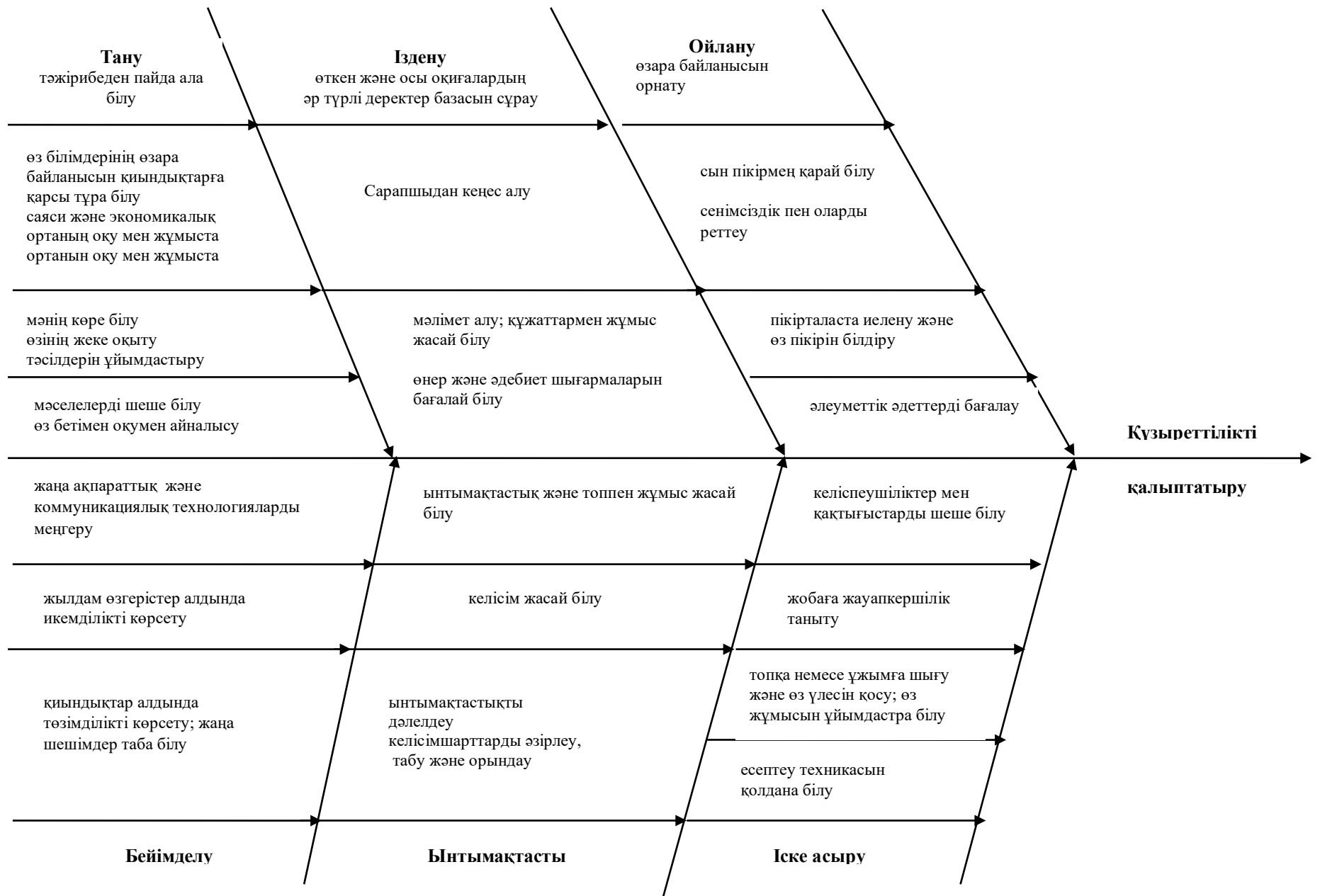
Сонымен қатар, бұл тәсіл білім алушыларды кешенді бағалау мен бақылау арқылы даярлау сапасының интегралды көрсеткішін айқындауға және оны жеке әрі әлеуметтік маңызды нәтижелермен үйлестіруге бағытталған [47].

Әрбір құзыреттіліктің мазмұнын нақты анықтау үшін, оның білім беру жүйесіндегі жалпы рөлі мен функцияларына сәйкес құрылым қажет етіп келесідей негізгі компоненттерді қамтиды:

Құзыреттіліктің атауы; құзыреттілік түрі (кілттік, жалпы пәндік немесе пәндік құзыреттілік); құзыреттіліктің қолданылатын нақты шындық объектілері; оның әлеуметтік-практикалық мәні мен маңыздылығы; студенттің осы объектілерге бағытталған жеке ынтасы (неге бұл құзыретті иеленуі керек); объектіге қатысты білім деңгейі; сол объектімен жұмыс істеуге қажетті дағдылар; қызмет әдістері мен тәсілдері; тренердің немесе оқытушының осы салада қажет болатын минималды тәжірибесі; индикаторлар мен мысалдар

(оқыту деңгейін, бақылау мен бағалауды жүзеге асыруға арналған тапсырмалар).

Құзыреттілік мәселелерін зерттеушілер шығармашылықты бұл құрылымнан тыс қарастырса да, шын мәнінде шығармашылық - білімді жаңа, ерекше жағдайларда қолдану қабілеті ретінде құзыреттілік деңгейінің маңызды көрсеткіші болып табылады. Шығармашылық оқытушы студентке тек қажетті білімді беріп қана қоймай, сонымен қатар бұл білімді қолдануға үйрету керек. Ишикова диаграммасында 1– суретте көрсетілген шығармашылық қызметтің маңызды компоненттері құзыреттілікті қалыптастыруға қатысады.



Сурет 1 – Құзыреттілікті қалыптастыру механизмі

Білім беру саласындағы құзыреттілікті қалыптастыру көзқарасы оқыту технологияларын дербес ғылыми-зерттеу жұмыстарына қайта бағыттауды, студенттің шығармашылық қасиеттерін дамытуды талап етеді, бұл өз кезегінде алынған білім, дағдылар мен қабілеттердің сапасын бағалаудың инновациялық әдіснамалық қайта құрылымдауын талап етеді [48,49].

Білім беру саласында негізгі технологиялар қатарына дербес жұмыс технологиялары, оқу нәтижелерін бағалау жүйелері және ақпараттық технологиялар жатады. Бұлар қазіргі заманғы оқыту үдерісінің техникалық негізін құрайды. Бұл технологиялар студенттермен сабақ жүргізу, олардың өзіндік жұмыстарын ұйымдастыру, түрлі педагогикалық әдістер мен бағалау тәсілдерін қолдану арқылы білім алушыларға оқудың барлық кезеңдері мен формаларында оқу нәтижелері бойынша толыққанды ақпарат ұсынуға мүмкіндік береді. Мұндай әдістер жаппай білім беру жағдайында тиімді оқыту процесін қамтамасыз етуге бағытталған.

Құзыреттілікке негізделген кәсіби білім беру тәжірибесі «білікті» маман дайындау тек кәсіби саладағы білім, дағдымен ғана шектелмей, когнитивтік жеке ерекшеліктерді (ойлау, қабылдау, есте сақтау) де қамтуы қажет екенін көрсетеді. Сонымен қатар, құзыретті маман даярлау үшін жеке-психологиялық қасиеттерді (ынта, кәсіби қызығушылық, өзін-өзі тану, ұйымдастырушылық қабілет және т.б.) дамыту маңызды.

Жоғары оқу орындарында болашақ психолог – педагогтердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың мүмкіндігі қарастырылып зерттелуде [50].

«Құзырет немесе құзыреттілік үйретілетін құбылыс емес, олар білім алушының білімі, дағдылары мен жеке қасиеттерін дамыту нәтижесінде қалыптасады. Құзыреттілікті дамыту үшін университетте арнайы білім беру ортасын қалыптастыру қажет. Бұл ортаның құрамында оқу мақсаттарын қайта қарау, нәтижелерді жаңаша тұжырымдау, заманауи оқыту және бағалау технологияларын енгізу, оқытушы мен студент арасындағы өзара әрекеттестіктің жаңа формаларын қолдану және студенттің дербес белсенділігін ынталандыру сияқты бағыттар болуы тиіс.

Егер оқытуды күтілетін нәтижеге бағытталған міндет ретінде қарастыратын болсақ, онда бүкіл білім беру үдерісі алдын ала құрылымдалып, нақты реттелген үлгіге сай жүзеге асуы қажет. Табысты нәтижеге қол жеткізу үшін кез келген технологиялық үдеріс ол сапалы нәтиже алуға бағытталған жүйе. Мұндай үдеріс барысында әрбір аралық қадамды бақылап, жүзеге асыруды қамтамасыз ететін нақты технологиялық құжаттамалар болуы тиіс. Сонымен қатар, бұл жүйеде әр кезеңде және үдерістің соңында міндетті түрде аралық бақылау жүргізілуі керек.

Сондай-ақ, төрт балдық шкала негізінде сараптамалық бағалау жүйесін қайта қарастыру және күтілетін оқу жетістіктерінің сапасын көп өлшемді бағалауды қамтамасыз ететін педагогикалық өлшемдерді бақылау және бағалау саласына енгізу мүмкіндігін қарастыру қажет. Сонымен қатар, диагноздың тиімділігі оқу материалының қажетті деңгейінде көрсетілген модульді (пәнді) зерттеу нәтижелерін сипаттайтын технологияға байланысты екенін ескеру керек. Бағалау құралдары белгіленген нәтижелердің жетістік деңгейін

(артықшылығын) бағалауға және білім беру сапасының стандартын қамтитын элемент болуы тиіс.

Тренингке технологиялық тәсілдің маңызды параметрлерінің бірі - алдын-ала белгіленген бақылау жиілігі. Бұл жағдайда студенттің жұмыс уақытын өз бетімен жоспарлау қабілеті мен дайындығына және белгілі бір мерзімде зерттелетін материалды білу деңгейін көрсетуге мүмкіндік беретін жеке қасиеттердің көрінісі оның әлеуметтік және әлеуметтік құзіреттіліктерін қалыптастыруға ықпал етеді. Модульді немесе белгілі бір пәнді меңгерудің жұмыс кестесіне сәйкес білім беру міндеттерін орындаудың тұрақтылығын бағалай отырып, өзіңіздің жеке қасиеттеріңізді сипаттайтын бағалауды жоспарлай аласыз.

Білім беру жүйесіндегі маңызды аспектілердің бірі – оқу үдерісінің психологиялық ахуалы мен студенттің білім алуындағы түпкі мақсатын саналы түрде түсінуін қалыптастыру. Мақсатқа жету үшін білім беру үдерісінің барлық құрамдас бөліктері білім мен дағдыларды меңгеру, сондай-ақ жеке қасиеттерді дамыту бағытында мақсатты және саналы түрде ынталандыруға құрылуы тиіс. Мұндай тәсіл құзіреттілікті тиімді қалыптастыруға негіз болады.

Мотивация - әрекеттің қозғаушы күші, ол адамның белгілі бір іс-әрекетке не үшін баратынын, яғни оның мақсатқа бағытталғандығын түсіндіреді. Студенттерде оң мотивацияны қалыптастырудың негізгі шарты – олардың өзіндік жұмысын жүйелі түрде жоспарлау, оқу үдерісіне ұйымдасқан түрде енгізу және орындалған жұмыстардың нәтижесін үнемі бақылап отыру болып табылады [51].

Әлеуметтік-жеке құзіреттер адамның жеке қасиеттерін жауапкершілік, ынтагерлік, еңбекқорлық, адалдық, ұйым, тәуелсіздік ретінде сипаттайды. Бұл - студенттің жеке сипаттамалары, оның іскерлік қасиеттері мен кәсіби қызметпен тікелей байланысты емес жеке қасиеттері. Ақпаратты жинау және кез-келген процестер сияқты білімдерді көрсету үдерістері уақытша анықтамаға ие. Сонымен қатар, сандық мән ретінде, оны қалыптастырылған құзіреттілікті жанама бағалау үшін қолдануға болады [52]. Яғни, осы факторлар ақпараттық технологиялардың негізінде білімдерді бағалау мүмкіндігін, электрондық ортадағы білім мен дағдыларды бағалауды және олардың жетістіктері үшін уақыт аралығын белгілеу мүмкіндігін айтуға мүмкіндік береді.

Менеджер – кәсіби ұйымдастырушы, бизнес қоғамдастығының жетекшісі.

Білім берудегі менеджер – кәсіби басқарушылық базалық білімі сипатындағы, тиімділікті арттыруға бағытталған жаңа типтегі басшы.

Менеджмент (ағылшын тілінде-*manage*) - ұйымдардағы адамдарға жетекші ету қызметінің түрі, «басқарушы, жетекші» деген мағынаны білдіреді.

Менеджмент үдерістері ол басқарушылық қызметтің құрамдас бөліктері болып табылатын басқару, өлшеу, талдау және жетілдіру үдерістері. Жалпы алғанда, менеджмент – бұл мақсаттарға қол жеткізу үшін адамдардың зияткерлік әлеуетін, еңбегін және уәждерін тиімді пайдалану өнері.

Құзырлы менеджерді қалыптастыру оның кәсіби құзіреттілігінің өмірлік циклі бойында, яғни мектеп кезеңінен бастап жұмыс беруші, мемлекет пен қоғам талаптарын ескере отырып, жүйелі түрде дамытылатын үдеріс.

Құзыреттілікті бағалау жүйесі [53]оның барлық мүмкін деңгейлерін бастапқы білім сатысынан бастап кәсіби қызметтің жоғары деңгейіне дейін толық қамтуы тиіс.Бұдан басқа, ЖОО осы университетте оқып жүрген кезде әрбір арнайы құзыреттілікті дамытудың «белгісін» (төменгі және жоғарғы деңгей) белгілейді.

Біліктілікті қалыптастыру процесін жоспарлаудың келесі кезеңі білім беру процесінің нәтижелерін элементтерге қойылатын талаптарға сәйкес: икемділікке ие болу, білу, білу қабілеті болуы тиіс.Мұндай проблемаларды шешу үшін студент өздігінен даму тақырыбы ретінде қарастырылуы керек. Ең дұрысы, құзыреттілікке бағытталған оқыту (процесс ретінде) студенттердің кәсіби өзін-өзі дамытуын белсендіру және қолдау, өзін-өзі басқаратын оқу іс-әрекетін ұйымдастыру болып табылады [54].

Сондықтан *құзыреттілікке негізделген оқыту* үшін қажетті жағдайлар студенттерді әртүрлі қажеттіліктері, қабілеттері, мүдделері, өмірлік мақсаттарына ұмтылу, өз позициясы мен оны жүзеге асыру құқығы бар өзін-өзі бағалаушы [55]адам ретінде құрметтеуге және қабылдауға тиіс.

Қазіргі таңда ғалымның Varro Khalilova ойынша жаңа бағытта дами бастады «Құзыреттілік салыстырмалы ұғым ол жүйелі дамиды – қызметкерлердің құзыретіне қойылатын талаптар өзгереді. Осыған байланысты құзыретті басқаруды кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігін арттырудың қуатты факторы ретінде қарастырған жөн»деп мақаласында көрсетті [56].

Маманның құзыреттілігі сонымен қатар адамдар арасындағы өзара конфликтілерден шығудың жолын да қарастырады. Жеке тұлғалар арасындағы қарым-қатынастың түрлері нәтиже мен қорытындыға жету мен кез келген ұжымға немесе тұлғаға бейімделудің маңызды көрсеткіші болып табылады [57].

Жоғарыда аталған құзыреттіліктердің әрқайсысы өзіндік құрылымдық компоненттерден тұрады.Олардың қатарына: білім мен шығармашылыққа негізделген когнитивтік (танымдық) деңгей; жеке тұлғаның мотивациясы, қызығушылығы мен қасиеттерін қамтитын мотивациялық деңгей; сондай-ақ ерік-жігер, эмоция және қарым-қатынас дағдыларын реттейтін реттеуші деңгей жатады.Көптеген зерттеушілер әзірлеген құзыреттілікке негізделген тәсіл жоғары оқу орындарындағы оқу үдерісін ұйымдастыруда білім сапасын арттырудың жаңа педагогикалық мүмкіндіктерін ұсынады. Бұл тәсіл болашақ маманды тек тақырыптық білімге бейімдеуден бас тартуды көздейді.Осы бағыттағы тиімді білім беру технологияларының бірі болып кешенді көзқарас негізінде жүзеге асырылатын профильдік оқыту курстары болып табылады.

Жоғары білім беру курстарын оқытудың педагогикалық маңызы тиісті қағидаттар жүйесін көрсетеді, оған мыналар жатады:

«күрделілік қағидаты – курсты қалыптастыру үшін жұмыс курстың тиісті пәндерімен осы курстың барлық қарым- қатынастарын қамтуы тиіс;тұтастық қағидаты - бұл қағидат бойынша курстың профилі оның логикалық симметриясын және ғылыми тұтастығын бұзылмауы керек;ғылыми маңыздылық қағидаты – жетекші тақырыптардың мазмұны мүмкіндігінше ғылымның тиісті салаларының жетістіктеріне сәйкес келуі керек;қолданбалы міндеттердің басымдық қағидаты - топта, бірінші кезекте, тиісті құзыреттіктің жекелеген компоненттерін қалыптастыру тұрғысында белгілі бір мәнге ие

қолданылатын тапсырмаларды шешу үшін ұсынылуы керек [58].

Білім беру жүйесіндегі менеджердің құзыреттілігін қалыптастыру педагогикалық шарттарымен байланысты.

Қазақстанның жаһандық білім беру кеңістігіне енуі, білім беру парадигмасының өзгеруі және жаңа ұлттық білім беру моделін қалыптастыру үдерісі педагогикалық кадрларды даярлау сапасына ерекше назар аударуды талап етеді. Бұл - инновациялық ойлау қабілеті дамыған, кең дүниетанымы мен көпмәдениетті санасы қалыптасқан жас ұрпақты тәрбиелеу міндетін шешудің маңызды алғышарты. Аталған міндеттерді жүзеге асыру үшін жаңашылдыққа бейім, шығармашыл педагогтар қажет. Осыған байланысты кәсіби білім беру жүйесінде жаңа формациядағы педагогты қалыптастыруға бағытталған жұмыстарды жетілдіру өзекті болып отыр. Соңғы жылдары кәсіби білім берудің мазмұны мен ұйымдастырылуына қатысты көзқарастар едәуір өзгерді. Бұл өзгерістер оқу пәндерінің стандарттарынан бастап, жаңа оқыту жүйелерін енгізу, білім мен дағдыларды бағалаудың заманауи түрлерін әзірлеу арқылы көрініс табуда. Мұның барлығы педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттыру арқылы оқыту сапасын жетілдіруге болатынын көрсетеді. Бұл үдерістерге мектеп пен жоғары оқу орындары арасындағы өзара іс-қимылды нығайтатын ұйымдастырушылық-педагогикалық жағдайлар да елеулі ықпал етеді. Мектептегі пәнді оқытудың тиімділігі, ең алдымен, мұғалімнің жоғары құзыреттілігі мен кәсіби шеберлігіне тікелей байланысты. Пән мұғалімінің білім беру процесіндегі субъект ретіндегі құзыреттілігі – оның кәсіби міндеттерді атқаруға дайындығы, әлеуметтік құндылықтарға бейімділігі, сондай-ақ психологиялық және педагогикалық даярлығы арқылы айқындалады. Ойын барысында мұғалімнің іс-әрекетіне ерекше назар аударылды, егер ол балаларды өз дағдыларына, инновациялық және ерекше әдістеріне қызықтыра алса, олардың идеяларын құрметтеп, оң көзқарас қалыптастыра алса, шығармашылықты сәтті дамыта алады.

Құзыреттілік тәсіл оқытушының білім деңгейін анықтауға, оның қаншалықты қабілетті екенін айқындауға мүмкіндік береді:

- диалектикалық өзара байланысы мен бірлігінде оқыту, тәрбиелеу және дамыту міндеттерін шешу;
- оқушылардың назарын сабаққа шоғырландыру және оларды оқу материалына қызықтыруға жағдай жасау;
- оқушылардың жас ерекшеліктері мен психологиялық даму деңгейін ескере отырып, жекелей және сараланған оқыту тәсілдерін қолдану;
- оқушылармен қарым-қатынасты адамгершілікке және демократиялық қағидаттарға негіздеп құру;
- пәндік білім беруде теориялық білімді практикалық іскерлікпен ұштастыра білу;

Заманауи инновациялық технологияларды кәсіби деңгейде меңгеру және қолдану. Білім беру жүйесін дамытуға бағытталған қызметке қойылатын негізгі талаптар бірқатар заңдылықтардан көрінеді. Ғалым В.И. Пикельная «солардың арасындағы басқару бірлігінің заңдылықтарын, орталықтандыру мен орталықсыздандырудың оңтайлы үйлесімділігінің заңдылықтарын; басқару

және басқарылатын кіші жүйелердің барабар арақатынасының заңдылықтарын; білім беру қызметінің соңғы нәтижесіне басқарушылық әрекеттердің әсер ету заңдылықтарын атап көрсетеді» [59].

Қазіргі таңда кәсіптік білім беру саласында басқаруға бағдарламалық-мақсатты тәсіл қолданылуда. Бұл тәсіл үш негізгі бағытты қамтиды: біріншіден, оқыту үдерісін жүйелі басқарудың негізгі қағидаттары – дамудың тұтастығы, нәтижеге бағдарлану, басқарудың уақтылығы мен тиімділігі, нақты талаптарға сәйкес келетін даму бағдарламаларының болуы (өзектілігі, болжамдылығы, тиімділігі, нақтылығы, тұтастығы, бақылануы және икемділігі); екіншіден, оқытуды дамытуды жүйелі жоспарлау – мәселені анықтап, нақты талдау жүргізу, даму тұжырымдамасын әзірлеу, өзгерістер стратегиясын белгілеу, бағдарламалық мақсаттарды айқындау және кезең-кезеңімен іске асыру жоспарын жасау; үшіншіден, бағдарламаларды іске асыруды ұйымдастыру – бұл үшін тиімді құрылым қалыптастырып, жаңашылдықты қолдайтын мотивациялық орта құру және үдеріс барысын үздіксіз бақылау қажет.

Кәсіби құзыреттілік маманның тиімді кәсіби әрекетке қабілеттілігін сипаттайтын кешенді көрсеткіш. Ол кәсіби білім, практикалық дағды, тұлғалық және әлеуметтік қасиеттердің үйлесімді жиынтығынан тұрады. Педагогтың кәсіби құзыреттілігі – білім беру мен өндірістік үдерістердің үздіксіз өзгеріп отыратын жағдайында нәтижелі жұмыс істеуге дайындығын сипаттайтын маңызды белгі.

Қазақстандық зерттеушілер кәсіби құзыреттілікке әртүрлі қырынан назар аударып келеді [60,61]. Мысалы, Б.Т.Кенжебеков жоғары білім беру жүйесінде кәсіби құзыреттілікті қалыптастыруды, Н.Р.Шаметов болашақ кәсіби оқыту мұғалімдерінің құзыреттілігін дамытуды қарастырса, Ш.К.Жантлеуова студенттердің кәсіби құзыреттілігін педагогикалық практика барысында қалыптастыруға назар аударады. Бұл зерттеулер педагогтың кәсіби деңгейін дамытуда кешенді тәсілдің маңызын көрсетеді.

Педагогтың кәсіби құзыреттілігі когнитивтік (кәсіби білім мен әдістемелік даярлық), әрекеттік (тәжірибе мен кәсіби шеберлік), тұлғалық-коммуникативтік (жеке қасиеттер мен кәсіби құндылықтар) компоненттерден тұрады. Сонымен қатар, жаңартылған білім беру мазмұны құзыреттілік тәсілге негізделіп, әмбебаптық, практикалық бағыт, интеграция мен вариативтілік қағидаттарын басшылыққа алады.

Э.Ф.Зеер [62] атап өткендей, құзыреттілік тек білім мен тәжірибенің жиынтығы емес, сонымен қатар оны нақты кәсіби жағдайда тиімді қолдана білу қабілеті. Зерттеушілердің басым бөлігі құзыретті маман болу үшін теориялық білімді практикада қолдану, дағдылар мен жеке тәжірибені жалпылау, түрлі салада қолдану икемділігі қажет екенін алға тартады.

«Білім беруді жаңғырту» жобасында негізгі құзыреттіліктер ретінде – коммуникативтік және проблемаларды шешу құзыреттіліктері көрсетілген [63]. Сонымен қатар, ақпараттық технологияларды тиімді пайдалану, компьютерлік сауаттылық, әлеуметтік құзыреттілік және эмоциялық-ерік аясының дамуы – болашақ педагог үшін маңызды кәсіби талаптар саналады.

Жоғары деңгейде педагогикалық іс-әрекет пен қарым-қатынасты жүзеге асырып, оқыту мен тәрбиеде тұрақты нәтижелерге қол жеткізетін мұғалім кәсіби білікті деп танылады. Кәсіби құзыреттілікті шығармашылық даму, инновацияларға ашықтық және педагогикалық ортаға бейімделу арқылы жетілдіру қажеттігін білдіреді [64]. Педагогтың кәсіби деңгейі елдің әлеуметтік-экономикалық және рухани дамуына тікелей әсер етеді.

Кәсіби құзыреттілік бірнеше маңызды құрамдас бөліктерден тұрады:

технологиялық құзыреттілік - кәсіби әрекетті тиімді ұйымдастыруға қажетті білім, дағды және тұлғалық қасиеттердің жиынтығы; *әлеуметтік-құқықтық құзыреттілік* - кәсіби қарым-қатынас мәдениеті мен қоғамдық институттармен өзара әрекеттестік дағдылары; *дербес құзыреттілік* - үздіксіз кәсіби даму мен өзін-өзі жүзеге асыру қабілеті; *арнайы құзыреттілік* - нақты кәсіби міндеттерді орындау және қызмет нәтижелерін бағалау мүмкіндігі; *экстремалды құзыреттілік* – күрделі, күтпеген жағдайларда әрекет ете білу дағдысы [65].

Кәсіби құзыреттілік кәсіби педагогикалық біліктердің даму деңгейі арқылы бағаланады [66]. Бұл біліктер бірнеше топқа жіктеледі:

Гностикалық – кәсіби ақпаратты жинақтау, талдау және қолдану;

Идеологиялық – тәрбиелік және қоғамдық бағыттағы жұмыстарды жүргізу;

Дидактикалық – оқыту әдістерін тиімді жоспарлау және қолдану;

Ұйымдастырушылық-әдістемелік – оқушылармен ынтымақтастықты ұйымдастыру;

Коммуникативтік – педагогикалық қарым-қатынасты басқару, шешендік шеберлік;

Болжамдық – оқу процесін болжау, жобалау және модельдеу;

Рефлексивті – кәсіби қызметке өзіндік талдау жасап, даму бағытын айқындау;

Конструктивтік, технологиялық, өндірістік, арнайы – нақты кәсіби қызмет аясындағы дағдыларды меңгеру [67].

Қазіргі білім беру жүйесінде болып жатқан трансформациялық өзгерістерді оқытушыдан – менеджерлік қабілеттілікті, жаңашылдықты және кәсіби құзыреттілікті үздіксіз арттыруды талап етіп отыр.

Білім берудің жеке-дара тұжырымдамасы аясында біліктіліктің жаңа түсінігі бүгінгі күні пайда болатын менеджердің құзыреттілік модельдерінде көрініс тапты.

1.3 Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың мазмұндық - құндылық моделі

Білімге негізделген оқыту моделінен *құзыреттілікке бағытталған* оқытуға көшу кәсіби тұрғыда дайын білімді жай ғана меңгеруді емес, оны қажетті құзыреттерді қалыптастыруға қол жеткізудің құралы ретінде пайдалануды көздейді. Бұл жағдайда дайын білім түпкі мақсат емес, *құзыреттілікті дамытуға* ықпал ететін маңызды ресурс ретінде қарастырылады.

Мұнда студенттердің кәсіптік білім беру мазмұнын қалыптастыру процесінің негізі оқытудың нормативтерін айқындаған кезде, оның негізгі элементі – мамандықтың (техниканың, жобалаудың, басқарудың, өндірістің және т.б.), негізінде еңбек объектілерінің, еңбек құралдары, технологиялық және өндірістік үдерістер, сондай-ақ еңбек ұйымының құрылымы маман қызметінің мазмұнын айқындайды. Осы қызметке негізделі отырып, бітірушінің біліктілік сипаттамасы мен біліктілік моделі жасалады.

Қазіргі таңда мамандарға қойылатын жаңа талаптар олардың біліктілігін жаңаша түсіндіруді қажет етеді. Бұрын білікті маманның сипаттамасы негізінен кәсіби білім мен дағдылар тізімімен шектелсе, бүгінде бұл ұғым кеңейіп, оған құзыреттілік, шығармашылық әлеует және коммуникативтік қабілеттер секілді жеке қасиеттер де енгізілуде [68]. Осыған байланысты қазіргі біліктілік тек кәсіби білім мен практикалық дағдыларды ғана емес, сонымен қатар атқаратын кәсіби қызметтің ерекшеліктеріне сай тұлғалық сапаларды да қамтиды.

Сондықтан қазіргі заманғы жоғары білімді кәсіби қызметтің мазмұнына сәйкес келетін жеке тұлғаны қалыптастыруға бағытталуы керек деп айтуға болады. Мұндай кәсіби білім тек қана студенттік білім беру тұжырымдамасын іс жүзінде кеңінен енгізу арқылы жүзеге асырылуы мүмкін.

Көптеген авторлар атап өткендей, жеке тұлғаның кәсіби дамуы объектілері оның құзыреттілігі, әлеуметтік-кәсіптік бағдарлығы, кәсіби маңызды қасиеттері және психофизиологиялық қасиеттері болып табылады.

Маманның кәсіби құзыреттілігі – оның тұлғалық ажырамас қасиеті ретінде қарастырылады және бұл қасиет кәсіби міндеттерді орындауға қажетті білімнің, қабілеттердің, дағдылар мен тәжірибенің белгілі бір деңгейін қамтиды. Жұмыс беруші тұрғысынан алғанда, құзыреттілік – қызметкердің нақты ұйым шеңберінде тиімді жұмыс істеу қабілеті. Яғни, қызметкердің кәсіби ұстанымының негізі әрі оның басты сипаттамасы болып табылады.

Жаңа біліктіліктің әлеуметтік-экономикалық маңыздылығын атап өтсек, маманның жоғары кәсіптік құзыреттілігі нарықтық экономиканың теріс салдарын шектейтін факторлардың бірі болып табылады [69].

Жоғары оқуыды бітірушіге кәсіби қызметтерді атқару үшін жеткілікті білім мен дағдыларымен қатар, кәсіби құзыреттілік ие болу, мына мүмкіндіктер мен дағдыларды қамту арқылы жүзеге асырылады: өсуіне байланысты байланысты маманның кәсіптік білімі; өндірістік бейінді, өнеркәсіпті өзгерту; бұрынғы жұмыс орнын сақтай отырып, жаңа жабдықтар мен өндіріс технологиясын барынша дамыту; өнімді шығармашылық қызмет; өндіріс жағдайында жеке шешім қабылдау; басқа адамдармен бірге еңбек міндеттерін атқару жүйесінде олардың кәсіптік қызметіне дұрыс баға беріп, өздерінің және олардың қызметін реттеу процесінде өзара әрекеттесу [70].

Кәсіптік қызметтің әр саласы өз құзыреттіліктерінің жиынтығы мен табиғатына сәйкес келеді. Өндірістік және технологиялық құзыреті. Бұл шеберлер, сайт менеджері, семинардың технологу лауазымдарының өкілдеріне тән - олардың көпшілігі техникалық колледждің түлектері.

Ұйымдастырушылық және басқарушылық құзыреттілік – бұл, әдетте, маманның кәсіби өсу жолындағы келесі деңгейі. Мұндай маман өндірістік

құрылымның ерекшеліктерін жақсы түсініп, бүкіл ұйымның стратегиялық мақсаттары мен міндеттерін, сонымен қатар салалық және өңірлік даму ерекшеліктерін нақты бағдарлай білуі қажет.

Басқарушының негізгі функцияларына мыналар жатады: орындаушылар ұжымының жұмысын тиімді ұйымдастыру, басқару және шешімдер қабылдау; еңбек үдерісін басқарудың заманауи әдістері мен тиімді басқару тәсілдерін енгізу; жоспарлар, жобалар, бағдарламалар және сметалар әзірлеуге қажетті бастапқы мәліметтерді дайындау; материалдар, бұйымдар, техникалық құрылғылар мен жүйелерге сапалық бақылау жүргізу және сапаны басқару; жылжымайтын мүлік нысандарына сараптама жасап, оларды бағалау, ұйымдастыру және басқару.

Жобалау – конструкторлық құзыреттілік зерттеу және өндірістік-техникалық қызметтің тоғысқан тұсында орналасқан. Бұл құзыреттілік зерттеу бағытындағы жұмыспен мазмұн жағынан үндес болғанымен, практикалық іске асыруда қолданылатын процедуралар мен операциялар едәуір өзгешеленеді [71].

Ғылыми – зерттеу құзыреттілігі қазіргі заманғы мамандардың кәсіби қызметіндегі маңызды бағыттардың бірі болып табылады. Ол мыналарды қамтиды: теориялық және қолданбалы зерттеулер жүргізу; ғылыми зерттеу нәтижелері, арнайы әдебиеттер мен ғылыми-техникалық құжаттама, сондай-ақ отандық және шетелдік ғылым жетістіктері негізінде ұсыныстар әзірлеу» [72].

Мамандардың негізгі құзыреттерін талдау кәсіптік тұрғыда бұл құзыреттердің әртүрлі және шын мәнінде терең жеке адам екендігін көрсетеді. Бірақ құзыреттілік ерекшеліктері әртүрлі ұйымдардың қызметіне сәйкес келеді.

Кәсіби құзыреттілік міндетті түрде маман моделінің құрамдас бөлігі ретінде қарастырылады. Маманның кәсіби үлгісі белгіленген стандарттар мен нормативтер негізінде қалыптасады. Бұл үлгі маманның нақты кәсіби біліктілік деңгейін айқындайтын бірқатар критерийлерге сүйенеді. Атап айтқанда: маманның теориялық білімдерге ие болуы, өзінің кәсіби бағытын дұрыс түсінуі, кәсіби қызметтің мазмұнын нақты ұғынуы және оған қойылатын қосымша талаптарға (моральдық-этикалық, психологиялық, физиологиялық құзыреттерге) сай болуы.

Маманның кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру мен дамыту – оның бүкіл кәсіби өмірін қамтитын үздіксіз процесс. Бұл құзыреттілік негіздері мамандықты меңгеру барысында, яғни кәсіби даярлықтың бастапқы кезеңінде қалыптаса бастайды [73].

Аталған мәселені шешу жүйелі әрі ұзақ мерзімді стратегияны талап етеді. Бұл стратегия келесі қағидаттарға негізделуі тиіс:

- мамандарды даярлайтын барлық оқу пәндерінің мазмұндық бірлігі, үздіксіздігі мен өзара байланысын қамтамасыз ету;
- әрбір пәннің мазмұнын, формаларын, әдістері мен құралдарын кәсіби құзыреттілікті дамытуға бағыттау;
- кәсіби қызметтің нақты үлгілерін бейнелейтін немесе модельдейтін оқу тапсырмалары арқылы студенттің болашақ қызмет элементтерін меңгеруін қамтамасыз ету.

Осыған орай, келесі деңгейлік мақсаттар айқындалады: жаһандық деңгейде – маманды қоғамның белсенді мүшесі ретінде қалыптастырып, оның әлеуетін ашуға жағдай жасау, әлеуметтік салада толыққанды қызмет етуге дайындау және үздіксіз өзіндік білім алуға ынталандыру; университеттік деңгейде – теориялық тұрғыдан негізделген және тәжірибеде тиімді әрекет ете алатын білікті маманды даярлау; пәндік деңгейде – кәсіби құзыреттіліктің негізгі құрамдас бөліктерін: жобалау, өндірістік – технологиялық, ұйымдастырушылық – басқарушылық және зерттеушілік құзыреттерді қалыптастыру [74 - 76].

«Негізгі білім беру құзыреттіліктері» төмендегідей топтарға бөлінеді:

1. Құндылық-мағыналық құзыреттілік
2. Жалпы мәдени құзыреттілік
3. Оқу-танымдық құзыреттілік
4. Ақпараттық құзыреттілік
5. Коммуникативтік құзыреттілік
6. Әлеуметтік-еңбек құзыреттілік
7. Тұлғалық және кәсіби өзін-өзі дамыту құзыреттілігі» [77].

Оқытушының құзыретіне қойылатын талаптар. Сапа менеджменті жүйесі (СМЖ) қағидаттарына сәйкес [78], университеттің негізгі үрдісінің сапасы – білім беру – оқытушының кәсіби қызметінің сапасымен толық анықталады. Рас, білім беру сапасын басқару білімін жаңғырту тұжырымдамасы арқылы педагогикалық қызметтің сапасы әлі реттелмеген.

Бұл көрсеткішті «мөлшерлеу» негізгі қиындықтары – оқытушының өзіндік және өзіндік ерекшелігі. Барлық талаптар біркелкі болмауы керек, өйткені «біркелкілік, біртектілік біртектілікке нұқсан келтіреді». Халық мәтелінде айтылғандай, бүгінде мұғалім «тігінші, егінші және ойыншы». Шынында да ол - маман, ғалым, әдіскер, психолог, тәрбиеші, әрине, менеджер.

Қазіргі уақытта жоғары білімнің негізгі қызметі адамның қазіргі заманғы әлемге бейімделуіне мүмкіндік беретін білімге деген қажеттіліктерін қанағаттандыру болып табылады. Бұл қызметкерлерді тиісті қолдауды, жоғары оқу орнының оқытушылар құрамын құрудың тұжырымдамасын әзірлеуді және жүзеге асыруды, оның ішінде жоғары оқу орындарының мұғалімдерінің кәсіби және педагогикалық құзыреттілігін қалыптастыруды қажет етеді.

Әрине, педагогтың кәсіби құзыреттілігі берген білім мен дағдылардың жиынтығы ретінде қарастырылады және оның қызметінің маңызды сипаттамаларының бірі адамның интегралды сапасы болып табылады, нәтижесінде нәтиже ретінде және кәсіби қызметтің тиімділігінің маңызды шарты болып табылады. Осыған байланысты жоғары мектептің мұғалімінің кәсіби және білім беру қызметінің ерекшеліктерін әдейі қарастыруға тура келеді.

Университеттің профессорлық-оқытушылық құрамының (ПОҚ) кәсіби қызметі студенттерді оқыту, тәрбиелеу және дамыту үшін саналы, мақсатты жұмыс болып табылады, ал педагогтын азаматтық сана мен этика өз жұмысының бағытын анықтайды.

Жоғарғы оқу орны оқытушысының жеке басы сипаттамаларының бірі – бұл қызмет түрлерінің бірнеше түрі. Қол жеткізуге болатын мақсатқа байланысты университет оқытушысы оқу, ғылыми-зерттеу, кәсіптік (негізгі мамандық бойынша), әкімшілік, экономикалық, басқарушылық, коммерциялық немесе әлеуметтік қызметті жүзеге асырады.

Бұл ерекше қызығушылықтардың арасында шығармашылық белсенділіктің екі түрі бар: ғалымның қызметі және мұғалімнің қызметі ғылыми-педагогикалық қызметтің тіркесімі университеттің оқытушысы қызметінің ерекшелігі болып табылады.

Педагогикалық қызметтегі университет оқытушысының құзыреттілігі жылдам өзгертін педагогикалық жағдайларды талдау және оларды шешудің ең жақсы жолдарын табу негізінде педагогикалық тапсырмаларды көру және қалыптастыру қабілетінде көрінеді.

Инновациялық және креативті бағдар [79] педагогтың педагогикалық қызметінің айрықша ерекшелігі, ол оның жеке басымен тығыз байланысты.

Белгілі бір жағдайларда оқудың жеке мазмұны оқытушы құзырына жоғары талаптар қояды және де оқыту үдерісіне жоспарлауға да қатысты Оқытушы құзыреттілігін дамыту болашаққа бағытталуы керек. Педагогтардың біліктілігін бағалау, тестілеу және жетілдіру білім беру қызметтерінің сапасын арттырудың маңызды элементтері болып табылады.

Өкінішке орай, қазіргі уақытта оқытушының құзыреттілігін бағалаудың бірыңғай критерийлері жоқ сәйкес, мұғалімдерді бағалау әдістемесі мен әдістерін әзірлеудің күрделілігінің себептерін талдайтын болсақ, зерттеушілер [80-85] олардың факторлардың үйлесуіне байланысты:

- жоғары оқу орнында мамандарды даярлау ұжымдық жұмыс, сондықтан оған көптеген функционалдық міндеттерді орындайтын жеке оқытушының үлесін анықтау қиынға соғады;

- жоғары оқу орындарының білім беру сапасының нақты нәтижелері туралы сенімді деректердің жетіспеушілігі байқалады.

Көп жағдайда барлық түлектердің еңбек жолы туралы толық ақпаратты жинақтау – тәжірибелік әрі ғылыми тұрғыдан күрделі мәселе болып отыр; - кейбір жетекшілер мен оқытушылар педагогикалық қызметтің нәтижелерін объективті түрде бағалау үшін қажет нақты әрі дәлелді ақпараттың болуына кедергі келтіруі мүмкін. Бұл жағдай тек кәсіби деңгейі төмен оқытушыларға ғана емес, сонымен қатар әріптестер мен басқарушы құрамға да қатысты болуы ықтимал. Зерттеулер [86] көрсеткендей, егер оқытушы оқу үдерісін ұйымдастыруда қиындықтарға тап болса, онда ол білім беру процесіне сапа менеджменті жүйесін енгізуге қатысты қарсылық білдіруі мүмкін. Сонымен қатар, маңызды бір жайт – мамандандырылған жоғары оқу орындарындағы оқытушылардың бір бөлігінде арнайы педагогикалық даярлықтың болмауы өзекті мәселе ретінде қарастырылууда.

Педагогтар, әсіресе жастар, кейде педагогикалық қызметтің құрылымы туралы нақты түсінігі болмайды, олар педагогикалық дағдыларды қалыптастырудың қандай екендігі туралы ойланбауы да мүмкін, олар барынша оқытудың жетістігі мен олардың педагогикалық қызметі бойынша тәуелділікке

түседі.Өз пәні бойынша сабақ жүргізетін әрбір оқытушы пәндердің алдыңғы циклынан оқытушы «өнімдерін» тұтынушы ретінде келесі пәндер циклінің оқытушысын жеткізетіні анық.Осылайша, университет профессорлық-оқытушылар құрамы СТ - ҚР 9001: 2001 технологиялық тәсіліне сәйкес жұмыс оқу жоспары мен пәндер бағдарламаларын үйлестіру арқылы педагогтардың өзара әрекеттесуін белгілеу міндетіне ие.

Сондықтан, педагогтардың, қызметкерлердің және студенттердің біліктілігін арттыру үшін ұсынған дәлелденген принциптер қолданылуы мүмкін.

Тәжірибе көрсеткендей, педагогтардың құзыреттіліктерін ашу (енгізу) үшін оның СМЖ-не қатысуына ынталандыру қажет.Ал мұнда СМЖ жүзеге асырудағы табыстың бір құралы ретінде университет басшылығы үлкен рөл атқарады.

ПОҚ (профессор-оқытушылар құрамы) қызметінің сапасын бағалау жүйесі - бұл әлеуметтік сипаттағы жүйе.Ол ең алдымен адамдардың қажеттіліктері, уәждері, құндылық бағыттары, мүдделері, іс-әрекеттері мен өзара қарым-қатынастарын қамтитын кешенді құрылымға негізделеді.Бұл жүйенің жұмыс істеуі әлеуметтік даму заңдарына сәйкес жүзеге асырылады. Оның мақсаты мен функциялары әлеуметтік тұрғыдан анықталады.Профессорлық-оқытушылық құрамның қызмет сапасын бағалау сияқты осындай құбылыстың пайда болуы қоғамдық даму мен университеттің оқытушыларының қызметіне арнайы жағдай жасау қажеттілігімен және оқыту сапасын үнемі жетілдірумен байланысты[87].

Оқытушылар қызметінің сапасын бағалау жүйесі – бұл педагогикалық сипаттағы жүйе, оның жұмыс істеуі бірқатар маңызды педагогикалық міндеттерді жүзеге асырумен тікелей байланысты:

- оқытушылар арасында ғылыми-педагогикалық қызметтің мазмұны мен ерекшеліктеріне қатысты жүйелі ғылыми түсініктер қалыптастыру;
- өзін-өзі бағалау әдістері мен тәсілдерін меңгеру арқылы кәсіби қызмет сапасын бағалай білу дағдыларын дамыту;
- оқытушылардың рефлексиялық қабілеттерін жетілдіру;
- ғылыми-педагогикалық қызметке қатысты өзін-өзі бағалауды оны жетілдіру құралы ретінде қарастырып, бұл үдерісті орта білім беру сапасын арттырумен байланыстыра қалыптастыру;
- өзін-өзі тану қабілетін дамыту және кәсіби қызмет сапасын арттыруға бағытталған тиімді әдіс-тәсілдерді меңгеру.

Сонымен қатар, ПОҚ қызметін бағалау жүйесі – бұл құндылықтық бағдарға негізделген құрылым.Әрбір бағалау жүйесі белгілі бір әлеуметтік және кәсіби құндылықтарға сүйеніп құрылады

Қазіргі заманғы педагогикалық ғылымдар мен тәжірибеде, сондай-ақ заманауи басқаруда адамгершілікке жатпайтын құндылықтар мен авторитарлық басқаруға негізделген өнімділікті бағалау жүйесін құру идеялары орынсыз болып саналады және бағалық жүйелердің гуманистік түрін қалыптастыруға бағытталған [88].

Қызмет сапасын бағалау жүйесі – толық жүйе. Құрамдас бөліктерден тұратын организм, өзара байланыс және өзара әрекеттесуі жүйенің тұтастай жұмыс істеуге және жүйелік интеграциялық қасиеттерге ие болуына мүмкіндік береді. Оқытушылар жұмысының сапасын бағалау жүйесі ашық жүйе болып табылады. Жүйенің жұмыс істеуі мен дамуын қамтамасыз ететін әлеуметтік ортаға көптеген байланыстар мен қатынастар бар. Мысалы, қоғамда «оқытушы-студент» жүйесіндегі қарым-қатынас сипатына қойылатын талаптарды өлшеу сөзсіз оқытушы құрамының жұмысының сапасын бағалау критерийлерінің өзгеруіне әкеледі.

Оқытушы жұмысының сапасын бағалау жүйесі – мақсатты бағытталған жүйе болып табылады. Педагогикалық кадрлардың сапасын бағалау жүйесінде мақсат жетекші рөл атқарады – ол жүйенің қалыптасуын айқындайды, оны біріктіретін негізгі фактор ретінде әрекет етеді және оның жұмыс істеу бағыттарын анықтайды. Бұл жүйе жүйелік білімнің жекелеген элементтерін өзара үйлесімді біртұтас құрылымға біріктіреді. Егер педагогикалық кадрларды бағалау жүйесі оқытушының кәсіби дамуына, тұлғалық өсіміне және өзін-өзі жетілдіруге жағдай жасауға бағытталса, онда ол гуманистік сипатқа ие болады.

Оқытушының кәсіби құзыреттілігі [89] бұл оның педагогикалық қызметті сапалы атқару қабілеті. Бұл қабілет студенттердің шығармашылық әлеуетін ашуға, олардың жалпы адамзаттық құндылықтарын қалыптастыруға бағытталуы тиіс және құзыреттілік тәсіл тұрғысынан қарастырылуы қажет. Ол үшін оқытушы өзінің шығармашылық әлеуетін игеріп, дамытады және өз қабілетіне ие болуы керек, ойлаушы маман болуы керек. Әдетте, білікті оқытушының үш үлкен топтары бөлінеді: ұйымдастырушылық қасиеттер, психологиялық-педагогикалық және кәсіби.

Ұйымдастырушылық қасиеттер – белсенділік, оқытушының ұқыптылығы, оның еңбекқорлығы, тұлғааралық дағдылары, ынталығы. Бұл қасиеттер студенттерге арналған имитацияның сана-сезім үлгісі болуы керек. Оқытушының оқу үрдісіне студенттерді тарту, тарту және тарту қабілеті маңызды.

Оқытушының басты психологиялық-педагогикалық ерекшеліктері оның мінез-құлқының дұрыстығымен, адамгершілік қасиеттерімен және моральдық ұстанымдарымен тығыз байланысты. Ізеттілік, ынталандыру, қолдау көрсету сынды әрекеттер оқу тобында жағымды психологиялық ахуал мен қолайлы микроклиматтың қалыптасуына ықпал етеді. Студенттер мен мұғалімдер арасындағы қарым-қатынастарға келетін болсақ, студенттер бірінші орындардың біріне «тең, бірдей объективті көзқарас» қояды. Олар өте сезімтал, мұғалімнің әділетсіздік көрінісі үшін, барлық іс-әрекеттеріне құлшыныс танытады. Олардың әрқайсысы өздерінің ой-саналарына сәйкес жауап береді және олардың мінез-құлқына нақты әсер етеді. Құзырлы оқытушы талапқа сай болуды және тұтастығын студенттерге құрметпен қарауға және мұқияттылықты ұстануға тиіс. Оқытушының нысандарын объективті, әділ қарым-қатынасы, студенттің өзін-өзі бағалауы, рухының ұлылығы, оның шығармашылық тәуелсіздігінің дамуына, шығармашылық ұмтылыстарына ықпал етеді.

Керісінше, өзін-өзі бағалаудың езгісі кейіпкердің болмауына, ойланбауына және бағынуға әкеледі. Адалдық, тәртіп сақтау, сондай-ақ адамгершілік, жауапкершілік, отансүйгіштік пен өзгеге жанашырлық – мұның барлығы мұғалімнің маңызды кәсіби әрі моральдық сапаларына жатады.

Оқытушы үшін педагогикалық қызметті тиімді жүзеге асыруда «интеграцияға бейімделу» ерекше маңызды, себебі бейімделу барысында кәсіби білім мен дағдылар нақты педагогикалық тәжірибеде қолданыс табады. Құзыретті [90] оқытушының негізгі көрсеткіші – оның кәсіби шеберлік деңгейінің жоғары болуы. Оқытушының біліктілігін бағалаудың басты өлшемдерінің бірі ол теориялық білімді практикалық дағдылармен ұштастырып оларды тиімді оқыту әдістері арқылы жеткізе білу қабілеті.

Жоғары білікті оқытушылар білім беруде тек дәріс оқумен шектелмей, студенттерді оқу материалына терең бойлатуға, өз бетінше ой қорытуға, талдау жасауға және негізделген тұжырымдар шығаруға жетелейді. Сонымен қатар, олар оқушыларда дербестік дағдыларын қалыптастыруға жағдай жасап, оқу процесін белсенді жүргізеді.

Мұндай оқытушылар оқу мазмұнын өмірмен байланыстыра отырып, оны нақты мысалдармен байытып, экономика, саясат және бизнес салаларындағы заманауи өзгерістерді жіті бақылау арқылы білімнің өзектілігін арттырады. Сондай-ақ, кәсіби деңгейі жоғары педагогтар студенттердің шығармашылық әлеуетін дамытуға және адамгершілік құндылықтарды қалыптастыруға ерекше көңіл бөледі, яғни, біліктілікке ие. Өртүрлі пәндік салалардағы білімнің өзара әрекеттесуін қамтамасыз ететін жеке тұлғаның жалпы мәдени құзыреттілігі болашақта студенттердің мәдениетін қалыптастыратын, салауатты өмір салтының қажеттілігін тәрбиелейтін, мұғалімнің өзін-өзі дамыту қабілеттілігін қалыптастыратын білім мен фундаменталды тұжырымдамаларды қалыптастырады [91].

Оқытушының құзыреттілігі ғылыми және білім беру қызметінде шығармашылықсыз өмір сүре алмайды. Шығармашылықпен айналысатын мұғалім шығармашылық тұлғаны тәрбиелей отыра, оқытуға толық қабілетті болуы үшін өзінің кәсіби дағдыларын үнемі жетілдіріп отыру керек [92].

Осылайша, оқытушының құзыреттілік деңгейі оның бастапқы кәсіби білімімен, үздіксіз өзін-өзі дамытуымен, академиялық дәрежесі мен ғылыми білімімен, педагогикалық қызмет өтілімен, сондай-ақ нақты саладағы практикалық тәжірибесімен айқындалады.

Қазіргі таңда жоғары оқу орнының дипломы немесе ғылыми дәрежесі оқытушының өз мамандығы бойынша толыққанды кәсіби екенін және пәннің барлық заманауи аспектілерін жетік меңгергенін толық кепілдей алмайды және оның пәннің барлық ағымдарын білетіндігіне кепілдік бермейді. Сондықтан білім беру мекемесінің басшылығы кадрлық саясат мәселелеріне назар аударуы керек. Оқытушылардың қатаң бәсекеге қабілетті іріктеуі және олардың кәсіби білімдерін жүйелі сертификаттау университетте жоғары сапалы оқыту деңгейін қамтамасыз етеді [93].

Төменде қазіргі заманғы оқытушының психологиялық-педагогикалық құзыреттіліктерінің диаграммасы 2 – суретте көрсетілген.



Сурет 2 – Заманауи оқытушының психологиялық және педагогикалық құзыреттері

Педагогикалық қызметтің сапасын басқару үшін психологиялық-педагогикалық құзыреттілік сұлбасын қолдану үшін түсініктемелер мен ескертулерді енгізу қажет:

- 2 – суретте көрсетілген 7, 9, 10 және 13-құзыреттер қазіргі таңда ең дамыған және олар бойынша тиімді әдістемелік материалдар ұсынылған;

- заманауи оқытушы үшін барлық белгіленген құзыреттер маңызды, себебі оның кәсіби рөлі жай ғана ақпарат беруші (оқытушы-информер) қызметінен әлдеқайда кең әрі күрделі, сондықтан бұл қызмет жоғары сапалы болуға тиіс;

- әрбір құзыреттілік блогы белгілі бір білім, дағды, жалпы түсініктер мен тәжірибеден тұрады. Осы ретте «құзыреттілік» ұғымы аталған компоненттерді біріктіретін, ауқымды әрі кешенді түсінік ретінде қарастырылады;

- барлық аталған құзыреттердің оқытушылар тарапынан дұрыс түсінілуі мен қабылдануын қамтамасыз ету үшін арнайы бақылау және үйлестіру тетігі қажет;

- құзыреттердің мазмұнын нақты сипаттау үшін оларға сәйкес келетін білім, дағдылар, жалпы идеялар мен қажетті тәжірибелерді егжей-тегжейлі көрсету маңызды;

- бақылау әрекеттерінің алғашқы кезеңі ретінде оқытушылардың психологиялық-педагогикалық құзыреттілігін бағалау және олардың бұл құзыреттерді қалай қабылдайтынын зерттеу қажет;

- егер оқытушыларды қашықтықтан немесе жартылай қашықтықтан біліктілікті арттыру форматына біртіндеп көшіру көзделсе, онда тұлғалық қарым-қатынас азайған жағдайда құзыреттіліктің жекелеген салаларында немесе нақты топтар бойынша кәсіби дамытуды ұйымдастыру қажет болады;

- педагогикалық инновациялар саласына қатысты құзыреттер жеке блок ретінде бөлініп қарастырылуы керек, себебі инновациялық құзыреттер оқу үдерісін жобалауда, ұйымдастыруда және әдістемелік қамтамасыз етуде маңызды орын алады.

Сонымен, үнемі жаңарып отыратын әлем жағдайында табиғи қажеттілік, оқытушыларға өздерінің кәсіби даму бағыттарын дұрыс айқындауы үшін негізгі құзыреттер мен кешенді бағыттарды бөліп көрсету қажет, яғни өзін-өзі талдау нәтижесінде біліктілікті мақсатты түрде арттыруға мүмкіндік береді.

ЖОО оқытушыларының ақпараттық-коммуникациялық технологияларды игеруі білім сапасын жақсарту үшін негіз болып табылады. Оқу-әдістемелік қамтамасыз етуді құру үшін ақпараттық-коммуникациялық технологияларды (АКТ) пайдалану оқу үдерісінің тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді. Педагогтын АКТ-ті құзыретті қолдануы оқушылардың шығармашылық әлеуетін қалыптастыруға педагогикалық әсерін арттырады [94].

Жоғары білім беру жүйесін ақпараттандыру және ақпараттық-коммуникациялық технологиялардың қарқынды дамуы жағдайында университет оқытушысының оқу-әдістемелік қызметі көптеген жаңа қасиеттерге ие болады. АКТ құралдарын оқу үдерісіне кеңінен енгізу және жоғары оқу орындарының өздерінің ақпараттық кеңістіктерін жасауы оның мамандығына қарамастан қазіргі заманғы мұғалімнің қажетті сапасын АКТ-ды меңгерген. Оқытушы ақпараттың құзыреттілігі білім беру сапасын жақсарту үшін негіз болып табылады [95].

Арнайы пән бойынша мұғалімнің оқытушылық қызметі жоғары кәсіби білімнің мемлекеттік білім беру стандарты, оқу-әдістемелік материалдардың қағаз және электрондық басылымдары негізінде салынған белгілі бір ақпараттық модель шеңберінде жүзеге асырылады. Оқу-әдістемелік қамтамасыз етуді құрастыру құралы ретінде АКТ құралдарын пайдалану білім беру үдерісінің тиімділігін едәуір жақсартады, себебі студенттердің өзіндік жұмысын «жандандыруға және мұғалімдер арасында ақпарат алмасуға мүмкіндік беретін компьютерлендірілген ақпараттық ресурсты құрудың нақты мүмкіндіктері бар.

Оқу үдерісінің заманауи талаптарына сәйкес, оқу-әдістемелік жұмыстарды сапалы және нәтижелі ұйымдастыру үшін жоғары оқу орнының оқытушысы келесі міндеттерді атқара алуы тиіс:

- оқу-әдістемелік құжаттамаларды (оқу жоспарлары, пән бағдарламалары, тест сұрақтары, курстық жұмыстар, дәрістер, семинарлар, зертханалық жұмыстар, ұсынылатын әдебиеттер тізімі және т.б.) әзірлеуде мәтіндік редакторларды тиімді қолдана білуі қажет;

- оқу мазмұнын бейнелі және қолжетімді түрде жеткізу үшін визуалды құралдарды жасау, дәріс және семинар материалдарын көрнекі түрде дайындау білігін меңгеруі тиіс;

- оқу және ғылыми мақсатта ақпарат іздеу үшін ақпараттық-іздеу жүйелерімен еркін жұмыс істей алуы керек;

- педагогикалық өзара іс-қимылды ұйымдастыру мақсатында электронды пошта, интернет-платформалар мен коммуникациялық технологияларды қолдануы қажет;

- білім алушылардың білімін бағалау және бақылау үшін автоматтандырылған психологиялық-педагогикалық тестілеу жүйелерін пайдалана білуі тиіс [96].

Бүгінгі таңда ақпараттық-коммуникациялық технологиялар оқытушының ақпараттық мәдениетінің ажырамас бөлігі болып саналады және кәсіби қызметінің негізгі құралдарының бірі ретінде қарастырылады. АКТ саласындағы құзыреттілік, ақпараттық-коммуникациялық технологиялар саласында алған білімі мен дағдыларын іс жүзінде пайдалануға дайындық ретінде кәсіби жарамдылық критерийі болып табылады, ал АКТ игерушісі үшін оның болашақ құрылғысының кепілі болып табылады және мұғалім біліктілігін арттыру және қоғамның интеллектуалдық құндылықтарының тасымалдаушысы болып табылады.

Жоғары оқу орнының оқытушысы – тек өз саласының маманы ғана емес, сонымен қатар ғалым және педагог. Ол оқу процесінде, тәжірибелік сабақтарда, курстық және дипломдық жұмыстарды орындау барысында кәсіби қызметке шығармашылық тұрғыдан қарайды. Егер оқытушы ақпараттық-коммуникациялық технологияларды тиімді әрі сауатты қолдана алса, бұл оның педагогикалық ықпалы мен студенттердің шығармашылық қабілеттерін дамыту деңгейін бірнеше есеге арттыра алады [97].

Сәйкесінше, қазіргі жоғары кәсіби білім беру жүйесін ақпараттандыру жағдайында оқу процесінің нәтижелілігі тікелей оқытушының АКТ құзыреттілігіне байланысты. Бұл құзыреттілік тек оқу барысында АКТ-ны пайдалану емес, сонымен қатар оқу-әдістемелік материалдарды дайындау дағдыларын қамтиды. АКТ арқылы оқу-әдістемелік материалдар базасын қалыптастыру студенттердің өзіндік жұмыстарының сапасын арттырып, олардың оқу белсенділігін едәуір нығайтуға ықпал етеді [98,99].

Когнитивті, коммуникативті және әлеуметтік компоненттер әдетте кәсіби жетістіктер үшін объективті критерий ретінде қарастырылады.

Кафедраның психологиялық құзыреттілігінің когнитивтік кіші жүйесінің құрылымы педагогикалық дағдылар арқылы анықталады. Оқытушының когнитивті құзыреттілігінің негізгі көрсеткіштері келесі дағдылар: педагогикалық құбылыстарды талдау; әр элементті тұтастай алғанда және басқалармен қарым-қатынаста түсіну; педагогикалық феноменді дұрыс диагноз қою; басым педагогикалық тапсырманы қалыптастыру; туындаған мәселелерді шешудің тиімді жолдарын анықтау; алға қойылған мақсаттарға жетудің оңтайлы тәсілдерін таңдау; жағымсыз жағдайлар мен ауытқулардың алдын алу және оларды еңсерудің ықтимал шешімдерін болжау; білім беру процесіне

қатысушылардың қажеттіліктері мен қызығушылықтарын, материалдық-техникалық мүмкіндіктерін, жинақталған тәжірибесін, сондай-ақ кәсіби және жеке қабілеттерін ескере отырып, олардың қызметін мазмұндық тұрғыдан жоспарлау; сонымен қатар, студенттердің жеке дамуындағы олқылықтарды жою мақсатында олардың шығармашылық әлеуетін, қабілеттері мен идеяларын жетілдіру бағытында жеке жұмыс жүргізуді ұйымдастыру оқытушылардың қызметін ынталандыру және олардың мінез-құлқындағы теріс көріністерді шектеудің әдістер жүйесін жоспарлау; студенттің болашақ мамандығын есепке ала отырып, педагогикалық мәселелерді шешеді, оқу жоспарының басқа пәндермен пәнаралық байланыстар орнатады [100, 101].

Кәсіптік құзыреттілік құрылымында айтарлықтай және салыстырмалы түрде тәуелсіз шағын жүйе бола отырып, коммуникативтік құзыреттілік басқа адамдармен өзара әрекеттесу мүмкіндігі ретінде көрінеді [102]. Оқытушының коммуникативтік құзыреттілігіне қойылатын талаптар келесі дағдыларды қалыптастырудан тұрады: ауызша және ауызша емес ақпаратты алмастыру, сұхбаттасушының жеке қасиеттері мен сапасын диагностикалау мүмкіндігі; студенттермен өзара әрекеттесу стратегиясы, белгілі бір әлеуметтік маңызы бар мақсаттарға қол жеткізу үшін бірлескен әрекетті тиімді ұйымдастыра білу, сондай-ақ серіктестің қабылдау ерекшеліктерін түсініп, оған жанашырлықпен қарау негізінде қарым-қатынаста сәйкестену қабілеті - маңызды әдістер мен тактикалар ретінде қарастырылады.

Жоғары кәсіптік білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттары, өкінішке орай, студенттердің білім алуындағы коммуникативтік дағдыларды дамыту мәселелерін толық қамтымайды. Дегенмен, бірқатар зерттеу жұмыстары [103] көрсеткендей, оқытушының кәсіби және жеке қасиеттерінің, соның ішінде оның ұстанымы мен кәсіби қарым-қатынас дағдыларының айрықша рөл атқаратыны анық байқалады.



Сурет 3 – Коммуникативтік құзыреттілікті дамыту бойынша кешенді оқыту мазмұны

Коммуникативтік қабілеттерді дамыту және тұлғаның қарым-қатынас ортасын нығайту мақсатында оқу процесіне арнайы тренингтер топтамасы енгізілді. Бұл тренингтер кейіннен болашақ кәсіби қызметтің тиімділігі мен коммуникативтік құзыреттіліктің жоғары деңгейіне қол жеткізуге ықпал етті. Олардың мазмұны үш негізгі бөліктен тұрады: ақпараттық, өзін-өзі тануға бағытталған және тәжірибелік блоктар (3-суретте көрсетілген).

Теориялық ақпараттық блоктың мазмұны пәнаралық сипатқа ие, өйткені философия, педагогика, психология саласында фундаменталды, әдіснамалық зерттеулерсіз адамдар арасындағы өзара қарым-қатынастың мәнін, байланыс механизмдерін түсіну мүмкін емес. Бұл блокта ақпарат үш түрді білуді қамтиды: тұжырымдамалық, нақты, процедуралық және технологиялық.

Бұл блок педагогика, психология, философия туралы білімдерін өзара байланыстыру, олардың өзара әрекеттесуін және кәсіби қызметте өзара әсерін көру мүмкіндігін береді. Сонымен бірге, болашақ маманның өзін-өзі дамытудың міндетті шарты болып табылатын ішкі диалог, өзін-өзі анықтау үшін негіз қаланады.

Өзін-өзі тану блогы. Коммуникативтік құзыреттілікті дамытуда өте маңызды өздігінен білім беру мәселесі. Өзгелерді дұрыс түсіну басқа адамдарға дұрыс баға беруден әлдеқайда қиын. Психологтарды зерттеуде табылған «ореол әсері» адамның жақынырақ және ұзақ байланыстарға қарағанда ұзақ танысу мүмкіндігін бағалау қиынырақ екенін көрсетеді.

Тестілеу нәтижелері коммуникативтік құзыреттіліктің жеке компоненттерін анықтауға және білдіруге, өзіңіз туралы және басқалар туралы ойлануға арналған үшінші тарапты және объективті ақпаратпен қамтамасыз етеді және тиімді қарым-қатынастың маңызды компоненттерін құрудың негізі болып табылады - қажетті эмоционалдық тон және кәсіби өсудің тиісті ынтасы. Бұл блок студенттер арасында қызығушылық тудырады.

Тәжірибе -әдістемелік блок. Тренинг барысында болашақ маманның кәсіби қызметінде кәсіби коммуникативтік білімдер мен дағдыларды жетілдіру үшін негіз қаланады. Осы бөлімшенің әдістемелік негізі келесі талаптарды практикалық түрде жүзеге асыруды көздейді.

Студенттің белгілі бір психологиялық эмоционалдық ахуалын қалыптастыру. Бұл жағдай тек оқытушы мен студент арасындағы сенімді және қолайлы қарым-қатынас негізінде мүмкін болады. Мұндай өзара әрекеттестік болашақ маманның тұлғалық дамуына тікелей әсер ету мақсатында емес, оның өзіндік өсуі мен жеке тұлғалық әлеуетін ашуға ықпал ететін негізгі алғышарттардың бірі ретінде қарастырылады:

- коммуникативтік құзыреттілікті дамытуға бағытталған арнайы жаттығуларды орындау;

- болашақ маманның коммуникативтік құзыреттілігін дамыту барысында мимика, қимыл-қозғалыс, дауыс ырғағы және өзін-өзі бақылау қабілеттері маңызды рөл атқарады.

Аталған жаттығулар болашақ кәсіби мамандардың қарым-қатынас дағдылары мен қабілеттерін қалыптастыруға жағдай жасайды. Бұл тек тұлғаның мінез ерекшеліктерін ғана емес, сонымен қатар оның ойлау стилін,

әлеуметтік құндылықтарға қатынасын және коммуникативтік серіктестерімен өзара әрекеттесу сипатын да айқындайды.

Педагогикалық тәжірибе жоғары мектептің оқытушының әлеуметтік құзыреттілігіне қойылатын келесі талаптарға ие: бірлескен қызмет барысында алынған коммуникациялық әріптес (студент, докторант, әріптес) сигналдары туралы ақпараттарды қабылдау және дұрыс түсіндіру; басқа адамдардың жеке мағынасына терең ену; жеке тұлғаның жеке басын анықтайды; студенттің сыртқы сипаттамалары мен мінез-құлықтарын жылдам бағалау негізінде адамның ішкі дүниесін, бағытын және болашақ іс-әрекеттерін анықтайды; студенттің жеке тұлғасын және темпераментін анықтайды; шамалы негізде, тәжірибенің сипатын, студенттің жағдайын, әлеуметтік құзыреттілік деңгейінде басқалардың құқықтары мен міндеттерін құрметтеуді түсінеді [104].

Қызметкерлерді басқару құзыреттілігі. Халықаралық стандарттың «құзыреттілік, хабардарлық және оқыту» ұйымдардың [105] атқарым тізімдемелерінің міндетемелері келтірілген:

а) қызметкерлердің жұмысты сапалы орындауы үшін қажетті құзыреттілік деңгейін айқындау;

б) анықталған қажеттіліктерді өтеу мақсатында тренингтер ұйымдастыруға немесе өзге де тиісті шараларды жүзеге асыруға мүмкіндік беру;

в) қабылданған шаралардың тиімділігін бағалау;

г) қызметкерлердің сапа саласына қосқан үлесінің және жұмысының маңыздылығын түсінуі;

д) білім берудің, оқытудың, біліктіліктің және еңбек өтілінің тиісті жазбаларын сақтау.

Қазіргі заманғы білім беруді дамыту үрдістерін жаһандық білім кеңістігіне интеграциялау, сондай-ақ білім қоғамына өту білім беру мекемелерінің алдында тұрған өзекті міндеттер қатарында қарастырылуы тиіс

Университет ол қоғамның жүрегі, мәдениеттің, білім мен ғылымның тоғысқан орталығы. Мұның бәрі жаңа білім беру стандарттарына жылдам бейімделуге, өзгерістерді қабылдауға, жоғары сапалы білім беру өнімдерін жасауға қабілетті жоғары білікті профессор-оқытушылар құрамының қажеттілігін алдын-ала белгіледі. Тиісінше, университеттің негізгі міндеттерінің бірі жоғары білікті профессор-оқытушылар құрамын дайындау және оны дамыту міндеті болуы керек.

Жоғары лауазымдарға тағайындау және бағалау кезінде қазіргі көшбасшының, кез-келген институтта шын мәнінде оқытылмайтын осындай дағдылар мен машықтарға байланысты себептер ескеріледі. Мысалы, болашақ басшының мінез-құлық сипаттамалары негізінде адамның іскерлік қасиеттерін бағалауға, қызметкердің іскерлік серіктес болу қабілетін және дайындығын бағалауға үйретпейді. Сондай-ақ ақпарат пен уақыт шектеулерінің болмауы тұрғысында шешімдерді қалай қабылдауға үйретеді. Сонымен, бизнестегі тұлғааралық қақтығыстарды шешуде делдал рөлі үшін болашақ менеджердің [106] жүйелі түрде дайындығы жоқ.

Қазіргі университеттік бағдарламалар инновациялық басқару дағдыларын дамытуға арналмаған. Ғылым мен тәжірибеде көрсетілген дағдылардың маңыздылығын дәлелдейтін жағдайдың бәрі әлдеқайда қызық. Нарықтың осындай қажеттіліктерге табиғи жауап беруі сапалы білім алу қауімімен байланысты көптеген қауіптерді тудыратын оқыту компаниялары санының көбеюіне әкеп соқты. Қазіргі заманғы қайта даярлау бағдарламаларының болмауына байланысты кейбір жоғары оқу орнының қызметкерлеріне жүктейді, олар қосымша табыс табу үшін басшылық кадрларды қайта даярлау мәселесіне ғана байланысты.

Қазіргі таңда біздің қоғамда басшылар мен менеджерлерді оқытуға арналған тиімді бағдарламалар мен жаңа оқу форматтарын әзірлеу өзекті мәселе болып отыр.

Қызметкерлерді басқару – сапа менеджменті жүйесінің (СМЖ) маңызды процестерінің бірі саналатын адам ресурстарын басқарудың ажырамас бөлігі. XX ғасырдың соңында құзыреттілікке негізделген қызметкерлерді басқару жүйесі пайда болып, оның жаңашылдығына байланысты түрлі мәселелер туындады. Жүйенің ажырамас бөлігі ретінде «құзыреттер» – университет пен оның қызметкерлерінің ортақ көзқарас, миссия және құндылықтарға сәйкес белгілі бір міндеттерді орындау қабілетін білдіреді. Осылайша, құзыреттілік кадрларды басқару жүйесіне енгізіліп, стратегиялық мақсаттарға жетуге бағытталады және университет деңгейінде де, жеке қызметкерлер деңгейінде де маңызды рөл атқарады.

Білім беру парадигмасының құзыреттілікке негізделген форматқа көшуі басқарудың мақсатты, мағыналық және процедуралық аспектілерін кешенді түрде қарастыру және қайта қарау қажеттілігін алдын ала анықтайды. Осыған байланысты құзыреттілік көзқарас тұрғысынан оқу процесінің нәтижелерінің сапалы аспектілерін қамтамасыз ететін басқару қызметін бағалау туралы өткір мәселе болды. Білім беру ұйымдарында құзыреттілік көзқарас тұрғысынан басқару мақсаты - мақсатты белгілеудің бірыңғай жүйесін, құрамды таңдауды, ұйымдастыруды және технологиялық тұрғыдан түлектерді даярлау процесін технологиялық тұрғыдан қамтамасыз ететін, басқарудың арнайы тобын анықтау негізінде біртұтас жүйесін қамтамасыз ететін, басқарушы топтың компетенциялар кешенін қалыптастырудағы мақсатты, интеграцияланған, жоғары деңгейге және өнімділікке кепілдік беретін жалпы және негізгі құзыреттілік, сондай-ақ кәсіби комплексті дамыту оқытушылардың этикасы қолжетімді, сапалы білім беруді қамтамасыз етеді [107].

Білім беру мекемесінің басшылығының құзыретті көзқарас тұрғысында басқарушының құзыретінің портретін, оқытушының құзыретінің портретін, сондай-ақ құрылған педагогикалық ұжым мен басқарушы топты анықтау қажет. Құзыреттілік портреті бойынша мінсіз көшбасшы мен оқытушыға ие болуға тиіс кәсіби білімдердің, дағдылардың және жеке қасиеттердің құжатталған жиынтығын түсіну.

Зерттеу аясында білім беру ұйымының басшысының құзыреттілігі кәсіби құзыреттіліктің негізгі компоненттері негізінде қарастырылады: үйлестірушілік, өзара әрекеттестік, стандарттау, уәждеу, маркетингтік және

әлеуметтік құзыреттер жатады, яғни білім беру мекемесін басқаруда құзыреттілікке негізделген көзқарасты жүзеге асыру үшін қажетті алғышарттары болып табылады.

Құзыретті басшы - ол барлық құрылымдық және функционалдық байланыстарды тиімді үйлестіре отырып, жеке тұлғалық және әлеуметтік сұраныстарға сай кәсіби және басқарушылық дағдыларды дамытуға жағдай жасайтын басқару тетіктерінің жүйесін іске асыратын тұлға. Бұл басқару тетігі – мекемедегі өзара қарым-қатынастарды мақсатқа бағыттап, кешенді үйлестіруге мүмкіндік беретін іс-шаралар жиынтығы ретінде көрінеді [108].

Сонымен қатар, құзыреттілікке негізделген басқарудың маңызды факторларының бірі – басшының уәждемелік әлеуеті, яғни, мотивацияны тиімді басқару арқылы ұйым жұмысының нәтижелілігін арттыру.

Мотивация арқылы оқытушылардың осы бағытта қызмет етуін қамтамасыз ететін себептерді қалыптастыруды білдіреді. Зерттеу тұрғысынан осы ережелерді түсіну оқытушыларды ынталандыру үшін ынталандырудың дамуын анықтауға мүмкіндік берді. Оқытушыны ынталандыру механизмі - педагог қызметкерлердің қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін қаражат алу мүмкіндігін тудыратын мұқият тұжырымдалған және жақсы басқарылатын мақсаттар, әдістер мен құралдар жүйесі.

Құзыреттілік үлгісі бірнеше негізгі блоктардан тұрады, соның ішінде құзыреттілік кластері (мысалы, аналитикалық ойлау, өзін-өзі басқару, орындау шеберлігі және тұлғааралық дағдылар) және теңдестірілген көрсеткіштер картасы (Balanced Score Card) қолданылады. Бұл блоктар ішкі және сыртқы факторлардың өзара жүйелік байланысын және қарама-қайшылығын айқындайды [109].

Құзыреттілік тек қызметкерлерді басқару жүйесінің төрт элементінің бірі ғана болып табылады, олар басқа үшеуін алмастыра алмайды: корпоративтік мәдениет, ұйымдастырушылық тәртіп, қызметкерлерді басқарудың бизнес-рәсімдері. Дегенмен, тек осы төрт элементте ғана персоналды басқару жүйесі стратегияны іске асыру мен мақсаттарға жетудің барынша тиімділігі мен тиімділігін қамтамасыз етеді.

Құзыреттілік блоктары (кластерлері) кез-келген нысанды, субъект пен қарым-қатынастарды ынталандыру және бірлескен әрекеттер түрінде қамтитын басқару процесі ретінде қарастырылуы мүмкін.

Дәстүр бойынша, құзыреттілік тұжырымдамасы «хабардарлық, сенімділік», «адам білімі, тәжірибесі бар мәселелердің ауқымын» білдіреді. Демек, ол әдетте барлығымен қабылданады. Алайда, осы сөздің шынайы мәні әртүрлі. Латын-орыс тіліндегі «competentia» сөздік құзыреті бөліктердің, пропорционалдылық және «бәсекелестік» сөздерінің бір-біріне қол жеткізу, ал *competo* сөзі сәйкес келу, сәйкес келу қабілеті, қабілеттілігі ретінде аударылады. Бір сөзбен айтқанда, сөздің негізгі бөлігі - бірлесіп жоғалып кетті, бірақ оның оралуымен құзыреттілік - адамның белгілі бір жүйелікталаптарға сәйкестігі болып табылады, бұл бірлескен нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндігін береді. Басқаша айтқанда, егер адамдар қандай да бір бірлескен қызметке қатысса және нақты нәтиже алғысы келсе, олар өздерінің мінез-

құлқын жақсы түсініп, олардың әрқайсысында бірдей мағынаға ие бола отырып, осы қызметтің ұғымдарын қолдануы керек[110].

Құзыреттілік кеңістігі – бұл өзара әрекеттесуге қатысушы әрбір адамға, сондай-ақ жүйеге жаңадан қосылған кез келген мүшеге қойылатын талаптар жиынтығы[111]. Жеке адам өз бетінше толық құзыретті бола алмайды, ол әрдайым белгілі бір жүйенің талаптарына сәйкес құзыреттілікке ие болады.

Менеджмент жүйесі негізінен менеджерлер мен басшылар арасындағы өзара әрекетке сүйенеді, ал бұл жүйенің тиімділігі олардың жеткен құзыреттілік деңгейіне тікелей байланысты. Басқа жағдайларда басқарушы маман өз бетімен әрекет етеді: жағдайды талдайды, жоспар құрады, шешім қабылдайды және оның нәтижелерін бағалайды. Оның жұмысының тиімділігі мен жетістігі - кәсіби білімінің, тәжірибесінің және құзыреттілік деңгейінің көрсеткіші.

Ынтымақтастықтың табысты болуы үш маңызды факторға тәуелді. Біріншіден, барлық тараптар бір тілде «сөйлесуі» қажет, яғни мазмұн мен ұғымның бірдей түсіндірілуі маңызды. Екіншіден, өзара әрекетке ашық болып, сындарлы диалог орната білу қажет. Үшіншіден, ең бастысы – тараптар бірін-бірі түсінуге ниетті болуы керек. Бұл жағдайларда құзыреттілікті тиімді басқару шешуші рөл атқарады.

Басқарушылық құзыреттілікке тән ерекшелік — басқару тобының орташа деңгейден төмен түспейтін, жеткілікті құзыреттілік деңгейіне ие болуы. Бір сарапшының сөзімен айтқанда: «Басқару – бұл командалық спорт, онда есеп бірінші ойыншыдан емес, соңғы ойыншыдан басталады». Осы себепті білім мен дағдылар, тіпті егер олар өте жоғары деңгейде болмаса да, құнды болып табылады, бірақ бірліктерге қолжетімді теориялық биіктіктен гөрі барлық басқарушыларға тиесілі.

Оқу деңгейіндегі айырмашылық түсінушілік үрдісінің бір жақты болуына алып келеді: бір адам бірін-бірі түсінеді және мұны істей алмайды. Біріншісі, оның білімі арқасында көшбасшы болып, жолды басқарады. Бірақ өзара түсіністік болмаған жағдайда, мұндай көшбасшылар дегеніне жете алмайды өйткені олардың бағыныштыларға әсер етуі түсінікке бағытталмай, тек қорқыту, үркітуге бағытталады.

Құзыретті басқарудың мазмұны қандай деңгейде? Бұл жоғарыда аталған фактіні барынша ескере отырып, менеджерлерді оқыту мен біліктілігін арттырудың бірыңғай саясаты. Бұл саясатта көрсетілімге арналған іс-шараларға орын жоқ және бұл оқиғалар өздерінің қажеттіліктеріне байланысты мақсатты түрде жасалуы керек.

Құзыретті басқару маңызды деңгейде басшылар арасында білім қалыптастыру үрдісімен ғана шектелмейді. Құзыреттілік – білім мазмұны ғана емес, қызметкерлердің өзара әрекеттесуінің белгілі бір стандарты. Қимылдардың дәйектілігі мен әрекеттердің синергиясы әркімнің біліміне емес, тараптар өз ойларын бір-біріне қалай жеткізетініне байланысты [112].

Өзара қарым-қатынас деңгейінде құзыреттілікті басқару қажеттілігі бір адам сөйлегенде, екіншісі оны түсінуге тырысады. Бұл жағдайда олардың біреуі бір тұжырымдаманы, ал екіншісі оны өз бетімен түсінеді. Мұның көптеген себептері бар: қабылдау сүзгілері, көзқарастар, ойлау қабілетсіздіктерін жеңе

алмау немесе келмеу, тіпті сұхбаттасушымен жаман көңіл-күй байланысты. Нәтижесінде жалпы іс зардап шегеді. Конструктивті өзара әрекеттестік әр адамның басқалармен кездесуге деген саналы ниетінің негізінде ғана негізделеді. Өзара әрекеттесудегі әрбір қатысушы өздерінің болжамдары негізінде әрекет етпеуге міндеттенеді. Алдын ала ойлау – бұл басқа адамға ниеттердің атрибуты және басқа адамдарға қатысты өз іс-әрекеттерін құру, оның шынайы болмауы және басқа да ниеттер ойлап таппағаны сияқты.

Егер өзара әрекеттесу қасақана сындарлы болса, онда өз ойларын ашық және түсінікті түрде білдіретін қарапайым қабілет, өзара түсінушілікке кедергі келтіруі мүмкін. Университет басшыларының кәсіби біліктілігінің сапасы аса маңызды [113, 114].

Жоғары оқу орындары басшыларының кәсіби құзыреттілігінің сапа блогы бірнеше компоненттерді қамтиды. Жоғары оқу орнында басқару саласында кәсіби білім мен практикалық тәжірибенің бар болуы, ұжымдық оқу-әдістемелік, ғылыми және қоғамдық іс-шараларды ұйымдастыру білу-басқарушылық құзыреттердің айтулы бір элементтері.

Экономикалық құзыреттілік: экономикалық білімнің қолжетімділігі, басқарудың экономикалық әдістерін қолдану мүмкіндігі, жоғары оқу орнында қаржы табу және коммерциялық қызмет тәжірибесі.

Ғылыми құзыреттілік: бұл ғылымның тиісті салаларында терең білімге ие болу, ғылыми зерттеулерді ұйымдастыра білу және дербес ғылыми зерттеу жүргізу тәжірибесінің болуы.

Педагогикалық құзыреттілік: педагогикалық білім мен дағдыларға, сондай-ақ жалпы білім беретін мектепте мұғалімдік қызмет атқару тәжірибесіне негізделеді.

Құқықтық құзыреттілік: білім беру жүйесінің жұмыс істеуі мен дамуына арналған экономикалық, еңбек және басқа да заң түрлерін, нормативтік-құқықтық базаларды білу, жоғары білім алу жағдайында осы білімді пайдалану тәжірибесі мен қабілеті [115].

Жоғары оқу орындарының лауазымды тұлғаларының басшы қызметкерлерінің кәсіби біліктілігі 4 – кестеде көрсетілген.

Кесте 4 – ЖОО-ның басшы қызметкерлерінің кәсіби біліктілігі

| Сипаттар тобы (компоненттері) | Кафедра меңгерушісі | Факультет деканы | Ректор |
|-------------------------------|---------------------|------------------|--------|
| 1. Басқарушылық құзыреттілік | 1/26,9 | 1/27,6 | 1/32,4 |
| 2. Ғылыми құзыреттілік | 2/22,5 | 5/11,2 | 4/16,2 |
| 3. Педагогикалық құзыреттілік | 3/22,3 | 4/17,6 | 5/14 |
| 4. Экономикалық құзыреттілік | 4/15,7 | 2/23,7 | 2/19,3 |
| 5. Құқықтық құзыреттілік | 5/12,7 | 3/19,9 | 3/18,1 |

Сарапшылар ректордың, деканның және оқу орнының бөлім меңгерушісінің басшылық құзыретіне бірінші дәрежені тағайындады және кәсіптік құзыреттіліктің жалпы үлгісіндегі үлесін тиісінше 32,4%, 27,6% және

26,9% деп белгіледі. Бұл нәтиже университеттік басқарушылардың кәсіптік құзыреттілік үлгісіндегі басқару құзыреттілігінің рөлін зерттеуді растайды. Сонымен қатар, жоғары оқу орнының кәсіби біліктілігінің сапасын бағалау әртүрлі деңгейдегі басқарушылардың ерекшеліктеріне байланысты сапа қатарларының бір-бірінен ерекшеленетіндігін көрсетті.

Мысалға, сарапшылар университет ректорының экономикалық салмағына 19,3% -ды құрайтын екінші дәреже берді. Бұл жерде жоғары оқу орындарын басқарудағы басымдықтарын айқындайтын ректорлар экономикалық мәселелерді екінші орында ұстайтынын айту керек. Бұл проблемалар университеттік ректорлар үшін мемлекет тарапынан да, сондай-ақ нарықтық экономика шарттарына тез бейімделетін мемлекеттік және мемлекеттік емес университеттер арасында білім беру қызметтері нарығындағы бәсекелестіктің пайда болуына байланысты сыртқы ортада болған өзгерістерге байланысты маңызды болды. Үшінші дәреже - 18,1% үлес салмағы заңгерлік құзыреттілік сарапшыларымен ректорларға тағайындалды.

Бұл сапа блогының маңыздылығы және жалпы кәсіби біліктіліктегі орны ректорларға университетті құқықтық қамтамасыз ету саласында білім алу қажеттілігіне байланысты. Заңдар өте тез өзгереді, оларға кейбір баптар қосылады, және ректорға заңнамалық өзгерістердің барлық өзгерістерін бақылау маңызды. Төртінші орында ректордың кәсіби құзыретінде – 16,2% -дан асатын ректордың ғылыми құзіреті. Бұл университеттік ғылым әрдайым жоғары білім жүйесінің ажырамас бөлігі болып қала беріп отырғандығымен түсіндіріледі. Ақыр соңында, сарапшылар ректордың педагогикалық құзыретіне тек бесінші дәреже берді - 14%. Деканға құзыреттілік келесі бағыттар бойынша кәсіби біліктілікке ие болды: басқарушылық - бірінші дәреже (шартты салмағы 27,6%), экономикалық - екінші дәреже (23,7%), құқықтық – үшінші дәреже (19,9%), педагогикалық - (17,6%), ғылыми - бесінші (11,2%). Кафедра меңгерушісінің кәсіби біліктілік блоктарының сарапшылары келесідей реттіліктерді анықтады: басқарушылық құзыреттілік (26,9%), ғылыми (22,5%), педагогикалық (22,2%), экономикалық (15,7%) және құқықтық (12,7%).

Осылайша, жоғары оқу орындары басшыларының қазіргі кездегі кәсіби басқарушылық қызметінің ерекшелігі олардың кәсіби біліктілігінің мазмұнын анықтайды.

Соңғы жылдары университет қызметкерлерін басқару [116,117] концепциясында елеулі өзгерістер орын алды, сондай-ақ қызметкерлерді іскерлік бағалау әдістемесі, тәсілдері мен технологиялары өзгеруі – заманауи басқару білімдері, дағдылары мен құзыреттері бар жоғары білікті және мотивацияланған мамандар кадрларының бөлімшелеріндегі басты ұстанымдарға қосылуы болып табылады.

Әртүрлі бағалау әдістерінің артықшылықтары мен кемшіліктерін анықтау қызметкерлерді басқару саласындағы және университет қызметкерлерінің іскерлік бағалауындағы мәселелерді жан-жақты зерделеуге мүмкіндік береді. Жоғары оқу орнының басқару жүйесінде жетекші шағын жүйе ретінде университеттік менеджментті оңтайландыру және кадрлық саясатты жетілдіру мақсатында *SWOT талдауы* кеңінен қолданылады. Іскерлік

ортада кеңінен танымал бұл әдіс жоғары оқу орнындағы кадрлық басқару процесіндегі қиындықтар мен проблемалық тұстарды айқындауға мүмкіндік береді. Университет басқаруындағы әлсіз тұстарды сипаттау бұл қазіргі таңда жоғары оқу орындары тек дәстүрлі құрылымдармен (кафедралар, факультеттер, институттар, білім сапасын қамтамасыз ету бөлімдері, маркетинг және жарнама орталықтары, мансапты дамыту орталықтары) ғана шектелмей, сонымен қатар ғылыми-зерттеу, оқу-өндірістік кешендермен және бизнес-құрылымдармен бірлесе жұмыс жасайтын қарқынды дамып келе жатқан ұйымдар ретінде қалыптасып келеді. Бұл өзгерістер басқару құрылымын жаңартуды, кадрлық ресурстарды стратегиялық тұрғыдан басқаруды және ұйымішілік өзара іс-қимылды тиімді үйлестіруді қажет етеді.

Университеттің қызметкерлерін басқарудың ең өзекті мәселелерінің бірі кәсіби менеджерлердің қажетті санының болмауы. Жиі университеттің әртүрлі бөлімдерінде көшбасшылық ұстанымдарды қазіргі заманғы іскерлік ортада бейімделмеген, жоғары оқу орнының басқаруына қатысты дәстүрлі көзқарастарды ұстанатын адамдар атқарады.

Бос лауазымға үміткерлерді бағалау кезінде қызметкерлерді іріктеу мен бағалаудың жеке элементтері (кадрлармен сұхбат, іскерлік ойындар, құжаттарды талдау) пайдаланылды, бірақ олар бірыңғай жүйемен байланыстырылмайды. Бағалау өзі жеткілікті дайындық жағдайға байланысты жүргізілді.

Осы міндеттерді табысты орындау үшін басқару қызметкерлері тиісті басқарушылық құзыреттерге ие болуы қажет. Алайда бұл құзыреттердің даму деңгейін бағалайтын нақты технологияның болмауы білікті басқарушы кадрлардың жетіспеушілігіне алып келеді.

Көптеген басқарушылар өз саласында үлкен тәжірибесі бар, ғылыми және педагогикалық жетістіктерімен танымал мамандар. Дегенмен, университеттер мен құрылымдық бөлімшелерді тиімді басқару үшін ірі басқару құрылымдарында тәжірибе жинақтау қажет, ал мұндай мүмкіндіктер жиі жетіспейді. Бұл жағдай нақты бір университетке тән болмаса да, қазіргі жоғары оқу орындарындағы кадрлық басқару жүйесінің негізгі қайшылықтарының бірін көрсетеді.

Аталған қайшылықтың мәні – ғылыми мектепті ұйымдастыра алатын және сонымен қатар өзінің бөлімшесінің қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ете алатын тәжірибелі, беделді ғылыми жетекшіні табудың күрделілігінде жатыр. Тағы бір шектеуші фактор ол кей жағдайларда кафедра меңгерушілері өздерінің жеке мүдделерін (мысалы, жеке мәртебесін арттыру немесе материалдық әл-ауқатын жақсарту) көздей отырып, жалпы университеттің стратегиялық мақсаттары мен міндеттеріне қайшы әрекет ете алады.

Осындай жағдай менеджментті бағалау жүйесінің болмауына байланысты. Жоғарғы оқу орындарының жоғарыда аталған жағдайында университеттің жетістіктерін қамтамасыз ету үшін ең алдымен қарсылық әрекет жағдайында нәтижеге қол жеткізе алатын мамандар болады. Осыған байланысты, мұндай мамандардың бойында бірқатар маңызды құзыреттер болуы қажет: қарсылықтарға төтеп беру қабілеті, коммуникативтік икемділік,

стандартты емес және икемді ойлау дағдылары, түпнұсқа шешімдер қабылдай білу, сондай-ақ жоғары деңгейдегі психологиялық тұрақтылық. Аталған құзыреттер зияткерлік, коммуникативтік және тұлғалық блоктар аясында бағаланады [118,119].

Осы себепті, университетті басқару үдерісіндегі SWOT-талдау тұрақты түрде жүргізіліп отыруы қажет, оның барысында әлсіз және күшті жақтар, қауіптер мен мүмкіндіктер анықталады. Бұл мәліметтер 5 – кестеде нақты көрсетілген.

Кесте 5 – SWOT-талдау

| Әлді жақтары | Әлсіз жақтары |
|--|---|
| <p>1. Сыртқы және ішкі ортаның жоғары қарқынды өзгерістеріне бейімделуге мүмкіндік беретін жүйелі басқаруды қолдау.</p> <p>2. Инновациялық университеттің тұрақты әрі серпінді дамуына ықпал ететін тиімді көшбасшылық стилін енгізу</p> <p>3. Университеттің басқару үдерісіне кәсіби тұрғыдан дайындалған, құзыретті мамандарды тарту мақсатында әртүрлі жұмыс топтарының жұмысына қатыстыру арқылы басқару шешімдерін сапалы жүзеге асыру</p> <p>4. Университеттің менеджмент жүйесінің тиімділігі және жұмысқа қанағаттандыру туралы кері байланысты ұйымдастыру</p> | <p>1. Кәсіби менеджерлердің қажетті санының жоқтығы.</p> <p>2. Біліктілік (академиялық дәреже, педагогикалық тәжірибе) және басқарудың құзыреттілігі арасындағы айырмашылықтың болмауы (жобалық режимде жұмыс істеу қабілеті, түрлі санаттағы қызметкерлерді басқару қабілеті - оқытушылар құрамы, ПОҚ).</p> <p>3. Университеттің басқарушылық жеке мүдделеріне, мақсаттарына сәйкес келмеуі.</p> <p>4. Жауапкершілікті бөлудің және басқару дағдылары жетік дамымағандығы.</p> <p>5. Басқарушыларлардың жауапкершілігі және басым міндеттерді.</p> |
| Мүмкіншіліктер | Қауіптер |
| <p>1. Бизнес-білім беру бағытында жетекші орындарды иелену.</p> <p>2. Білім беру, ақпараттық және басқару үдерістеріне инновациялық технологияларды кеңінен енгізу.</p> <p>3. Еңбек нарығында сұранысқа ие құзыретті мамандар мен жұмыс істейтін түлектер санының едәуір артуы.</p> <p>4. Оқу үдерісінің сапасын арттыру мақсатында университеттің тиімді және заманауи инфрақұрылымын қалыптастыру.</p> | <p>1. Басқарушылық құзыреттілік, жоғары кәсіби дайындық және ғылыми әлеуетті ұштастыра білетін мамандарға деген тапшылық</p> <p>2. Жаңа білім беру құрылымдарының (колледждер, лицейлер, мектептер) жедел қарқынмен дамуы</p> <p>3. Бәсекелестердің белсенді маркетингтік стратегиясы инновацияларды басқару мен оларды тиімді енгізуде икемділікті арттыру қажеттілігін туындатады.</p> |

Осылайша, менеджер өз қолында маңызды ақпараттың басым бөлігін шоғырландырған жағдайда, басқарушылық шешімдерді ешқандай өкілеттіктерді тапсырмай, жеке өзі қабылдайды. Мұндай тәсіл бағынышты қызметкерлердің шешім қабылдауға деген жауапкершілігін төмендетіп,

олардың басқару үдерісіне қатысуға деген ынтасының әлсіреуіне, яғни демотивацияға себеп болады. Сонымен қатар, нәтижеге қол жеткізуге қойылатын қатаң талаптар мен қателіктер үшін жазалау немесе айыппұл жүйесінің енгізілуі (теріс мотивация тетігі ретінде) қызметкерлердің дербес ойлауына, бастамашылдығына және басқарушылық шешімдер қабылдаудағы белсенділігіне кері әсерін тигізеді. Бұл режимде жұмыс істеу басшылардың шамадан тыс жүктелуіне және олардың ерте эмоционалдық күйіп қалуына әкеледі. Мұндай менеджерлермен күшті басқарушылық құзыреттілік және көшбасшылық тәжірибесі болған кезде, басқарушылық жұмысқа ынталандыру мен қызығушылық күрт төмендейді.

Университеттің беделі, оның имиджі негізінен демографиялық құлдырау кезінде үміткерлерді іріктеуді анықтайды, ал әрбір университет үміткер үшін күреседі. Мұндай жағдайларда бәсекелестік артықшылығы бірінші кезекте жоғары оқу орнында жүзеге асырылады, басқару жүйесі дұрыс қойылған университетте білім беру қызметтерінің жоғары сапасын қамтамасыз етіледі [120].

Қазіргі кезеңдегі білім беру саласында жаһандық құзыреттерді дамыту барысында, әлемдегі өзгерістер кезінде білім мен ғылымда еңбек нарығына сұранысқа ие менеджерлердің кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастыру қажеттілігі ғылыми зерттеудің өзектілігі туындап отыр.

Менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың диагностикалық моделі негізінде университет түлектерінің кәсіби құзыреттерін бағалау әдістерін ұсынамыз. Білім беру жүйесінде қызмет атқаратын менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың мазмұнын тиімді ұйымдастыру үшін алдымен оның құрылымдық-мазмұндық моделін жасау қажет. Бұл модель кәсіби құзыреттілікті қалыптастырудың негізгі құрамдас бөліктерін анықтауға, оны жүзеге асырудың технологиясын әзірлеуге, ұйымдастыру кезеңдері мен формаларын, әдіс-тәсілдерін, бағалау өлшемдері мен көрсеткіштерін белгілеуге, сондай-ақ тиісті диагностикалық құралдарды таңдауға мүмкіндік береді. Мұның барлығы біртұтас құрылымға жинақталып, жүйелі түрде іске асырылуы тиіс. Осы тұрғыда модель қалыптастыру үдерісінің негізі ретінде қарастырылады.

Ғылыми әдебиеттерде «қалыптастыру» ұғымы [121] бір нәрсеге нақты пішін беру, толықтыру, сондай-ақ түрлі факторлардың ықпалымен жеке тұлғаны дамыту үдерісі ретінде түсіндіріледі. Бұл үдеріс нәтижеге – яғни жеке тұлғаның қасиеттерін тұрақтандыруға, оның белгілі бір нысандарды меңгеру деңгейіне бағытталады. Қалыптастыру сыртқы (білім беру, оқыту, әлеуметтік және табиғи орта) және ішкі (тұлғаның өз белсенділігі) факторлардың әсерінен жүзеге асады.

Ғылыми мәселелерді шешу, жаңа білім алу, үдерістер мен құбылыстарды зерделеу кезінде модельдеу әдісі жиі пайдаланылады. Модельдеу – нақты құбылыстың құрылымын бейнелейтін, дерексіз және жалпыланған объект ретінде шындықты танудың кең таралған ғылыми тәсілі. Соңғы жылдары бұл әдіс ғылым мен тәжірибенің түрлі салаларында кеңінен қолданылады. Мұны Ю.К.Бабанский, А.Н.Беляева, В.П. Беспалько, Н.Д.Хмель сынды ғалымдардың

еңбектері растайды. Ю.К.Бабанскийдің пікірінше, моделдеу зерттелетін үдеріс немесе құбылыс жөніндегі білімді жүйелеуге, оның тұтас сипаттамаларын болжауға, компоненттер арасындағы байланыстарды анықтауға және жіктеу жүйесін жасауға көмектеседі [122].

Психологияда моделдеу – шындықты зерделеудің кең таралған тәсілі, мұнда зерттелетін нысанның құрылымы мен сұлбасы жалпыланған және абстрактілі түрде және зерттеу үлгісі ретінде ұсынылады. Ал педагогика саласында моделдеу күрделі әрі көлемді объектілерді зерделеуге мүмкіндік беретін тиімді құрал ретінде танылады. Бұл әдіс диаграммалар, сызбалар, көрнекті және қысқаша сипаттамалар арқылы педагогикалық құбылыстарды біріктірілген динамикалық жүйе түрінде бейнелеуге мүмкіндік береді.

Менеджердің кәсіби құзыреттілігіне қойылатын талаптарды екі негізгі бағыт бойынша жіктеуге болады: біріншісі – басқару қызметіне тән кәсіби білім мен дағдылар, екіншісі – басқарушылық әрекетті жүзеге асыруға қажетті психологиялық білім мен қабілеттер [123]. Менеджердің кәсіби құзыреттіліктері дамыған көрінісін 4 – суреттен байқаймыз.



Сурет 4 – Кәсіби құзіреттіліктері қалыптасқан менеджер моделі

Бұл модель педагогикалық жүйелерге тән негізгі қағидалар – тұтастық, ашықтық және құрылымдылық талаптарына сай келсе, кәсіби құзыреттілік, заманауи талаптарға бейімделген басқару кадрларын дайындауға мүмкіндік беріп, *кәсіби құзыреттіліктері қалыптасқан менеджер* қалыптасады.

Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың психологиялық-педагогикалық шарттар жүйесі мотивациялық, когнитивті, коммуникативті және рефлексивті компоненттерден құралған. Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруға қойылатын талаптарға сәйкес кәсіби құзыреттілікті қалыптастырудың компоненттері, өлшемдері, көрсеткіштері анықталды 6 – кестеде көрсетілді.

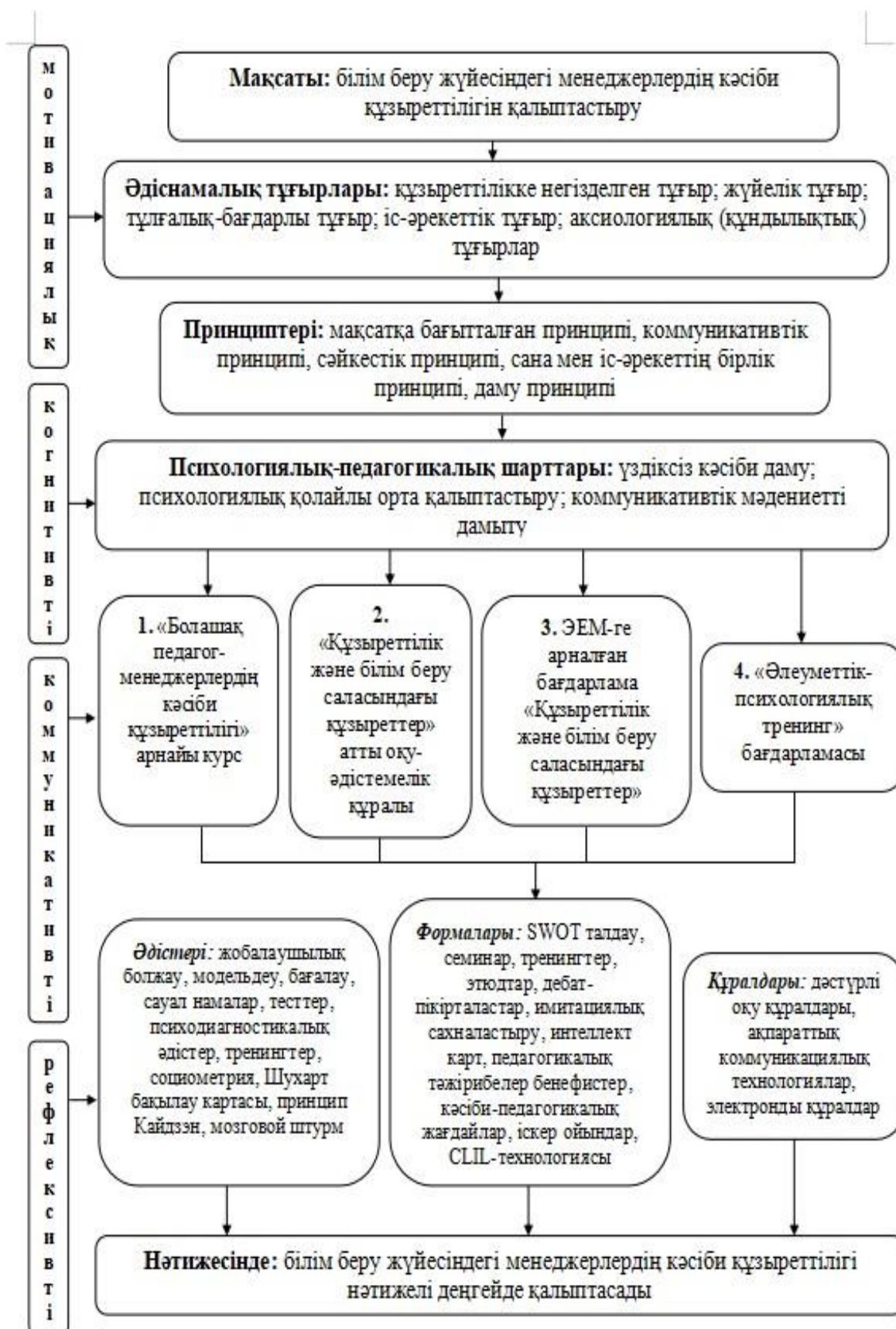
Кесте 6 – Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың компоненттері, өлшемдері және көрсеткіштері

| Компоненттер | Өлшемдер | Көрсеткіштер(<i>атқарымдары</i>) |
|----------------|--|---|
| Мотивациялық | жетістік мотиві құзіреттілік ретінде | ақпараттық-коммуникативтік, әрекеттік-реттеушілік және құрушылық-дамушылық атқарымдардың таратылуына ықпал етуі |
| Когнитивті | кәсіби білімін қолдана білу | аналитикалық-конструктивтік және профилактикалық-тәрбиелік атқарымдарды жүзеге асыруға бағытталуы |
| Коммуникативті | тұлға аралық коммуникация | кәсіби құзыреттіліктің барлық атқарымдарының таратылуына ықпал етуі |
| Рефлексивті | кәсіби өзін – өзі тану, өз ойын білдіру серіктестігіне әсер ете білу | құрушылық-дамытушылық және профилактикалық-тәрбиелік атқарымдарды таратуға бағытталуы |

Көрсетілген өлшемдер кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру процесінің нәтижесін анықтауға мүмкіндік береді. Сондықтан осы үдерістің бірқұрылымдық компоненті ретінде қарастыра отырып, білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың моделі құрылды

Педагогикалық жүйенің моделін құру – теория мен тәжірибе арасындағы байланысты қамтамасыз етіп, зерттелетін саладағы теориялық тұжырымдарды нақтылауға және олардың дұрыстығын тексеруге жағдай жасайды.

Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың моделі 5-суретте құрастырылды.



Сурет 5 – Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың моделі

Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың әдіснамалық тұғырлары:

Құзыреттілікке негізделген тұғыр – бұл тұғыр менеджердің тек теориялық білімін емес, сол білімді практикада қолдану қабілетін дамытуға бағытталады. Яғни, басқару, педагогикалық, коммуникативтік және аналитикалық құзыреттер қалыптасады.

Жүйелік тұғыр – білім беру менеджерінің қызметі біртұтас жүйе ретінде қарастырылады. Басқару, оқыту, тәрбиелеу, ұйымдастыру сияқты барлық элементтер өзара байланыста дамиды.

Тұлғалық-бағдарлы тұғыр – менеджердің жеке ерекшеліктері, қабілеті, көшбасшылық қасиеттері ескеріледі. Бұл тұғыр маманның жеке кәсіби дамуына жағдай жасауға бағытталған.

Іс-әрекеттік тұғыр - құзыреттілік нақты іс-әрекет барысында қалыптасады. Сондықтан менеджерлер тәжірибелік тапсырмалар, жобалар, тренингтер арқылы үйренеді.

Аксиологиялық (құндылықтық) тұғыр – білім беру менеджері педагогикалық этика, адамгершілік құндылықтар, жауапкершілік сияқты маңызды қағидаларды ұстануы керек.

Қорытындысында, бұл әдіснамалық тұғырлар білім беру менеджерінің кәсіби құзыреттілігін жан-жақты қалыптастыруға мүмкіндік береді және білім беру ұйымын тиімді басқаруға көмектеседі.

Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру белгілі бір психологиялық-педагогикалық шарттарды қамтамасыз етуді талап етеді төмендегідей бағыттарды қамтыды:

1) Тұлғалық бағыттылық – менеджердің көшбасшылық, жауапкершілік, коммуникативтік қабілет және эмпатия сияқты жеке қасиеттерін дамытуға бағытталады. Бұл қасиеттер ұжыммен нәтижелі жұмыс жүргізуге мүмкіндік береді.

2) Үздіксіз кәсіби даму – біліктілікті арттыру курстары, семинарлар мен тренингтер арқылы менеджердің педагогикалық және басқарушылық білімін тұрақты түрде жетілдіруді көздейді.

3) Педагогикалық рефлексияны дамыту – басқарушының өз кәсіби қызметін талдай алуына, жіберілген қателіктерді анықтап, тәжірибесін жетілдіруіне жағдай жасайды.

4) Инновациялық білім беру ортасын қалыптастыру – жана педагогикалық технологияларды енгізу, шығармашылық пен жаңашыл бастамаларды қолдау арқылы жүзеге асады.

5) Психологиялық қолайлы орта құру – ұжым ішінде сенімге негізделген, өзара құрмет пен ынтымақтастыққа құрылған жағымды атмосфераны қалыптастыруды қамтиды.

6) Коммуникативтік мәдениетті дамыту – педагогтармен, білім алушылармен және ата-аналармен тиімді әрі нәтижелі қарым-қатынас орнату дағдыларын жетілдіруге бағытталады.

7)Теория мен практиканың өзара байланысы – басқару теориясын нақты педагогикалық тәжірибемен ұштастыру арқылы кәсіби әрекеттің тиімділігін арттыруды қамтамасыз етеді.

8)Мотивациялық қолдау – менеджерлердің кәсіби жетістіктерін бағалау және ынталандыру жүйесін қалыптастыру арқылы олардың кәсіби белсенділігін арттыруға ықпал етеді.

Қорытындылай келе, аталған психологиялық-педагогикалық шарттар білім беру менеджерлерінің басқарушылық, педагогикалық және тұлғалық әлеуетін дамытуға бағытталып, олардың кәсіби құзыреттілігін тиімді қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың психологиялық – педагогикалық шарттар жүйесі өңдеуді талап етеді.Тәсілдер жүйесінің ұғымы «жүйе» (оқыту, тәрбиелеу жүйесі, әдістер, тәсілдер жүйесі және т.б.) педагогикалық теорияда, практикада және педагогикалық лексикада әр қилы контексте қолданылады.Жүйе – жалпы қызмет ету және бірізділік басқару мақсатында біріктірілген және тұтас құбылыс тәрізді ортамен өзара әрекеттесетін, бір-бірімен нақты қасиеттері бойынша өзара байланысты ерекшеленген элементтер жыйынтығы.

Оқу-тәрбие процесінің барлық бағыттарының тиімді іске асуын қамтамасыз ету мақсатында білім беру жүйесінде педагогикалық шарттар ұғымы объективті және субъективті факторлардың кешені ретінде қарастырылады.

А.Х.Хушбахтов «Педагогикалық шарттар» термині белгілі бір уақыт өткен сайын дамып және өзгеріске ұшырап отырудықтан, бүгінгі таңда бұл ұғымға бірыңғай көзқарас жоқ екенін көрсетеді.Е.И.Козырева, В.А.Беликов, С.Н.Павлов, А.В.Сверчков, А.О.Малыхиннің [124] «педагогикалық шарттар» ұғымын анықтауға қатысты зерттеулері мен тәсілдеріне талдау жүргізе отыра, осы терминді түсіну және оны барынша толық анықтау үшін маңызды бірқатар заманауи ережелердің бар екенін және оларды бөліп көрсету жөн саналады:

1)педагогикалық шарттар педагогикалық жүйенің, оның ішінде тұтас педагогикалық процестің құрамдас элементі ретінде әрекет етеді;

2)көрсетілуі тиіс білім беру ортасы мүмкіндіктерінің барлық жиынтығы педагогикалық шарттар - білім беру субъектілерінің әсер етуі мен өзара іс-қимылының мақсатты түрде құрастырылатын шаралар. Олар оқытудың мазмұнын, әдістерін, тәсілдері мен нысандарын қамтуы тиіс;

3)бүгінгі күнде ақпараттық – коммуникациялық технологияларды[125] белсенді пайдаланбай, педагогикалық үдерісті толыққанды жарақтандыру мүмкін емес;

4)педагогикалық шарттардың құрылымында білім беру процесі субъектілерінің жеке саласының дамуына ықпал ететін ішкі элементтер де, сондай-ақ бүкіл педагогикалық жүйенің іс жүргізу құраушысын қалыптастыруға жәрдемдесуге арналған сыртқы элементтер де әрдайым орын алады.

Педагогикалық шарттар – бұл белгілі бір дидактикалық мақсаттарға жету үшін мазмұндық элементтерді, әдістерді және ұйымдастырушылық оқыту

формаларын мақсатты түрде таңдау, жобалау және қолдану нәтижесі болып табылатын оқу процесінің мән-жайлары деп пайымдайды В.И.Андреев, В.В.Сериков барынша кең мағынада, педагогикалық шарттарды белгілі бір дәрежеде педагогтің арнайы жасаған педагогикалық процесінің барысына айтарлықтай әсер ететін факторлары, сыртқы жағдайлары ретінде қарастырады, бірақ процестің белгілі бір нәтижесіне кепілдік бермейді. Педагог педагогикалық шарттардың (шарттар жүйесі) педагогикалық құралдар сияқты, процестің барысына әсер етуі үшін, өзі арнайы жасауға, қарастыруға тырысады [126,127].

Сонымен, педагогикалық шарттар бүкіл педагогикалық жүйенің құрамдас бөлігі болып табылады, оған әдістер, тәсілдер, заманауи техникалық құралдар және оқытудың басқа әдістері сияқты компоненттер кіреді.

Оқулық – белгілі бір академиялық пәннің оқу бағдарламасынан тыс материалдарды қамтитын кітап ретінде оқу әдістемемізді ұсынамыз.

«Құзыреттілік және білім беру саласындағы құзыреттер» атты оқу құралы 6В03102 – «Психология және білім берудегі менеджмент» инновациялық білім бағдарламасы студенттеріне арналған (Қосымша Г).

Мақсаты: жоғары білім берудегі білім беру нәтижелеріне құзыретті көзқарас қазіргі заманғы білім беру реформаларының негізін құрайды, ал құзыреттілікке негізделген тәсілдерді еңгізу жоғары білім сапасын жоғарылатудың басты бағыты болып табылады.

Міндеттері:

- кәсіби құзыреттіліктің теориялық мазмұнын құрылымын білу
- кәсіби маман тұлғасының басқару құзыреттерін меңгеру
- менеджердің кәсіби құзыреттер атқарымдарын дамыту

Оқу құралының мазмұнында, құзыреттер мен құзыреттілік жоғары оқу орнының оқу үрдісінің сапасы тұрғысынан қарастырылған.

Халықаралық білім беру саласында білімдерді (білім, дағды, машықтар) құзыреттілік (белсенділік) парадигмасына ауыстырудың себептері көрсетіледі. Білім беру саласындағы құзыреттілікті қалыптастыру қағидалары анықталып, олардың жіктелуі ұсынылады. Студенттің, мұғалімнің және университет басшыларының құзыреттіліктерінің нақты түрлері бөлінген. Университеттің профессорлық-оқытушылар құрамы үшін сапа менеджмент жүйесінде білім беруді жүзеге асыруға арналған және студенттер, магистранттар, докторанттардың құзыретті практикалық бағалау үшін пайдалы болуы мүмкін.

ЭЕМ-ге арналған бағдарламаның аты: «Құзыреттілік және білім беру саласындағы құзыреттер» электронды оқу құралы әзірленді және сыналды (Қосымша В).

Мүмкіндіктері: ұсынылып отырған электрондық оқу құралы 15 бөлімнен: дәрістер курсынан, семинар сұрақтары мен тапсырмаларынан, қорытынды тест сұрақтары, студенттердің өздік жұмысы үшін тапсырмалар, қолданылған әдебиеттер тізімінен тұрады. Бұл электрондық оқу құралында оқулықтың бір бөлімінен кез келген екінші бөліміне тез көшіп ондағы ақпараттармен жеңіл танысуға болады.

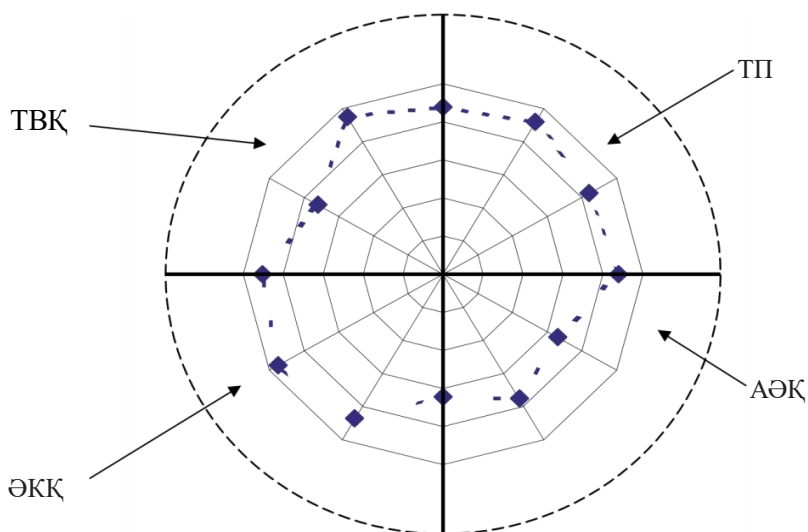
Мақсаттары: білім беру саласындағы кәсіби құзыреттерді қалыптастыруда, түсінуде студенттерді өздігінен ізденуге үйрету, даму және жетілу жолдары мен бағыттарын айқындауда теориялық, практикалық білімдерін тереңдету, оқу үдерісіне инновациялық технологияны ендіру және интернет арқылы қажетті оқу материалдарын пайдалану болып табылады.

Зерттеудің қорғауға ұсынылған негізгі қағидалары ұсынылған «Құзыреттілік және білім беру саласындағы құзыреттер» атты оқу құралы, әлеуметтік психологиялық тренинг бағдарламасын биімдеу, «Болашақ педагог-менеджерлердің кәсіби құзыреттілігі» арнайы курсы білім беру саласында енгізілуі модельде қамтамасыз етілді.

Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың психологиялық-педагогикалық шарттар жүйесі: кәсіби маман тұлғасының басқару құзыреттерін (коммуникациялық, эмоциялық интеллект, сыни ойлау, креативтілік) қасиеттерін педагогикалық үдерісте меңгеру; кәсіби (hard) және икемді (soft) дағдыларды (skills) ескере отырып, білім беру бағдарламаларын жаңартуды қамтамасыз етуі моделде айқындылды.

Менеджерлердің маман ретінде құзыреттілігін дамытуда [128] мониторинг жүргізуге мүмкіндік беретін, студенттің жеке қасиеттерін осындай бағалауды университетте оқыған барлық жылдарында жүргізу керек деп есептейміз.

Көрнекілік үшін, нүктелер суретте көрсетілген диаграммада 6 – суретте көрсетілген. Мұнда топтардың жеке құзыреттілігі тиісті – 4 салада орналасқан. Әр құзыреттілік векторға сәйкес келеді: ТБ – теориялық білім; ӘМ – әдістерді меңгеру; ҒБ – ғылымға бейімділік; ӨО – өзіндік ойлау; ОӨ – ой-өріс; ШТ – шығармашылық тәсіл; Т – тіл; С – сұқбат; ЖБ – жалпы белсенділік; А – адамгершілік; СБ – сыртқы бейне; АҰ – аудитория алдында өзін-өзі ұстау мүмкіндігі. Секторлар бойынша жиынтық: творчестволық потенциал (ТБ, ӘМ, ҒБ); тұлға валеологиялық құзыреттер (А, СБ, АҰ), ақпараттық әдістемелік құзыреттер (ӨО, ОӨ, ШТ); әлеуметтік коммуникациялық құзыреттер (Т, С, ЖБ).



Сурет 6 – Жеке құзыреттіліктің жапырақты диаграммасы

Нәтижесінде, әр студент өзінің жеке диаграммасын алады (шартты түрде нүктелі сызықпен белгіленген). Мұндай диаграмма қабылданған рейтингтердің орнына қолдануға болады, өйткені рейтинг тек студенттің бағдарлануын және оның жеке құзыреттіліктерін қалыптастыру дәрежесін ескермейтін орташа сандық мәнді береді.

Ұсынылған модель әрбір оқушының құзыреттілігін қалыптастырудың динамикасын зерттеудің бүкіл кезеңіне диагноз қоюға мүмкіндік береді. Бұл университетте сертифицирталған сапа менеджмент жүйесін іс жүзінде іске асырудың ең маңызды фрагменттерінің бірі болып табылады. Жоғары оқу мамандарының кәсіби құзыреттерін бағалау бойынша оқитын түлектердің сапасын анықтау үшін өте маңызды [129].

Осылайша, осы техниканы пайдалану бізге орта топтағы кәсіби құзыреттілікке қойылатын талаптардың сандық сипаттамаларын анықтауға, студенттер топтарының біліктілік үлгісін құруға, білім беру үдерісінің сапасын бағалауға және сыни ұғымдарды анықтауға мүмкіндік берді.

Жоғары айтылғандарды талдай келе, мынадай *қорытынды* жасауға болады, жоғары білім сапасының жаһандық үрдісі, ең алдымен, әртүрлі және кең контексттерде кәсіби және әлеуметтік рөлдерді орындауға жоғары оқу орны түлектерінің дайындығы деңгейіне қойылатын талаптардың өсіп келе жатқан күрделі, жүйелі, пәнаралық және интегралды сипатында көрініс табады.

Тұжырымдай келе екі жақты негізде қарастырылуы керек:

- бір жағынан, болашақ кәсіби және әлеуметтік рөлдерді оқушылардың ойдағыдай дамытуы үшін, маңыздылығы жоғары тәртіптілікке ие дәстүрлі «білімдер - дағдылар - машықтарды» енгізу арқылы «жұту» жоғары білім беруді дамыту мен реформалаудағы *үздіксіздікті* қамтамасыз ету;

- екінші жағынан, негізгі басымдықтар арасында (жоғары білімнің нәтижелері үшін) жоғары оқу орындары түлектерінің шығармашылық қабілеттерін және ең алдымен кәсіби және әлеуметтік салаларда айқын емес деңгейде белгісіздікпен нақты мәселелерді шешуге деген қабілеттерін дамыту дайындығын қамтамасыз ету. Онсыз, орта мектеп түлектерінің өз елдерінің қазіргі заманғы инновациялық, әлеуметтік және экономикалық дамуына тиімді қатысуы мүмкін емес.

Зерттеу нәтижелерінде көрсетілгендей, білім беру тәжірибесіне құзыретті көзқарасты енгізу процесі әлі де баяу. «Құзыретті білім» көбінесе білім берудің негізгі мақсатын ресми түрде өзгерту үшін басқа да директивалар ретінде ғана қабылданады: «жан-жақты және үйлесімді дамыған тұлғаны» дәстүрлі қалыптастырудың орнына «негізгі құзыреттерге/құзыреттілікке» көшу ұсынылады. Бұл құбылыстың басты *себептерінің* бірі мыналар:

- жалпы педагогикалық қоғамдастықтың сана-сезімі - мұғалімдер, ата-аналар, студенттердің өздері – жаңаны қабылдауға дайын емес, және оның қажеттілігіне де сенімді емес;

- құзыреттілік тәсілінің мәні және оны танымал білім беру тәжірибесіне енгізу жолдары әлі де көп жағдайда түсініксіз;

- білім беру мекемелері үшін нормативтік талаптар декларативті болғанымен, жеткілікті қаржыландырумен қамтамасыз етілмейді, «қазіргі

кезде», «тіпті ертең» болса да, құзыреттілікке негізделген тәсілдерді енгізуге жеткілікті мөлшерде қаржыландыру болғаны абзал, сонымен қатар оқытушы-практиктердің инновациялық қызметі материалдық ынталандырылмайтыны;

- «құзыретті білімге» көшу ғылыми және педагогикалық қоғамдастықпен танылған кез-келген қуатты теорияға сүйенбейді;

- модернизацияның барлық процесі негізінен белгілі бір қатысушылардың саналы және субъективті қабылдауына негізделген эмпирикалық шешімдерге негізделеді.

Ең соңғы себеп – бұл білімнің сапасын ғылыми негізде жақсарту үшін нақты мүмкіндіктер мен тетіктерді алуға мүмкіндік бермейтіні бастысы.

Психологиялық-педагогикалық теория қажет, тұжырымдамалық аппарат пен қағидаттар «фактілерді таңдау және бағалау», инновациямен айналысатын барлық адамдар үшін кәсіби қарым-қатынастың бірыңғай ғылыми тілін құруға және ғылыми негізделген, мазмұнды, және құзыреттілік көзқарастарының идеяларын формальды түрде ұйымдастыру [130].

Құзыреттілікке негізделген көзқарас студенттердің оқуын кеңейтуге, оның ішінде жеке дара оқу ісіне қатысуына және оның нәтижелеріне жеке дара жауапты болуына және (жеке жоспарлау, өзіндік бағалау, өзіндік ұйымдастырушылық, өзіндік дамытушылық, жеке мониторинг, білім беру жетістіктерін көрсету және олардың білім беру жетістіктері және т.б.) жұмысқа орналасу дағдыларын дамытуға «итермелейді».

Жоғары оқу орны басшылығының күшті қолдауынсыз, бұл әлі де жетілмеген құзыреттілік көзқарас, терең тарихи тамыры бар түсіндірмелі-иллюстративті оқыту дәстүріне механикалық түрде кіріктірілмейді. Ол осы дәстүрге сіңіп кетуі мүмкін деген қорқыныш бар, өйткені бұл бір немесе бірнеше рет қайталанатын оқытушылар мен инноваторлардың бағдарламаланған оқуын немесе тәжірибесін еске түсіру жеткілікті [131].

1 – бөлім бойынша қорытынды

1. Құзыреттілікке негізделген тәсілдерді енгізу студенттердің сапалы жоғары білімді алуға, олардың әлеуметтік және кәсіби дамуын жеделдетуге ынталандыратын негізгі механизмдерінің бірі болып табылады.

Жоғары білім беру саласындағы құзыреттілікке негізделген тәсіл арқылы бүгінгі күні «тақырыптық-орталықтылықтан» – «студенттік-орталықтылыққа» түбегейлі көшу орын алатындығын атап өту маңызды.

2. Осыған байланысты келесі **авторлық түсінікті ұсынамыз**, білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігі – бұл басқару кадрларының кәсібилігімен сипатталатын және психологиялық-педагогикалық саладағы тұжырымдамалық білімдер жиынтығымен, сондай-ақ тұлғаның әлеуметтік-құндылық сипаттамаларының дамуымен және өзін-өзі дамыту процесіне белсенді әсер ететін қабілеттер жиынтығымен анықталатын тұлғаның интегративті қасиеті ретінде қарастырылатын мотивациялық, когнитивті, коммуникативті және рефлексивті компоненттердің қалыптасуын қамтитын құрылымдық құбылыс

Білім беру жүйесіндегі басқару құзыреттілігі тұлғаның кәсіби жүйесіндегі

когнитивтік компонент ретінде басқарушылық міндеттер мен мәселелерді тиімді шешу арқылы білім мен дағдылар жиынтығын үнемі жетілдіріп, кеңейтіп отыруды қамтамасыз етеді.

Қорытындылай келсек, кәсіби және басқарушылық құзыреттіліктер адамның табысты еңбек қызметін жүзеге асыруында маңызды рөл атқарады. Олар кәсіби дамуға, тиімді шешім қабылдауға және үздіксіз өзін-өзі жетілдіруге негіз болады.

3. Менеджердің кәсіби құзыреттері оның атқарымдары (ақпараттық-коммуникативтік, аналитикалық-конструктивтік, әрекеттенушілік-реттеушілік, құрушылық-дамытушылық, профилактикалық-тәрбиелік) арқылы жүзеге асады. Білім беруді дамыту қажеттілігі белгілі бір талаптарды қажет етеді және басқару қызметінің нәтижесіне әсер етеді.

4. Білім беру мазмұнын жаңарту яғни, менеджердің жаһандық құзыреттілігін қалыптастыруын қамтамасыз етеді.

Сонымен, қазіргі қоғамның даму жағдайында педагогикалық жүйелерді басқару тиімділігінің жоғарылауына деген қажеттілік басқару құзыреттілігі қалыптасқан жетекшілер мен кадрларды даярлауды қажет етеді. Білім беру жүйесін басқарудың қазіргі жағдайын талдаудың өзі білім беру жүйесінің негізгі сипаттамасы болып қалу қажеттігін көрсетеді.

2 КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІКТІ МЕНЕДЖЕРДЕ ҚАЛЫПТАСТЫРУҒА АРНАЛҒАН ҒЫЛЫМИ-ТӘЖІРИБЕЛІК ЖҰМЫС

2.1 Білім беру менеджерлерінің кәсіби құзыреттілігінің мәні, құрылымдық ерекшеліктері және бағалау өлшемдері

Кәсіби құзыреттіліктің мәні «Білім туралы» ҚР Заңында негізделген жоғары білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті кәсіби стандарттарында айқындалған. Аталған стандарттарға сәйкес, жоғары оқу орны түлектерінің негізгі құзыреттіліктеріне жалпы білімділік, әлеуметтік-этикалық, экономикалық, ұйымдастыру-басқару және кәсіби құзыреттер жатады.

Қазіргі заманда кәсіптік білім беружүйесінде жоғары оқу орындарының басты міндеті - жан-жақты дамыған, бәсекеге қабілетті және кәсіби құзыретті мамандарды даярлау. Білім беруді басқару теориясында құзыреттілік модельдерін қалыптастыруға қатысты әртүрлі көзқарастар бар. Жалпы алғанда, құзыреттілік белгілі бір тапсырманы орындау қабілеті мен дайындығын білдіреді. Оның құрамына білім, дағды, түсінік және ерік-жігер кіруі мүмкін. Сонымен қатар, құзыреттілік көбінесе кәсіби құндылықтармен тығыз байланысты және кәсіби мәдениеттің ажырамас бөлігі болып табылады.

Соңғы жылдардағы зерттеулерде «құзырет» және «құзыреттілік» ұғымдары белгілі бір саланы терең меңгерген кәсіби маманға қатысты қолданылады. Жалпы, «құзырет» термині латынның «compete» сөзінен шыққан, ол тікелей мағынасында «білу», «іске асыра алу» дегенді білдіреді [132].

Оқу процесінің негізгі субъектісі ретінде пән оқытушысының кәсіби құзыреттілігі оның педагогикалық міндеттерді орындауға дайындығымен, әлеуметтік көзқарастарының үйлесімділігімен және психологиялық-педагогикалық білімімен анықталады [133]. Құзыретті менеджмент жеке және ұйымдық құндылықтарды тарту мен өзара әрекеттесуді қамтиды. Бұл тұрғыда Л.И.Фишман ұсынған модель бағдар ретінде қарастырылады [134].

Білім беру менеджерінің кәсіби құзыреттілігіне арналған басқа да моделдер бар, олардың көпшілігі АҚШ пен Еуропаның білім беру жүйелеріне негізделген [135].

Біздің елімізде басқарудың менеджмент жүйесіне көшу процесі басқарушының жеке рөлінен оқу орнының басқару жүйесіне бейімделуді көздейді.

Білім беруді басқару тәжірибесін талдау барысында басқарушылық шешімдерді қабылдаудың келесі деңгейлері анықталған:

Стандартталған шешімдер – күнделікті мәселелерді шешудің алдын ала белгіленген тәсілдері қолданылады. Менеджердің міндеті – мәселені анықтап, шешім қабылдауға жауапкершілік алу.

Жағдаяттық шешімдер – белгілі бір жағдайларда бастамашылық танытып, әрекет ету еркіндігі қажет. Бұл деңгейде менеджер ықтимал шешімдерді талдап, ең тиімдісін таңдауы тиіс.

Белсенді шешімдер – мұнда менеджер жаңа идеялар мен дәлелденген тәсілдерді біріктіре отырып, мәселені шығармашылық тұрғыда шешеді және белгісіз жағдайларға икемділік танытады.

Инновациялық шешімдер – басқарудың ең күрделі деңгейі. Бұл жағдайда менеджер алдын ала болжанбайтын мәселелерді шешудің жаңа жолдарын іздеп, қазіргі заман талаптарына сәйкес ойлау қабілетін дамытады.

Қазіргі таңда білім беру ұйымдарында, басқару жүйесінде «ықпал ету» философиясының орнына «өзара әрекеттесу», «ынтымақтастық» және «рефлексивті басқару» қағидаттарына негізделген жаңа көзқарастар қалыптасуда. Білім беру ұйымдарының басқару теориясы менеджмент қағидаларымен толықтырылып, қазіргі заманғы басқарушы (басшы, менеджер) өз қызметкерлеріне сенім арту, оларды құрметтеу және қолайлы жұмыс ортасын қалыптастыру негізінде табысты басшылық жүргізуі тиіс.

Сонымен қатар, білім беру саласындағы басқару идеологиясының үш негізгі түрін бөліп көрсетуге болады:

1. Менеджмент нормативтік нұсқаулық ретінде – басқару алдын ала бекітілген ережелер мен нормаларға сүйенеді;

2. Менеджмент қызметті басқару ретінде – негізгі қағидалар: қолдау көрсету, кедергі жасамау, артық араласпау;

3. Менеджмент кадрлық жетілдіру мен білім беру саясатын дамыту құралы ретінде – бұл басқару жүйесі кадрлық өзгерістер мен стратегиялық дамуға бағытталған.

Қазіргі білім беру ұйымдарының басшылары өзін-өзі анықтауы басқару идеологиясының бірінші түрінен екіншісіне көшуімен сипатталады. Алайда, басқарудың үшінші түріне толықтай ауысу міндетті қажеттілік ретінде қарастырылмайды. Білім беру саласындағы өзгерістерге байланысты басқарушыларды даярлау үдерісі жаңаша көзқарасты талап етеді. Оқу бағдарламалары әдістемелік қызметтің мазмұнын, тәсілдері мен формаларын жетілдіру арқылы білімін жаңарту мен дағдыларды меңгеруге ғана емес, сондай-ақ оларды тиімді қолдануға бағытталуы тиіс.

Қазіргі уақытта білім беру менеджерлерінің оқу бағдарламаларының мазмұнын таңдауда екі негізгі тәсіл біріктірілген. Бір жағынан, оқыту мазмұны білім беруді дамытудың мемлекеттік стратегиясына сәйкес жаңғырту тұжырымдамасына негізделеді. Бұл басқару шешімдерін талап ететін маңызды бағыттарды қамтиды, атап айтқанда: білім беру мазмұнын жаңарту, мемлекеттік стандарттарды іске асыру (мектеп бағдарламаларын тиімді пайдалану, білім беру компоненттерінің құрылымын анықтау – мемлекеттік, ұлттық-аймақтық, мектеп деңгейлері), оқу нәтижелерін бағалау, оқу процесін әдістемелік және ғылыми-әдістемелік қолдау.

Сонымен қатар, мемлекеттік басқару құралдары да маңызды рөл атқарады. Олардың қатарына ата-аналардың қатысуымен қосымша ресурстар тарту әдістері, мектеп басқару жүйесіне қоғамдық ұйымдардың белсенді араласуын ұйымдастыру, желіні қайта құру (адами, қаржылық және материалдық ресурстарды тиімді қайта бөлу), сондай-ақ жаңа білім беру, мәдени және әлеуметтік мекемелерді құру жатады. Білім беруді ақпараттандыру да маңызды бағыттардың бірі болып табылады, оған оқу үдерісінде ақпараттық технологияларды пайдалану және білім беру процесін басқарудағы олардың рөлін арттыру кіреді. Екінші жағынан, оқу мазмұнын анықтау барысында нақты

және өлшенетін мақсаттарға негізделген тәсіл басымдыққа ие болады, бұл ретте оқытушылар мен әдістемелік қызмет мамандарының таңдауы шектеулі болуы мүмкін. Осыған байланысты, менеджерлерге арналған үздіксіз білім беру бағдарламаларын ұйымдастырушылар инвариантты (өзгермейтін) және өзгермелі бөлімдердің үйлесімді тепе-теңдігін сақтауы тиіс. Бағдарламаның негізгі мазмұны нәтижеге қойылатын талаптарға негізделуі мүмкін және семинарлар, конференциялар, шеберлік сабақтары сияқты білім беру формалары арқылы жүзеге асырылады.

Оқу бағдарламасының тиімділігін бағалау және оның нәтижелерін бақылау маңызды міндет болып табылады. Білім беру менеджерлерін даярлау әртүрлі факторларға байланысты ерекшеленуі мүмкін, алайда негізгі мазмұн экономикалық теория, менеджмент, маркетинг, персоналды басқару теориясы және басқарушылық антропология курстарын қамтитын технологиялық және арнайы теориялық дайындыққа негізделуі тиіс.

Білім беру ортасын басшының кәсіби қызметіндегі құндылықтарды жеке таңдауының басты шарты ретінде қарастыра отырып, оның белсенді рөлі адамның өзін-өзі ашуына ықпал етуінде және жеке тұлғаның өзін-өзі дамытуына мүмкіндік беретін нақты қабілеттер деңгейіне дейін жетілуінде деп санаймыз.

Оқу ортасын ұйымдастырудың негізгі қағидалары:

- білім беру үдерісінде ұжымдық жобалау және өзара әрекеттесу жоспарын жүзеге асыру;
- оқыту мазмұнының икемді болуы, оған жетудің алуан түрлі әдістері мен формаларының болуы, соның ішінде жекелендірілген үздіксіз білім беру бағдарламаларына бейімделу қабілеті;
- біліктілікті арттырудың әртүрлі ұйымдастырушылық форматтарында білім мазмұны мен құрылымының бірізділігі мен жүйелілігін қамтамасыз ету;
- білім беру қызметінің кез келген түрін қолдап, оны ынталандыру мен дамытуға жағдай жасау;
- ұйымдастырушылар мен тыңдаушылар арасындағы қарым-қатынаста жеке тұлғалық фактордың басым болуы, функционалды – рөлдік шеңбермен шектелмеу;
- оқыту барысында қолайлы және қолдаушы эмоционалды атмосфера қалыптастыру.

Біліктілікті арттыру бағдарламасын ұйымдастыру және жүзеге асыру кезінде жоғарыда аталған қағидаларды сақтау – этикалық, психологиялық және педагогикалық көзқарастардың алуан түрлілігіне байланысты, сондай-ақ оқытушылардың жеке құндылықтарын айқындаудағы күрделіліктің артуына байланысты салыстырмалы түрде жаңа әрі өзекті мәселе болып отыр.

Біліктілікті арттыру институтымен бірлесіп ұйымдастырылатын курстық дайындықтан бөлек, әдістемелік қызмет аясында кәсіби даму келесі *форматтарда жүзеге асырылуы мүмкін*: ғылыми-зерттеу қызметіне тарту құралы ретінде педагогикалық шеберханалар; жаңашыл мектептер негізінде өткізілетін семинарлар (иммерсиялық, проблемалық, рефлексиялық, жобалық, әдістемелік, сараптамалық, консультациялық және т.б.); білім беру мәселелерін

талқылауға арналған басшылар конференциялары; жас басшыларға арналған басқару тағылымдамалары; «маркетинг залы», «ғимарат», ашық кәсіби клубтар және басқа да іс-шаралар.

Білім беру менеджерлерімен әдістемелік жұмысты ұйымдастыру үнемі толықтырылып, жетілдіріліп отырады. Дегенмен, әдістемелік жұмыс бұрынғыдай екі өзара байланысты функцияны атқарады: оқыту әдістерін дамыту және оқытушылардың кәсіби дамуын қамтамасыз етеді.

Менеджмент пен оқытудың ерекшеліктері ескерілгенде, мысалы, мектеп директорлары мен мұғалімдердің әдістемелік бірлестігін құру қиындық тудырады. Осыған байланысты, білім беру менеджерлерін даярлау тек әртүрлі әдістер арқылы ғана емес, сондай-ақ кәсіби қауымдастықтар негізінде жүзеге асырылады. Мұндай қауымдастықтар басқару саласындағы жаңа тетіктерді әзірлеуге және менеджерлердің біліктілігін арттыруға бағытталған. Оған мектеп басшыларына арналған семинарлар, менеджмент студиялары, білім менеджерлерінің корпорациялары сияқты құрылымдар мысал бола алады.

Тәрбиешілерден айырмашылығы, білім беру менеджерлері кәсіби қауымдастық аясында бірден бірігіп, өз саласының маманы ретінде қалыптасады. Бұл ортада кәсіби қызығушылықтар негізінде уақытша немесе шағын кәсіби топтар пайда болуы мүмкін, олар басқарудың инновациялық тәжірибелерін енгізу және дамытуға үлес қосады. Егер әдістемелік жұмыс мазмұны басшының ағартушылық қызметіне бағытталғанымен, оның қызмет нәтижелеріне тікелей әсер етпесе, онда ол тәжірибеге бағытталған әдістерді қолдануы тиіс.

Оқыту әдістерін таңдаудағы негізгі бағыт – оқытушылар, әдіскерлер мен білім беру менеджерлерінің өзара әрекеттесу жолдары мен формаларын табу болып табылады. Бұл міндетті шешу үшін философиялық, психологиялық және педагогикалық теориялық қағидаттарға сүйену қажет, олар білімнің шексіздігіне бағдарлану, өзін және әлемді тану, шығармашылықты дамыту, таңдау еркіндігі сынды аспектілерді қамтиды. Мұндай негіздер оқыту формаларын жаңарту мен қайта қарастыру қажеттілігін тудырады.

Біліктілікті арттыру бағдарламаларын практикалық іске асыру барысында дәрістер, семинарлар, пікірталастар, дөңгелек үстелдер, дебаттар, шағын тренингтер, рөлдік ойындар, шағын конференциялар және позициялық талқылаулар сияқты әдістер қолданылады. Сонымен қатар, бұл қағидалар оқу топтарын ұйымдастырудың әртүрлі әдістерін қарастырады.

Менеджердің өзін-өзі жүзеге асыруының бір тәсілі – интерактивті оқыту әдістерін қолдану, онда оқыту процесінің әрбір қатысушысы жеке-әрекеттік қарым-қатынасқа негізделген білім алу тәжірибесін жинақтайды. Мұндай технологиялар әдетте ұжымдық ойлау әрекетінің әдістері ретінде қарастырылады.

Біздің ойымызша, интерактивті әдістер студенттердің шығармашылық және білім беру бастамаларын ынталандырып, олардың ішкі әлеуетіне бағытталған терең әсер етуі мүмкін. Бұл әдістер тұлғалық даму мен кәсіби шеберлікті арттырудың тиімді құралы ретінде басқару тәжірибесіне енгізілуі қажет.

Білім беру жүйесінің педагог менеджерлерінің дайындық процесіндегі кәсіби- құзыреттіліктерін қалыптастыру.

Педагогикалық білімнің әртүрлі даму кезеңдерінде ғалымдар менеджердің өзі туралы, оның кәсіби маңызы бар қасиеттері, әртүрлі қабілеттері мен іскерліктері туралы ой қозғап, оны жүзеге асыратын қызмет түрлерінің мәнін анықтады. Жалпы алғанда, социум дамуының әрбір тарихи кезеңінде жеке тұлға және кәсіпқой ретінде менеджердің міндеті мен функцияларын анықтайтын бірқатар талаптар байқалды.

Жоғары оқу орнының оқу үрдісінің интерактивтілігін кеңейтудің жақтаушылары, әдетте, студенттердің жеке мінездемелері мен дағдыларының кең спектрін дамытуға назар аударады, олар кейіннен кәсіби қызметте әр түрлі, динамикалық өзгермелі және жағдайлық негізделген кәсіби іс-әрекеттер түрлерін көрсетуге мүмкіндік береді.

Е.Н.Махмутованың [136] пікірінше «... менеджерлер үшін жаңа стильдерді зерттеу, түсіну және игеру, оларды кейіннен ерікті түрде орынды түрлендіру үшін бар дағдыларды сақтай отырып, балама дағдыларды игеру аса маңызды».

Бұл мәселе қазақстандық, ресейлік ғалымдардың және шетелдік авторлардың еңбектерінде егжей-тегжейлі зерттеледі. Дереккөздерді талдау, көрсетілген ұғымдардың табиғатына әртүрлі көзқарастар бар екенін көрсетті. Белгілі ғалымдардың пікірі бойынша құзыреттілік білімнің, біліктіліктің, дағдылардың, мотивтердің құндылықтарын зерттеген.

Зерттеулерді келесі ғалымдар В.А.Адольф, Ю.А.Татур, А.В.Хуторский, И.А.Зимняя, Э.Ф.Зеер, Дж.Равен еңбектерінде көрсетілген «құзыреттілік» ұғымын талдау кезінде «қабілеттілік», «дайындық» немесе «иелену» құрамдары арқылы құзыреттерді беру нәтижесі ретінде оның іс-әрекеттік мәні мен практикалық бағыттылығын анықтаған. А.М.Дохойанның пікірінше, қазіргі студенттерге білім мен дағдыны меңгерумен қатар, оларды кәсіби тәжірибеде қолдана білу де маңызды. Бұл процессте адам құзыреттілігі біртіндеп жоғары деңгейге көтеріледі [137].

Қоғамдағы өндірістік қатынастардың дамуымен және осы қатынастардың жеке тұлғасымен субъективті көрінуімен негізделген әлеуметтік сипат – бұл басқару қызметінің басты ерекшелігі. Бұл қызметтің тиімділігі мен нәтижелілігі кәсіби құзыреттіліктің қалыптасу дәрежесіне тікелей байланысты.

Дефинициялық талдау нәтижесінде «құзыреттілік» ұғымының «құзырет» ұғымынан туындайтыны анықталды. «Құзыреттілік» адамның білім беру саласындағы білімі, шеберлігі мен дағдыларын сипаттайды, ал «құзырет» бастапқы семантикалық категория ретінде осы білімнің интериоризацияланған жүйесін, яғни адамның меңгерген білімін білдіреді. Осыған сүйене отырып, «құзыретті» адам – өз ісінде терең білімі бар, белгілі бір салада беделді, құзыреті мен өкілеттігі бар, мәселелерді шешуге қабілетті және білікті маман болып табылады.

Зерттеулерде «құзырет» пен «құзыреттілік» ұғымдарының мазмұны бір - бірінен елеулі түрде ерекшеленетінін көрсетеді, құзырет – адамның әлеуметтік рөлін немесе мәртебесін білдіретін ұғым, ал құзыреттілік - оның нақты іс-әрекеттерде көрінетін қабілеттерін сипаттайды. Бұл ұғымдар философиялық,

психологиялық және педагогикалық сөздіктерде нақты анықталмаған, сондықтан бұл мәселе әрі қарай терең зерттеуді талап етеді.

Маманның кәсіби құзыреттілігін зерттеуге заманауи шетелдік ғалымдардың назарлары аударылуда (G.Moskowitz, R.L.Oxford, R.S.Scarcella, E.W.Stewick, E.Tarone, D.Yule). Осы проблеманың зерттеулерін талдау көрсеткендей, жетекші шет елдерде (АҚШ, Англия, Германия, Франция) қазіргі қызметкердің талаптарына оның біліктілігі мен білуінің формальды факторларынан оның жеке қасиеттерінің әлеуметтік құндылығына назар аудару орын алады [138].

Классикалық білім беру тұрғысынан дәстүрлі деп Э.Ф.Зеер берген анықтама саналады. Оның пікірінше, «құзыреттілік – бұл кәсіби қызметтің белгілі бір түрін орындауға жеткілікті қажетті білім, білік және дағды жүйесін қамтитын тұлғаның интегративті сапасы» [139]. Жоғары оқу орнын бітірушінің кәсіби құзыреттілігінің маңызды құрамдас бөлігі адамдармен жұмыс істей білу, яғни басқарушылық біліктіліктің, дағдылардың, білімнің болуы әр маманның кәсіби қызметінің басты құрамдас бөлігі болып табылатын адамтану құзыреттілігінің деңгейі болып табылады.

Білім беру саласындағы менеджер – ол тек басқару функцияларын кәсіби атқаратын маман ғана емес, сонымен бірге әрбір адам басқару субъектісі ретінде әрекет ететін, адамдармен кәсіби қарым-қатынас орната алатын, белгілі бір мақсатты көздейтін және білім беру жүйесінің өзіндік ерекшелігін ескеретін жүйелі маман.

Менеджер - педагогтың кәсіби қызметінің негізгі бағыты – білім беру жүйесін тиімді басқару, оны даму бағытында ұйымдастыру, сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық өзгерістерге сай басқару әдістерін жетілдіру болып табылады. Американдық Д.Ж.Мерилл, Д.Юл, И.Стевик ғалымдардың зерттеулерінде әлеуметтік ғылымында еңбек саласында кеңінен қолданылатын «Құзыретті қызметкер» моделі жасалған. Бұл моделде құзыретті маманның жеке-психологиялық қасиеттерінің жиынтығы анықталған. Олардың қатарына тәртіптілік, дербестік, қарым-қатынас орната білу, өзін-өзі дамытуға ұмтылыс сияқты сипаттар жатады. Теорияның басты ерекшелігі – тұлғаның өзін-өзі дамытуына баса назар аудару, яғни жеке тұлғаның өзін-өзі оқытуға қабілеттілігі. Бұл үдеріс барысында адам өзіне қойылатын талаптарды қабылдап, оларды өз сана-сезіміне, қабілеттеріне және қажеттіліктеріне сәйкес бейімдейді [140].

Яғни, өзін-өзі дамыту кәсіби шеберлікті қалыптастыруда саналы үдеріс барысында құзыреттіліктің қажетті деңгейіне жетуге ұмтылудағы мотивті, мақсатты, еркін таңдау болып табылады.

Педагогикалық зерттеу нәтижелері педагогикалық мамандық түлектерінің коммуникативтік құзыреттілігінің құрылымы мен мазмұнын нақтылауға мүмкіндік береді, ол кәсіби құзыреттіліктің маңызды бөлігі болып табылады және кәсіби ортада дайындық бағыты мен деңгейіне сәйкес нәтижелі қарым-қатынас жасауға әзірлігі мен қабілетін көрсетеді. Бұл құрылым болашақта студенттердің коммуникативтік құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттарын анықтау және негіздеу мүмкіндігін қамтамасыз

етеді, бакалавриат және магистратура деңгейлерінің жүйелі бірлігі тұрғысынан оның қалыптасу көрсеткіштерін, критерийлерін және деңгейлерін анықтау.

Психологтар Г.М.Андреева, А.А.Бодалев, Ю.М.Жуков және Е.Н.Мелибруд құзыреттілікті «жеке тұлғаның өзара әрекеттесу жағдайларында тиімді коммуникация құру үшін қажет ішкі ресурстар жүйесі» ретінде қарастырады. Ю.Н.Емельяновтың көзқарасы бойынша, коммуникативтік құзыреттілік – бұл адамның әлеуметтік ортада бейімделуі, түрлі әлеуметтік рөлдерді атқаруы және қарым-қатынастың ауызша және ауызша емес тәсілдерін еркін меңгеру қабілеті [141].

Ғылыми әдебиеттерде коммуникативтік құзыреттілікті түсіндірудің әртүрлі тәсілдері ұсынылған. Бұл ұғымға педагогика, социология, психология, лингвистика және менеджмент салаларында ерекше назар аударылады.

Л.А.Петровская коммуникативтік құзыреттілікті адамның коммуникация әдістері туралы білімімен қатар, вербалды және вербалды емес қарым-қатынас құралдарын еркін қолдана алу қабілеті ретінде сипаттайды [142].

Инновациялық білім беру ортасының феномені қазіргі заманғы педагогикалық ғылымда да, атап айтқанда *психологиялық-педагогикалық инноватикада* да ерекше назар аударылады [143]. Білім беру кеңістігінің мазмұнды сипаттарына да, білім беру ортасының субъектілерінің тұлғасына да инновацияны енгізу әсері зерттеледі. Педагогтердің инновациялық білім беру ортасында жеке тұлғаның қауіпсіздігін қамтамасыз етуге дайындығын жалпы бағалау контекстінде педагогтердің тәуекелге дайындығының жеткіліксіз деңгейі, өзін-өзі тану және өзін-өзі қабылдау деңгейінің төмендігі, өзіне сензитивтілігі назар аударады.

Ғалымдар кәсіби қызметтің қауырттылығын арттыру жағдайында орындалатын жұмыстың сапасын, стратегиялық және тактикалық міндеттерді шешудің тиімділігін анықтайтын кәсіби құзыреттіліктер үлкен маңызды деп санайды [146]. Студенттердің білім сапасына қанағаттануына әсер ететін факторларды зерттеу проблематикасына шетелдік және ресейлік зерттеушілер бірдей белсенді араласуда. Мұндай факторлардың қатарында оқытушылардың кәсібилігі, материалдық-техникалық орта, білім беру үдерісін әдістемелік қамтамасыз ету, оқытудың мазмұны, нысандары мен әдістері, академиялық еркіндік, оқу үдерісін ұйымдастыру және т.б. қарастырылады [144].

Біздің зерттеу барысында біз университет оқытушысына қойылатын талаптарды көрсететін келесі санаттарды бөліп алдық: кәсіби-педагогикалық, коммуникативтік құзыреттілік, жалпы мәдениет деңгейі.

Е.Н.Махмутованың пікірінше, «кәсіби құзыреттіліктің психологиялық сипаттамаларын қалыптастыру бойынша тренинг бағдарламасының тиімділігі және менеджерлерді басқарудың дайындығы туралы нақты кәсіби қызметте олардың динамикалық арақатынасы» туралы негіздеді [148].

Бірқатар жұмыстар коммуникативтік құзыреттілік тренингін ұйымдастыруда, өткізуде және нәтижелерін бағалауда оқытушының, лектордың, консультанттың (сарапшының) рөлін талдауға арналған: мысалы, студенттердің білім алу процесінде және білім беру қызметін басқару саласындағы құзыреттілікті дамыту, модельдерді әзірлеуде, кәсіби

құзыреттілікті жобалау және дамытуда. Жаңа білім беру парадигмасы жоғары оқу орындарының алдына студенттердің құзыреттілігін қалыптастыру және бағалау әдістерін, мақсатты аудиторияға бағдарланумен құзыреттілікті дамыту бағдарламаларының табыстылығының бірыңғай критерийлерін әзірлеу бойынша өткір міндеттер қояды [145].

Р.С.Наговицын мен И.А.Голубева педагогтың кәсіби қызметінде коммуникативтік құзыреттілікті қалыптастырудың маңыздылығын атап өтеді, себебі мұғалім тұлғааралық, топтық және ұйымдастырушылық деңгейде тұрақты коммуникация жүргізуге міндетті. Зерттеу нәтижелері бірнеше мүдделі тараптар үшін маңызды: жоғары оқу орындарының стратегиялық бағыттарын айқындайтын басқарушы органдар, білім сапасын мониторингтеуге жауапты тұлғалар, біліктілік комиссиялары және жоғары білім беру сапасын зерттейтін ғалымдар [158].

Болашақ ғылыми ізденістер педагогикалық білім беру жүйесінде, магистратура мен докторантура деңгейінде кәсіби қайта даярлау мен біліктілікті арттыру үдерісінде инновациялық құзыреттілікті қалыптастыру мәселелеріне бағытталмақ [149].

Ғылыми еңбектерде *құзыреттілік* [150] оқу үдерісінде меңгерілетін білім, ептілік пен дағдының жиынтығы ретінде қарастырылады, ал тұлғалық құзыреттілік - зияткерлік, моральдық, әлеуметтік, эстетикалық және саяси компоненттердің үйлесімі ретінде сипатталады.

Қазіргі заманғы отандық ғылымда маманның кәсіби құзыреттілігіне қатысты әртүрлі тәсілдер қолданылады. Осы бағыттағы зерттеулер ішінде Н.С.Розовтың жалпы мәдени құзыреттілікті зерттеуі ерекше қызығушылық тудырады.

Ол кәсіби құзыреттілікті үш негізгі аспекті арқылы қарастырады:

Мағыналық аспект – мәдени контексте ойлау қабілетін қамтиды, бұл өз кезегінде түсінік, қарым-қатынас және бағалау үлгілерін енгізеді.

Проблемалық-тәжірибелік аспект – мақсаттар мен міндеттердің дұрыс қойылуын, сондай-ақ жағдайдың дұрыстығын қамтамасыз етеді.

Коммуникативтік аспект – мәдени контекст аясында тиімді қарым-қатынасқа бағытталған және қарым-қатынас үлгілерінің сәйкестігін есепке алады [151].

Адамның жалпы мәдени құзыреттілігі оның кәсіби саласынан тыс, кең ауқымды жағдайларда да өзін құзыретті маман ретінде көрсету қабілетімен анықталады. Кәсіби құзыреттілікте басты рөл проблемалық-тәжірибелік аспектке берілсе, жалпы мәдени құзыреттілікте мағыналық және коммуникативтік аспектілер басымдыққа ие алайда, үш аспектінің де маңыздылығы жоғары, себебі кәсіби білім тек мамандық шеңберінде ғана емес, адамның жеке өмірінің көптеген салаларында да құзыреттіліктің көрсеткіші бола алады.

Кәсіби құзыреттілік, өз кезегінде, адамның жалпы мәдени құзыреттілігінің ажырамас бөлігі болып табылады. Бұл байланыс тұлғаның даму деңгейімен анықталады, оның ішінде тәрбие мен білім беру барысында қалыптасатын ойлау қабілеті, мінез-құлық және есте сақтау процестері маңызды рөл атқарады [152]. Н.С.Розовтың тұжырымдамасына жақын көзқарасты В.В.Сериковтың

жеке-бағдарлық білім беру теориясы ұсынады. Бұл теория білімді тек ақпарат ретінде емес, адамның жеке әлеуетін, қызығушылықтарын, дағдылары мен біліктіліктерін өмірде еркін қолдана алу мүмкіндігі ретінде қарастырады.

А.К.Маркова кәсіби құзыреттілікті адамның белгілі бір еңбек функцияларын орындауға қабілеттілігі мен дайындығы ретінде сипаттайды. Оның пікірінше, кәсіби құзыреттілік – бұл еңбек қызметінің нәтижесінде дамиды, дербес және жауапкершілікпен әрекет етуге ықпал ететін психикалық күй. Автор «құзыреттілік» ұғымын еңбек функцияларын тиімді орындау және қажетті нәтижелерге қол жеткізу үшін тұлғаның кәсіби дамуының көрсеткіші ретінде қарастырады [153-161].

Автор А.А.Вербицкийдың көзқарасы бойынша, «кәсіби құзыреттілік – бұл білім, дағды және іскерлік қабілеттердің жиынтығы, ол адамның кәсіби міндеттерді белгілі бір деңгейде орындауын қамтамасыз етеді». Ол кәсіптік құзыреттілік моделіне кәсіби білімдер, танымдық мотивтер, өзекті және «уақытында» игерілмеген білімдерді меңгеру, дайындық деңгейі мен өзіндік диагностика элементтері кіретінін атап өтеді [162].

Жоғарыда аталған анықтамаларды қорытындылай келсек, білім беру жүйесінде менеджердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруда кәсіби құзыреттіліктің құрамдас бөлігі балып табылады [163, 164].

Менеджер кәсіби әрекеттің жеке субъектісі ретінде қоғамдағы білім мен құндылықтарды жеткізуші рөлін атқарады. Бұл тұрғыда оның тұлғалық ерекшеліктері аксиологиялық, когнитивтік және білімдік аспектер арқылы көрініс табады.

Менеджер субъект ретінде кәсіби әрекеттің барлық түрлерін жүзеге асыра отырып, оның зияткерлік және тәртіптік мәдениетінің жан-жақтылығын көрсетеді. Субъектінің кәсіби әрекеті мақсатқа қарай гностикалық (танымдық), түрлендіруші және ізденістік сипатқа ие болуы мүмкін.

Отандық психологияда Н.В.Кузьмина, А.К.Маркова, С.В.Кондратьев, В.А.Кан-Калик, Л.М.Митина сынды ғалымдардың еңбектерінде маманның кәсіби қызметінің тиімділігін анықтайтын субъективті қасиеттер кеңінен зерттелген. Н.В.Кузьминаның жіктемесі бойынша бұл қасиеттерге бағыт-бағдар, қабілет деңгейі және құзыреттілік жатады.

Құзыреттілік кәсіби, педагогикалық, әлеуметтік – психологиялық, дифференциалды-психологиялық және аутопсихологиялық компоненттерден тұрады [165]. Бұл факторлық құрылым үш негізгі элементті қамтиды: тұлғалық қасиеттер, жеке қабілеттер және кәсіби білім мен дағдылар. Бұл компоненттер кәсіби құзыреттіліктің негізін құрап, оның даму деңгейін айқындайды. Құзыреттіліктің жіктелуі мен аутопсихологиялық құзыреттіліктің маңыздылығын ерекше атап өту қажет, [166] әлеуметтік интеллект ұғымымен тығыз байланысты. Н.В.Кузьмина бұл құбылысты ойлау процесінің тиімділігі, әлеуметтік тәжірибені жинақтау қабілеті, өзін-өзі түсіну және өзара қарым-қатынастар мен әлеуметтік жағдайларды болжай білу тұрғысынан қарастырады. Н.В.Кузьмина ұсынған модельмен салыстырғанда, басқа көзқарастарда арнайы қабілеттер жеке блок ретінде бөлінбеген, ал құзыреттілік ұғымы өзге тұрғыда қарастырылады. Егер Н.В.Кузьминаның тұжырымдамасында құзыреттілік

кәсіби әрекеттердің қатарында қарастырылса, А.К.Маркованың концепциясында ол жетекші ұғым болып табылады. Яғни, құзыреттілік – адамның әрекеті арқылы көрініс тауып, оның кәсіби тиімділігін қамтамасыз ететін барлық субъективті қасиеттердің жиынтығы. Л.М.Митина [167-169] әзірлеген модель осы тұжырымдамалардың жалғасы ретінде «әрекет-қатынас-тұлға» құрылымына негізделіп, педагогтың кәсіби қабілеттерінің бес негізгі сипаттамасын анықтайды.

О.И.Попованың зерттеуінде жоғары оқу орны оқытушысының имиджі мен кәсіби қасиеттеріне қойылатын талаптар студенттердің көзқарасы негізінде айқындалады [170].

Біздің зерттеуімізде біріктірілген кәсіби құзыреттілік – бұл өзіне сенімді, нәтижеге бағытталған маманның тұлғалық сапасы ретінде қарастырылады. Ол менеджердің психологиялық-педагогикалық және пәндік (экономикалық, басқарушылық) білім салаларындағы терең түсінігімен, кәсіби дағдысы мен машықтарымен, жеке тәжірибесімен және болашақты жоспарлай алу қабілетімен сипатталады.

Кәсіби құзыреттілік дегеніміз – тұлғаның психологиялық-педагогикалық білімге негізделген кешенді сипаттамасы. Бұл құзыреттілік тұлғаның әлеуметтік-құндылықты қызмет атқаруына, ұжымдағы тәртіптің бұзылуын болдырмауға, сондай-ақ оның өзін-өзі дамыту процесіне оң әсер етуіне мүмкіндік береді.

Бұдан әрі біз, *менеджердің кәсіби құзыреттілігінің құрылымын және оны базалау өлшемдерін талдауға назар аударамыз.*

Қазіргі таңда бұл ұғым жеке түрде толық зерттелмегендіктен, біз мағынасы жағынан жақын ұғымдарға жүгінеміз: «маманның инновациялық-акмеологиялық мәдениеті», «кәсіби қарым-қатынасқа дайындығы», «басшының кәсіби құзыреттілігі» және «педагогикалық құзыреттілік» [171].

Менеджердің инновациялық-акмеологиялық мәдениеті келесі құрамдас бөліктерден тұрады: рухани-адамгершілік кемелдік, жаңашылдық, кәсіби құзыреттілік, психологиялық-педагогикалық даярлық және менталитет болып табылады. Олардың мағынасы адамның еңбек саласындағы және күнделікті өміріндегі шығармашылық шамасын анықтау, дамыту және іске қосу. Оларды қосындысында және әрқайсысын жеке-жеке тарату, шығармашылық шамасын оңтайлы іске қосу арқылы субъектіге еңбек барысында міндеттерін қолайлы орындауды қамтамасыз етеді.

Танымды-гносеологиялық атқарымы екі бірыңғай міндетті шешеді. Бір жағынан, ол заманауи ғылымның көзқарасымен пайда болған мәселелерді зерттеуге, жүйелі түрде сипаттауға және түсіндіруге мүмкіндік береді. Екінші жағынан, адамның шығармашылық шамасын тиімді қалыптастыруға және іске қосуға және оның тұтынушылық талаптарын қанағаттандыру үшін заманауи білімді тарту.

«Экологиялық» функцияны тарату негізінде, нақты адамның өмірлік стратегиясы мен еңбек компоненттеріне зиян келтірмей, басымдылықты жүзеге асыру мүмкіндігі ұсынылады. «Экологиялық» атқарымды тарату механизмінің басқаларынан айырмашылығы бар. Мұнда оны тарату есебінен қолжеткізілетін

ішкі әсері, өзіндік дамуға ықпал ету көбіне тікелей емес, жанама түрде жүзеге асады. Басшы қызметкерлердің әрекетін өз мақсатына сәйкес бағыттау үшін қолайлы жағдайлар жасауға ұмтылады. Ол бұл мақсатта түрлі факторлар мен орталарды - материалдық, әлеуметтік, психологиялық және басқа да жағдайларды - белсенді түрде қолданады. Айта кету керек, басқару үдерісінде «адамға психологиялық тұрғыдан зиянсыз болу» қасиеті ерекше маңызды.

Реттеуші функцияны қалыптастыру, дамыту және тиімді іске қосу -жүйелі, реттелген әрі мақсатқа бағытталған субъектінің ішкі детерминацияланған рөлін білдіреді. Бұл функцияны жүзеге асыру еңбек қызметіне тиімді технологиялық серпін беріп, оның барлық кезеңдерінде әлеуметтік-психологиялық факторлардың ықпалын ескеруге мүмкіндік береді. Маманның кәсіби құзыреттілігіндегі реттеуші қызмет басқарушылық іс-әрекетте, тәрбиелік-педагогикалық үдерісті ұйымдастыруда және өзін-өзі кәсіби жетілдіру барысында айқын байқалады [172].

Инвариантты атқарымы адамның дамуы мен өзіндік дамуының жоғарғы шыңына жетуін анықтайды. Оның феноменалды мүмкіншілігі көрінуінің басты саласы – еңбектің барлық жақтарына қатысуының жүзеге асырылу процесі болып табылады. Демек, инвариантты атқарымды таратудың ерекше саласы – маманның шығармашылық кәсіпқойлығы. Бұл ретте ондағы ерекше орынды акмеологиялық инвариантты қалыптастыру ісі алады. Олар шығармашылық даму мен өзіндік таратылуда негізгі ішкі қозғаушылар болады [173].

Ықпалдастық бағыты нақты адамның стратегиялық өміріне сәйкес тану бірлігіне қол жеткізу және әлеуметтік құндылықты әрекетте байқалады. Ол барлық міндеттің таратылуы есебінен қол жеткізіледі. Бұл таңдалып алынған кәсіби әрекеттің және өмірдің тұжырымдамасына сәйкес өнімді тәжірибе мен инновациялық әрекеттер бойынша білімді жинақтауға мүмкіндік береді. Әрі қарай кәсіби қарым-қатынас атқарымдарына талдайық.

Қоммуникативті – ықпалдасты және әлеуметтік-перцептивті атқарымдарына бөлінеді: коммуникативті атқарым мақсаттар, мотивтар, құралдар араласу ынтасы, ойын нақты әрі түсінікті жеткізу, сендіру, дәлелдеу, оңтайлы және эмоционалды ақпараттар, диалогты ұйымдастыру және қолдау туралы, сөзбен немесе сөзбен емес ақпаратты жеткізу құралдарын пайдаланудан тұрады.

Интерактивті атқарым кәсіби қарым-қатынаста тиімділік пен эмоционалдық факторлардың үйлесімін түсінуді, топ ішіндегі динамиканы басқару қабілетін, рөлдік позицияны дұрыс анықтауды, қолдау көрсету мен ынталандыруды, талаптарды жеткізе білуді, сондай-ақ жанжалдарды конструктивті түрде шешу дағдыларын қамтиды. Осы атқарым бірлескен әрекетті ұйымдастыру арқылы адамдардың үйлесімді қарым-қатынас орнатуын қамтамасыз етеді.

Перцептивті қарым-қатынас атқарымы - өзара әрекеттесу процесінде адамдардың бірін-бірі тануы мен қабылдауына негізделеді. Н.И.Шевандриннің пайымдауынша, әлеуметтік перцепция — бұл адамның ішкі қасиеттерін ұғыну, сол арқылы тұлғааралық қатынастарды түсіндіру және болжау қабілеті ретінде қарастырылады. Л.Г.Лаптев, Р.А.Фатхутдинов ғалымдардың кәсіби құзыреттілік атқарымдарына: жетекшінің гностикалық, прогностикалық, конструкторлық, ұйымдастырушылық атқарымдарына жатады [174].

Гностикалық атқарым объектілерді басқаруға қажетті және мынандай басқарушылық атқарымдарды – мақсатты түсіндіру, жағдайды бағалау, шешім қабылдау, еңбекті және оның нәтижелерін талдау орындау үшін білімдерді меңгеру ісін қамтамасыз етеді.

Прогностикалық атқарым жетекшіге басқарушылық әрекетті және тапсырылған жұмысын жоспарлауға, оның нәтижелерін жобалау және алдын алу көруге мүмкіндік береді.

Құрылымдық атқарым жетекшіге гностикалық және прогностикалық жолдар арқылы алынған нәтижелерді тасымалдау негізінде оның басқарушылық жұмысындағы жүйелікті қамтамасыз етеді.

Ұйымдаструшылық атқарым бағыныштылардың басқарушылық шешімінің орындалуын анықтайды, оның ішінде басқарушылық әрекет пен барлық еңбек түзетушілікпен байланысты; жетекшінің өзін-өзі реттеу ісінің жүзеге асырылуы.

Коммуникативтік атқарым басқару объектілеріне өзара әрекет ету және әсер теу басқарушылығымен, ұжымда және ұжымнан тыс мақсатты қарым-қатынастарды, басқару барысында қажетті ақпараттық ағымды құрумен байланысты.

Менеджердің кәсіби құзыреттілік шеңберіндегі педагогикалық құзыреттілік келесі атқарымдар арқылы қалыптасады:

Әлеуметтік-позициялық атқарым: еңбек ұжымындағы мәртебелі лауазымды иеленген қызметкердің және ұжымның заңды әлеуметтік жағдайын, рөлін, орнын, сондай-ақ олардың еңбек пен өмірлік стратегияның негізгі субъектілері ретіндегі атқаратын міндеттерінің аясын дұрыс түсініп, қабылдауға ықпал етеді;

Құндылыққа-негізделген дамыту атқарымы: қызметкерлердің әлеуметтік-маңызды және тұлғалық құндылықтарын дамытуға, өзін-өзі жетілдіру үдерісін қолдауға, сонымен қатар еңбек қызметіндегі шығармашылық әлеуетті тиімді қолдануға бағытталған;

Ақпараттық-коммуникативтік атқарым: еңбек ұжымындағы танымдық үрдістер мен тәрбиелік ықпалдарды күшейтіп, ұжым ішіндегі әлеуметтік-мағыналық байланыстар мен өзара қарым-қатынастардың дамуына белсенді әсер етеді;

Ынталандырушы-жұмылдырушы атқарым: еңбек субъектілерін белсенді әрекетке тарту, олардың әлеуметтік-құндылықты міндеттерді орындауға ынталандыру мақсатында қолайлы әлеуметтік-психологиялық және педагогикалық жағдайлар қалыптастыруды қамтиды;

Тәрбиелік-профилактикалық- тәртіпсіздікті, педагогикалық мекемелердегі ауытқушылық тәртіпсіздікті, қызметкердің әлеуметтік-құндылық білім беруін қалыптастыру және дамыту қызығушылығындағы қолайсыз мінездерді ескерту, жою және жобалаудан тұрады [175,176].

Атқарымдардың жүйесі ғылымдағы көптүрлі білімнен, білімнің педагогикалық құрылымдарынан, оларға дұрыс саналатын, бірін таңдауға байланысты болады.

Кәсіби құзыреттілік төрт негізгі компоненттің өзара бірлігінде көрініс табады: когнитивті, коммуникативті, рефлексивті және ынталандырушылық-жұмылдырушылық.

Аталған компоненттер кәсіби құзыреттіліктің мазмұндық құрылымын айқындайды. Бұл құрылым біз жүргізген ғылыми талдаудың нәтижелерінде 7 - кестеде ұсынылған диагностикалық деректерге сүйене отырып анықталған тұтас жүйелі көріністе көрсетілген

Кесте 7 – Кәсіби құзыреттіліктің мазмұндық құрылымы

| | |
|--|---|
| Ынталандырушылық-жұмылдырушылық(<i>уәждемелік</i>) | жетістікке жету ұмтылысы құзыреттілік құрылымындағы жетекші мотивтердің бірі болып саналады |
| Когнитивті(танымдық) | кәсіби білімін шеберлікпен қолдану |
| Коммуникативті | тұлғааралық коммуникация |
| Рефлексивті | кәсіби өзін-өзі тану, өз ойын білдіру серіктестігіне әсер етуі |

Кәсіби құзыреттілік құрылымында әрбір компонент тұтастық жүйенің құрамдас бөлшегі ретінде әрекет етіп, оның мазмұндық сипаттары мен қасиеттерінің қалыптасуына тікелей ықпал етеді.

Уәждемелік компонент кәсіптік білім алуға деген мотивацияны, мақсат қоюды, тұлғааралық қатынасты жетілдіруді және өзіндік тәрбиелеуді қамтиды. Бұл компоненттің дамуы ақпараттық-коммуникативтік, әрекеттік-реттеушілік және құрушылық-дамытушылық атқарымдардың кеңінен таралуына жағдай жасайды.

Когнитивті компонент аналитикалық-конструктивтік және профилактикалық-тәрбиелік атқарымдарды жүзеге асыруға бағдарланған, бұл оның кәсіби қызметтегі теориялық және практикалық танымдық негіздерді меңгерумен тығыз байланысты екенін көрсетеді.

Коммуникативті компонент кәсіби құзыреттіліктің барлық атқарымдық бағыттарының тиімді таралуына ықпал ететін маңызды тірек болып табылады.

Рефлексивті компоненттің дамуы құрушылық-дамытушылық және профилактикалық-тәрбиелік атқарымдарды жүзеге асыруға бағытталып, маманның өзін-өзі талдауы мен кәсіби өсуіне мүмкіндік береді.

Кәсіби әрекеттегі өзіндік даму, құндылықты көкейтесті орнатылымдар тұлғаның тұлғаның дамуын ынталандырады. Ол тұлғаның білімдегі сұранысын сипаттайтын, кәсіптік-педагогикалық әрекеттегі ұйымдастырушылық тиімді тәсілдерін меңгеруді, кәсіптік және кәсіби әрекетке қызығушылық ұсынады.

Жетістіктер мотивтері бірлескен кәсіби жұмыс процесінде тұлға белсенділігінің детерминанты ретінде қарастырылады. Бірақ та біріккен кәсіби әрекеттің басты мотиві аффилиация, өйткені оның мақсаты сенім байланысында және серіктестерді қолдау. Бұл ой өз дәлелін А. Генридің, Мюррейдің сөзінен де табады. Ол аффилиация мотивінің мақсатын «басқа адамдарға қуану, олармен бірге өмір сүру, қызмет ету, араласу» деп таниды.

Х.Хекхаузен аффилиацияны – адамдардың күнделікті өміріндегі тұрақты мінез-құлыққа негізделген, әлеуметтік өзара әрекеттестікке тән ерекше сынып ретінде қарастырады.Лансинг пен Хейнс ұсынған деректерге сүйенсек, аффилиация мотиві жоғары деңгейде дамыған тұлғалар кәсіптік қарым-қатынаста жоғары белсенділік көрсетеді [177].Когнитивті компонент жалпы кәсіби іс-әрекетке қатысты ғылыми-теориялық білімдер жиынтығын қамтиды және осы білім негізінде кәсіби ықпал ету рөлін атқарады.Когнитивті компоненттің даму деңгейі кәсіби қарым-қатынас саласындағы білімнің толықтығымен, тереңдігімен, жүйелілігімен анықталады.

Когнитивті компонент тұлғааралық байланыс жасау ептілігімен, өз әрекетін әріптестерінің әрекетімен келістірумен, түрлі жағдайларда қатынас жасау оңтайлы стилін таңдаумен, сөзбен не сөзсіз қатынас құралдарын меңгерумен ұсынылады.Коммуникативті қабілеттер ұжымдық өндірістік әрекетте және бірлескен қызметте тиімді өзара іс-қимылды қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады.

Бұл қабілеттерге мыналар жатады:– адамдар арасындағы қарым-қатынас жағдайын дұрыс қабылдау және түсіну;

– серіктестердің мақсаттары мен мотивтерін ұғынып, олармен тиімді байланыс орната білу;

– өзара әрекеттесу барысында басқалардың тәжірибесін қолдана алу;

– ортақ мақсатқа жету үшін бірігіп жұмыс істеу қабілеті;

– өзінді тану және өзіндік рефлексия жасау білігі;

– өз ойын түсінікті әрі дәл жеткізе білу;

– тұлғааралық жағдайларды алдын ала жобалай алу;

– қарым-қатынастың негізгі тәсілдерін меңгеру;

– туындауы мүмкін жанжалдардың алдын алу немесе оларды болдырмау қабілеті.

Менеджер әрекетінде коммуникативті компонентке жоспар, бағдарлама, технологиялық процесс талқылау, біріккен жобаларды, өндірісті қайта құру жұмыстарына қатысу, өндірістік жиналыстарда, ғылыми конференцияларда есеп беру, баяндама оқу кіреді [178, 179].

Біздің зерттеуімізде, менеджердің кәсіби әрекеті коммуникативті компонентіне келесі ептіліктер кіреді: іскер кездесулер,келіссөздер, әңгімелер, іскер мәжілістер өткізу ептілігі; іскер этикет пен тіл мәдениетін меңгеру ептілігі,тыңдау ептілігі.

Кәсіби құзыреттіліктің құрылымында өзіндік бағалау деңгейін анықтайтын, өзінің ұжымдағы маңыздылығын түсінетін, өз әрекеттерінің нәтижелерін дұрыс түсінетін, өзін-өзі тану және кәсіби қатынаста өзін көрсету компоненттің бөлінуі маңызды болып көрінеді. Біздіңше, осындай компонент рефлексивті компонент болып табылады. В.В.Горшкованың, Г.Н.Ильинаның, А.М.Соломатина зерттеулерінде рефлексивті кәсіби қатынастың негізін ұсынушы сипаттамалардың бірі болып табылады [180].

Рефлексивті компонент өз әрекетінің нәтижелерін және өзінің даму деңгейін дұрыс бақылау ептілігімен көрінеді: менеджердің маңызды

сипаттарының қалыптасуына бірлескен іске деген жасампаздық, жігерлілік, өзіне деген сенімділік, шешендік қабілет, өз жұмысының нәтижелерін болжай және жобалай білу, сондай-ақ кәсіби маңызды ептіліктер мен терең білім ықпал етеді.

Д.К.Садирбекова, Г.К.Ташкеева, А.Сариева зерттеулерінде болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін жүйелі тәсіл ретінде кәсіби құзыреттіліктің компонентін қолданады [180].

Кәсіби құзыреттіліктің құрылымын оның компоненттерінің бірлігі ретінде қарастырып, біз оның қалыптасуын келесі сыни сипаттармен бағалаймыз: қатынаста бастама білдіру, қатынасқа белсенді түрде кірісу (ынталандыру компоненті); кәсіптік жағдайларды шешуде педагогикалық білімді пайдалану, коммуникативті-өндірістік жағдайларды шешуде өз ойларын дәлелдеу (когнитивті компонент); қарым-қатынасқа өнімді қатысу, серіктесті шыдамды қабылдау (коммуникативті компонент); біріккен жұмысқа қатысу маңыздылығына өзіндік дұрыс баға беру (рефлексивті компонент).

Кәсіби құзыреттіліктің қалыптасу бағасының бұл сындары менеджер – студенттердің дамушылық деңгейін анықтаудың бастапқы кезеңі болып табылады. Кәсіби құзыреттіліктің қалыптасу деңгейін, дидактикалық құралдарын анықтау сұрағына аталмыш жұмыстың келесі бөлімі арналады.

2.2 Болашақ менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесінің мазмұны

Қазіргі ғалымдардың педагог – психологтардың концепцияларында жеке тұлғаның кәсіби қабілеттерін дамытуды кеңінен зерттеген ғалымдар Л.И.Божович, Г.А.Бокарева, О.С.Гребенюк, В.С.Ильин, А.Н.Леонтьев, В.Д.Шадриков, Г.И.Щукина, С.М.Джакупов [181 -184].

Даму дегеніміз олардың эволюциялық мүмкіндігін сақтау бойынша жаңа деңгейінің жүйелі сапалы жағдайының өзгеру тізбектілігінің ауысуымен байланысты, жағдайдың сапалы түрде өзгеруі. Дамудағы осы сапалы өзгерістер, әрқайсының өз меншікті элементтері бар деңгейдің, шарықтауы В.С.Ильин, Н.К.Сергеев, В.В.Серигов, В.И.Свидерский, В.И.Столяров еңбектерінде қарастырылған [185-189].

«Деңгей» түсінігі, заттың қасиетін, байланыстары мен қатынастарын тану мүмкіндігін беретін, даму процесінің диалектикалық сипаттамасын көрсетеді және алдыңғы сатылардың біреуімен немесе бернешеуімен салыстырмалы түрде көптеген сатылары көрінетін, дәстүрдің тізбектілігін көрсетуде пайдаланылады.

Кәсіби құзыреттердің қалыптасу үдерісі – болашақ менеджерлерді кәсіби қызметке дайындаудың маңызды құрамдас бөлігі болып табылады. Бұл құзыреттер тек кәсіби білім мен білікті ғана емес, сонымен қатар педагогикалық іс-әрекетті жүзеге асыруға қажетті тұлғалық және коммуникативтік сапаларды да қамтиды [190].

Құзыреттердің қалыптасу деңгейлері белгілі бір кезеңдермен сипатталады: бастапқы, негізгі және жетілген деңгейлер.

Бастапқы деңгей – білім алушыларда кәсіби ұғымдар мен дағдылардың алғаш қалыптаса бастауымен ерекшеленеді.

Негізгі деңгей – теориялық білімнің тереңдеуімен қатар, практикалық іс-әрекетте оны қолдану қабілетінің артуы байқалады.

Жетілген деңгей – білім алушының кәсіби міндеттерді дербес және шығармашылықпен шешуге қабілеттілігімен сипатталады.

Аталған деңгейлерге сәйкес *дидактикалық құралдар* да сараланып қолданылады. Бастапқы кезеңде – оқулықтар мен ақпараттық ресурстар, бейне-сабақтар, презентациялар, ал негізгі деңгейде – кейстік тапсырмалар, тренингтер, кәсіби жағдаяттар мен моделдеу әдістері тиімді. Жетілген деңгейде – жобалық жұмыс, зерттеу тапсырмалары, рефлексивті портфолио мен практикалық тәжірибе алмасу элементтері маңызды орын алады.

Яғни, кәсіби құзыреттерді қалыптастыру - кезең-кезеңмен жүзеге асатын жүйелі процесс, ал дидактикалық құралдарды дұрыс таңдау осы процестің нәтижелілігін айқындайтын негізгі факторлардың бірі болып табылады.

Педагогикалық зерттеулер, қолданыстағы теориялық-әдіснамалық тұжырымдамалар, практикалық тәжірибелер мен сараптамалық бағалау нәтижелеріне сүйене отырып, студенттердің кәсіби құзыреттілігінің қалыптасу ерекшеліктерін талдау жүргізілді [191].

Зерттеу барысында кәсіби құзыреттілігі ұқсас сипаттамалармен сипатталатын студенттердің төрт тобы айқындалды. Бұл топтарды бөліп көрсету кәсіби құзыреттілік деңгейлерінің көріну ерекшеліктеріне негізделді және оларды осы құзыреттілік деңгейлерінің типтік өкілдері ретінде қарастыруға мүмкіндік берді.

Анықталған деңгейлік сипаттамалар студенттердің кәсіби дайындығының сапасын бағалауға және құзыреттілікті қалыптастыруға бағытталған педагогикалық іс-шараларды мақсатты жоспарлауға ғылыми-әдістемелік негіз болып табылды.

Әр деңгейдің қорытындыланған қасиеттерін біз, белгілеген сындарға сүйене отыра, сипаттамаларды талдау арқылы анықтадық.

1-ші деңгей – *интуициялық* (төменгі) – студенттердің еңбек ұжымындағы болашақ кәсіби әрекет пен қарым-қатынастың жалпы көзқарасының болуын ұсынады. Кәсіби педагогика негіздеріне қатысты білімнің болмауы немесе тек сыртқы, ситуациялық сипаттағы белгілердің басым болуы бұл деңгей өкілдерінің басты ерекшеліктері болып табылады. Мұндай студенттер тұйық мінезді, селқостық танытады, диалог жүргізуден, әңгімеге қатысудан, аудитория алдында сөйлеуден жалтарады. Кәсіби қарым-қатынаста олардан талап етілетін импровизация, шығармашылыққа ұмтылыс көбіне эпизодтық, тұрақсыз сипатқа ие.

Педагогикалық білімнің жоқтығы және кәсіби уәждердің (мотивацияның) әлсіздігі де осы топқа тән айқын белгілер қатарында. Осы кезеңде студенттер аффилиациялық уәждер мен нақты қозғалтқыш күштері жоқ. Біріккен әрекетте өз рөлінің қонымсыздығы басым, тынышсыздықтың жоғары деңгейі, сабақтардағы селқостық, диалогтан, әңгімеден қашу, қатынас жасамау.

Рефлексивті қабілеттері нашар дамыған. Бірлескен жұмысқа қатысу өзіндік бағасы төмендетілген.

2-ші деңгей – *нормативті* (ортаңғы) – студенттер олардың болашақ мамандығының әрекетіндегі кәсіби мамандықтың маңыздылығын сезінеді. Кәсіби педагогика теориялары негіздерінің білімін меңгереді. Педагогикалық білімге деген қызығушылықты білдіреді. Оқу жағдайына байланысты қолдағы білім жүйелерін жартылай түрлендіру қабілеттерімен ерекшеленеді; педагогикалық білімдерді коммуникативті-өндірістік жағдайды шешуде пайдалану жағдаятты сипаттамаға ие. Біріккен жұмыстағы қолайсыздыққа баға беру, көпшілік жағдайда ас көтерілген. Аффилиация мотиві нақты шынайы қоздырғыш күшіне ие, бірақ оны қолдау қабілеті жеткіліксіз. Өнімді қатынас қабілеті жеткіліксіз дамыған. Серіктесті қабылдау шыдамдылығы өте төмен, немесе тіпті дамымаған. Жетістік мотиві жеткілікті тұрақтылы сипаттамада.

3-ші деңгей *белсенді* (жоғары) – педагогикалық білім жүйелерінің қалыптасуын және оны толықтырудың тұрақты қызығушылығының болуын ұсынады. Студенттер болашақ мамандықтарына қажетті кәсіби білім мен ептіліктерді меңгеру керектігін сезінеді. Қарым-қатынастағы дамыған сұраныстың нәтижесінде диалогқа тез кіріседі, бірлескен әрекеттер жасайды, пікір-таласта белсенділік танытады, әңгімеге жеңіл кірісіп, оны қолдай біледі. Коммуникативті-өндірістік жағдайларды шешуде педагогикалық білімдерді пайдалануға бағытталған, өз ойларын дәлелдей біледі. Біріккен тапсырмаларды орындауда өз рөлін дұрыс бағалайды. Бірақ, әңгімелесушіні дұрыс сыйлай білмейді. Серіктесінің ойына әсер ету қабілеті ситуативті сипаттамада. Өзін көрсету, өзін-өзі дұрыстауға талпынады.

4-ші деңгей – *креативті* (жоғары). Оның өкілі еш қиындықсыз әңгімеге кірісіп оны қолдай алады, пікір-талас сұрақтарын талқылауда және педагогикалық мәселелерді шешуде белсенді түрде қатысады, өз ойын дәлелді түрде жеткізе біледі, педагогика білімін коммуникативті –өндірістік шешуге қолданады. Әңгімелесушіні тарту мақсатында, басқа да адамдарға ой сала біледі. Серіктесін тыңдауда шыдамдылық танытады, жан-жақты білімді, әдепті. Бірлескен жұмыста өз орнын жақсы біледі. Қарым-қатынас жасай жағдайына байланысты өз тәртібін дұрыстай біледі. Аталмыш кәсіби құзыреттердің қалыптасу деңгейінің сипаттамалары 8 – кестеде көрсетілген.

Кесте 8 – Кәсіби құзыреттіліктің деңгейлік сипаттамасы

| Деңгейлер | Кәсіби құзыреттіліктің сипаттамалары | | | |
|-----------|--|---|---|---|
| | 1 | | | 2 |
| - | Тілдесу бастамасын білдіру, байланысқа белсенді түрде қатысу | Коммуникативті-өндірістік жағдайларды шешуде педагогикалық білімдерді пайдалану | Тілдесуде өнімді қатысу, серіктесті шыдамдылықпен тыңдау. | Бірлескен жұмыста өз қатысуының маңыздылығына дұрыс баға беру. Өз тәртібін түзету |

8-кестенің жалғасы

| 1 | 2 | | | |
|----------------|--|---|--|---|
| | | | | басқалардың ойына әсер ету |
| 1-ші(төменгі) | Тілдесу бастамасын білдіру бірақ оны қолдау қабілеті жеткіліксіз дамыған. Таңдаулы | Педагогикалық білімдер ситуативті үстіртін сиапттамалы | Қарым-қатынасқа жоқтығы. Қарым-қатынасқа амалсыз уәждемелену. Пікір-таласқа қатыспайды. Сөзден қашады. | Рефлексивті қабілеттері төмен дамыған. Бірлескен жұмысқа қатысу бағасы өте төмен. Аудитория алдында сөзге кірісу қабылетсіздігі. Диалогқа сирек кіреді. Серіктес ойына әсер ету |
| 2-ші (орташа) | Қарым-қатынас қабілет әрекеттері дамыған.Тілдесе алатын ерекшелігі бар. | Коммуникативтік және өндірістік жағдайларды шешу барысында педагогикалық білімдерді тиімді қолдануға бейімделген; өз пікірін нақты және дәлелді түрде жеткізе алу қабілетімен ерекшеленеді. | Тілдесу өнімділік қабілеттері орташа қалыптасқан. Серіктестің шыдамдылығы нашар, тіпті дамымаған. | Біріккен істегі өз қатысының маңыздылығына баға беру. Серіктес ойына әсер ету қабілеті ситуативті сипаттамада |
| 3-ші (жоғары) | Қарым-қатынастағы бастамашылдық, оны қолдаудың белсенділігі, қабілеттілігі | Коммуникативті-өндірістік жағдайларды шешуде педагогикалық білімді белсенді пайдалану. Өз ойын дәлелді қорғау | Серіктестің шыдамдылығы төмен дамыған. Өнімді тілдесуге талпыну | Біріккен тапсырманы орындауда өз бағасын дұрыс бағалау. Серіктестің ойына әсер ету қабілеті ситуативті сипаттамада |
| 4-ші (жоғарғы) | Қарым-қатынас жасаудағы белсенділік, тілдесудегі бастамашылдық, | Коммуникативті-кәсіби жағдайларды шешуде педагогикалық білімдерді пайдалану. | Серіктесті қабылдаудағы шыдамдылық дамыған. Тілдесу нақты өнімді | Бірлескен тапсырмаларды орындауда өз рөлін дұрыс бағалайды. Коммуникативті- |

| 1 | 2 | | |
|---|----------------------------|--------------------------------|---|
| | ұзақ қолдау қабілеттілігі. | Өз ойын дәлелді түрде жеткізу. | сипаттамада. кәсіби жағдайларды шешуде қабілеттіліктің қалыптасуы және серіктестің ойын қолдау. |

Зерттеу жұмыстың сипаттамаларының талдауы бірнеше қосымша сипаттамалардың барлығын көрсетті - педагогикалық білімнің тұрақты жүйесінің және оны толықтыруға талпыныс барлығын көрсетті.

Қорыта келгенде, білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың *психологиялық - педагогикалық шарттарын* біз ұйымдастырдық, тәжірибелік-сараптамалардың жұмыс барысында түзеттік.

1.Кәсіби құзыреттілік, білімнің психологиялық-педагогикалық саласында құзыреттіліктің жиынтығымен белгіленетін, тұлғаның біріккен қасиетін ұсынады; тұлғаның әлеуметтік-құндылық сипаттамаларының дамуы мен өзіндік даму процесіне белсенді әсер ететін, ұжымда әлеуметтік-құндылық функцияларын орындауға, тәртіптің жағымсыз жағдайларын ескертуге және жоюға мүмкіндік беретін қабілеттер.

2.Менеджердің кәсіби құзыреттілігі келесі атқарымдар арқылы қалыптасады:

а) аналитикалық-конструктивті – бұл компонент қызметтің орындалуына қажетті біліммен қамтамасыз етеді, жағдайды жан-жақты бағалауға және нақты шешім қабылдауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар еңбек процесі мен оның нәтижелерін талдауды, барлық іс-шаралардың жүйелілігін қамтамасыз етуді көздейді.

ә) қызметтік-реттеушілік – басқарушылық шешімдерді жүзеге асыруды ұйымдастыруды, еңбек қызметінің үйлесімді өтуін қамтамасыз етуді қамтиды. Бұл бағыт әлеуметтік-психологиялық және педагогикалық жағымды жағдайларды қалыптастыру арқылы ұжымдағы әлеуметтік-маңызды құндылықтарға негізделген міндеттердің тиімді орындалуына ықпал етеді.

б) ақпараттық-коммуникативті - ұжым ішіндегі өзара әрекеттесу үдерісінде қажетті ақпараттық ағындарды қалыптастырумен сипатталады. Ол әлеуметтік маңызды байланыстардың дамуына негізделіп, әсерлі ақпаратты нақты және тиімді жеткізу дағдыларын қамтиды.

г) қалыптастырушы – дамытушылық – әлеуметтік-құндылық ерекшеліктері ұжым қызметкерлерінде дамыған және өзіндік даму процесіне белсенді әсер етуінен тұрады, сондай-ақ еңбек әрекетінде олардың шығармашылық шамасының өнімді түрде жүзеге асырылуы;

д) профилактикалық-тәрбиелеушілік – педагогикалық мекемелердегі тәртіптің ауытқуын, тәртіптің жағымсыз жақтарын, жағымсыз жағдайларды ескерту мен жоюды жобалаудан және жұмысшының әлеуметтік-құндылық білімді дамыту және қалыптастыру қызығушылығынан тұрады.

3. Менеджерлердің кәсіби құзыреттіліктің құрылымына *төрт компонент* кіреді: уәждемелік, когнитивті, коммуникативті, рефлексивті.

4. Менеджерлердің кәсіби құзыреттіліктің даму сындары, сондай-ақ тұлғаның аталмыш қасиеті қалыптасуының түрлі дәрежесі көрсетілген компоненттердің, біз белгілегендей интуитивті (төмен), нормативті (ортаңғы), белсенді (жоғары), креативті (жоғары) даму деңгейінің көрсеткіштерін анықтауға мүмкіндік берді.

Қорғауға ұсынылған төртінші қағидат бойынша оқу-әдістемелік арнайы курстың мазмұны ұсынылады.

ЖМ Қазтұтынуодағы Қарағанды экономикалық университетінің инновациялық білім бағдарламасы 6В03102 – «Психология және білім берудегі менеджмент» студенттерінің кәсіби құзыреттіліктерді қалыптастыру кезеңдеріне көңіл бөлейік.

Тақырып: *«Болашақ педагог-менеджерлердің кәсіби құзыреттілігі»* атты арнайы курс құрастырылып білім беру мамандықтарында жүргізілді, тақырыптық жоспары 9 – кестеде көрсетілген.

Курс туралы мәліметтер: курстың мазмұны білім беру бағдарламалары бойынша жоғары оқу орындарының кәсіби білім берудің мемлекеттік стандартындағы білім берудің ең аз мөлшеріне сәйкес құрастырылды. Онда болашақ маманға қажетті кәсіптік құзыреттілігін дамыту ауқымындағы білім, білік, дағдылардың ең аз мөлшері қамтылды.

Курстың мақсаты: теориялық және педагогикалық тәжірибе негізінде білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігі қызметінің жүйесі моделін болашақ мамандарға баяндау.

Арнайы курсты меңгеру үшін төмендегі пәндерді меңгеру кезінде алынған білім, икемділік және машықтар қажет: «Кәсіби педагогика және психология негіздері», «Басқару психологиясы», «Өзіндік менеджмент», «Тұлғааралық қарым-қатынас психологиясы», психологиялық-педагогикалық тәжірибелер.

Курстың міндеттері:

- педагогикалық-психологиялық құбылыстардың заңдылықтары негізінде әр салалары бойынша студенттерде білімдерді жүйелендіру;

- менеджердің кәсіби құзыреттерінің жүйелі психологиялық талдау үрдісінде студенттерде танымдық дағдылар мен ептіліктерді дамыту;

- менеджердің кәсіби құзыретін зерттеуде әдіснамалық, теориялық, әдістемелік негіздері жөнінде білімдермен қамтамасыз ету.

Кәсіби құзыреттілік дағдысын қалыптастыру: өзін-өзі дамытуға, өзін-өзі жүзеге асыруға, жаңа білім беру форматтарында шығармашылық әлеуетті пайдалануға дайын болу; стандартты емес жағдайларда әрекет етуге дайын болу, өзінің кәсіби қызметі саласында қабылданған шешімдер үшін әлеуметтік және этикалық жауапкершілікте болу.

Кесте 9 – «Болашақ педагог-менеджерлердің кәсіби құзыреттілігі» атты арнайы курстың тақырыптық жоспары

| № | Тақырып атауы | Сабақ түрлері бойынша қарым-қатынастық сағаттар саны | | | |
|----------|--|--|---------|----------|---------|
| | | дәріс | семинар | СО ӨЖ | СӨ Ж |
| 1 | Білім берудегі құзыреттілік тәсілдер мазмұны. Менеджердің кәсіби құзыретінің түсінігі. | 1 | 3 | 3 | 4,5 |
| 2 | Құзыреттілік білім беру қызметінің өнімі ретінде. | 1 | 3 | 3 | 4,5 |
| 3 | Болашақ педагог-менеджерлердің кәсіби құзыретінің болмысы, оның құрылымы және бағалық өлшемі. | 1 | 3 | 3 | 4,5 |
| 4 | Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттерінің қалыптасу деңгейлері | 1 | 3 | 3 | 4,5 |
| 5 | Болашақ педагог-менеджерлердің функциялары мен құрылуы | 1 | 3 | 3 | 4,5 |
| 6 | Құзырлы маманды қалыптастыру. Оқытушының құзыретіне қойылатын талаптар | 2 | 3 | 3 | 4,5 |
| 7 | Диагностикалық модель негізінде университет түлектерінің кәсіби құзыреттерін қалыптастыру әдістемелері | 2 | 3 | 3 | 4,5 |
| 8 | Қызметкерлерді басқару құзыреттілігі. Құзыреттілікті практикалық бағалау | 2 | 3 | 3 | 4,5 |
| 9 | Білім беру жүйесіндегі болашақ педагог-менеджерлердің кәсіби құзыреттерін қалыптастыратын дидактикалық құралдары | 2 | 3 | 3 | 4,5 |
| 10 | Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттерінің зерттеу әдістері | 2 | 3 | 3 | 4,5 |
| Барлығы: | | 15 | 30 | 30 | 45 |

«Болашақ педагог-менеджерлердің кәсіби құзыреттілігі» курсы аясында болашақ педагог-менеджерлердің тұлғалық және әлеуметтік-еңбек функцияларын қалыптастырудың теориялық-әдіснамалық негіздері, оның мәні мен мазмұны, қалыптасу компоненттері, өлшемдері мен көрсеткіштері, құрылымдық – мазмұндық моделі, сондай-ақ оны жүзеге асырудың педагогикалық шарттары мен әдістемелік тәсілдері қарастырылды.

Аталған курс негізінде студенттердің осы бағыттағы интеллектуалдық және дидактикалық білімдері кеңейтіліп, толықтырылды.

Біздің ойымызша, мұндай курстың құндылығы – ол аналитикалық ой-өріске қабілеттілік дамытады, сыни ойлауды кеңейтеді, мәдениет пен қоғамға қатынас тәсілі ретінде диалогқа деген қабілеттіліктер дамиды. Студенттер өздерінің болашақ мамандықтарына қажетті машықтарға ие болады. Бізбен алынған белгілеу сараптама барысында статистикалық көрсеткіштер кәсіби құзыреттіліктің уәждемелі және когнитивті дамуда келтірілген құралдарының қолданыста екенін негіздейді.

Педагогикалық ғылымның ерекшелігі педагогтардың массалық әрекетіне жүгінеді, жаңа құбылыс көпшілік жағдайда мақұлдауды тәжірибеде өтеді, ал содан кейін ғана теорияға кірісу құқығын алады. Бұл ережені біз өз зерттеулерімізде жүзеге асыруға тырыстық. Сонымен, кей оқытушылар сабақтарында аз топтарды пайдаланады. Бір топ төрт кішірек топтарға бөлінеді. Әр топтың бастаушысы студенттердің білімін бағалайды. Оқытушы бір кішкене топ шеше алатын проблема қояды. Қалған студенттер аппоненттер атанып, баллдар қояды. Жоғары балл-10. Бағалау критерийлері мыналарды қамтиды: тақырыптың толық ашылуы, алғашқы дереккөздерді пайдалану, материалдың жаңалығы, сауатты сөйлеу дағдысы, дәлелдерді айғақтармен негіздей алу, сондай-ақ ұсынылған материалдың бірегейлігі. Сабақ барысында туындаған мәселелер жедел шешімін табады. Студенттердің барлығы жоғары деңгейде белсенділік танытады, себебі оқу процесіне белсене араласу жалпы рейтингтік бағалауда қосымша ұпай алуға мүмкіндік береді. Топ алдында ғылыми жұмыстарды қорғау ретінде өткізіледі. Оқу кеңесінің төрағасы, оқу кеңесінің мүшелері, оппоненттер тағайындалады. Барлық топ жұмысқа қатысады, оның көкейтестілігін, маңыздылығын бағалайды. Қорғау игілікті ортада интербелсенді және рефлексивті формасында өткізіледі.

Кейбір оқытушылар сабақтарында шетелдік тәжірибеде кең қолданылатын фокус-топ әдісін топтық жұмыс тәсілі ретінде пайдаланады. Бұл әдіс жеке респонденттермен жүргізілетін бейресми сұхбатқа негізделген, алайда ол 7–10 адамнан құралған топпен өткізілетін пікір алмасу барысында сұхбат пен пікірталас элементтерін ұштастырады.

Бұл әдістің мақсаты топтық пікірталасқа қатысушылардың ойлары мен реакциялары туралы ақпараттар алу болып табылады. Сиқыр-тобының әдісін пайдалану тек оқу емес, сонымен қазіргі заманауи менеджерлерді дайындауда өте маңызды, шынайы проблемалық жағдайларда практикалық міндеттерді шешуі керек, зерттеушілік сипаттамаға ие. Оқытушыларға модератор мен аналитиктің және олардың рөлі туралы айта алатын сиқыр-тобының «респонденттерінің» уәждемесін арттыратын осындай шынайы әлеуметтік сұрақ қойылады. Оқытушы әрекетінің ұйымдастырушылық бөлімі студенттердің қатарынан модератор мен сиқыр-тобының аналитигін тағайындауда; «Профессорлар құрамын»; жеке пікірталас барысында топтық пікірталас ептіліктерін жасауда; жеке теориялық ережелерді тексереді; сиқыр-тобын өткізу тапсырмаларын тұжырымдайды; проблемалық жағдайларды еркін сипаттайды. Содан кейін жұмысқа модератор мен аналитик қосылады, және оқытушының студенттердің алған теоретикалық білім мен практикалық машықтарын бағалай шынайы мүмкіндігі пайда болады. Сиқыр-тобының әдісі оқу процесі барысында оқытушылар мен студенттердің кездейсоқ қарым-қатынасын шынайы ұйымдастыруға мүмкіндік береді, өйткені сиқыр-тобы оның қатысушыларының ерекше ерекшеліктерімен анықталатын, жартылай қана қамтылуы мүмкін және, ереже бойынша, студенттер тобының ішінде ұжымдық қарым-қатынас болып сипатталады.

Сиқыр-тобын пайдалану арқылы өткізілетін сабақтарда, студенттерде проблемалық жағдайдағы субъектінің рөліне кіру қабілеті өндіріледі, болашақ

мамандарға шынайы жағдайда қажет топтық жұмыста тәжірибеге, кәсіби әрекетте машықтарға ие болады, өйткені менеджердің көптеген біліктілігі оның әр адамға шарасыз жағдайларды жеңуге, ақыл-ойға негізделмеген эгоцентризм мен әлеуметтік-мәдениеттік артықшылықтарды жою, ақыл-ойға негізделмеген бағалық пайымдау, топтық жұмысқа қатысқан студенттер тәртіпті сақтауы мен бағалауды қабылдауы олардың әлеуметтік стереотиптері арқылы реттеліп, кәсіби құзыреттілігін дамытады. Осы тәсілдердің құндылығын когнитивті, коммуникативті компоненттерін арттырып қоймай, ол кәсіби құзыреттіліктің рефлексивті компоненттеріне жұмыс жасайды. Оқу процесінде белсенді түрде уәждемелі, когнитивті және коммуникативті дамуды біріктіретін іскер ойындар әдісі қолданылады. Болашақ менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруға белгілі әсер ететін іскер ойындардың негізі бар деп айтуға болады, өйткені оларды пайдалану маманның тұлғалық қасиетін қалыптастыру деңгейін 8% арттырады.

Іскер – рөлдік ойындарды өткізу жас мамандардың қызығушылықтарын арттырды, біріншіден, тәжірибелік өндірістік сұрақтарда, барынша өндіріске бейімделу уақыты қысқарды, менеджердің жоғары оқу орны мен тәжірибелік жұмысымен арасындағы вакуум жойылды. Іскер басқарушылық ойындарды пайдалану нәтижелері бойынша көпжылдық бақылаулардың қорытындылары негізінде, оқытушылар бұл құралдардың жалпы кәсіби құзыреттіліктің, оның ішінде кәсіби құзыреттіліктің орнығуына үлкен әсер ететінін белгілейді [192-193].

Көптеген озат жоғары оқу орындарында педагогикалық үрдіс кейбір оқу пәндерінен алған білімдерімен қатар, өзінің болашақ мамандығына жақындау мүмкіндігін алады [194-198].

Осылайша, болашақ педагогтар менеджерлерді ғылыми-зерттеу жұмыстарына баулып, олардың кәсіби қарым-қатынас дағдыларын жетілдіреді, коммуникативтік мәдениетін қалыптастырады. Сонымен қатар кәсіби-гностикалық және рефлексивті-перцептивті қабілеттерін дамытып, аудитория алдында еркін сөйлеу мен пікірталасқа қатысу машықтарын және аппоненттермен диалог құруды, дәлелді түрде өз ойын ортаға салу қабілеттерін қалыптастырады. Жоғары оқу орындары оқытушыларының практикалық тәжірибесі кәсіптік құзыреттілікті қалыптастыруда диалогтық қарым-қатынастың, кәсіби проблемалар, іскер және оқу-іскер ойындарының тиімділігін көрсетеді.

Кәсіптік құзыреттілікті қалыптастыру педагогикалық құралдарын әрі қарай іздестіру біздің *ғылыми әдебиетті талдау* арқылы жүзеге асырылады [199, 200].

Коммуникативті міндет кәсіби қарым-қатынасқа [201] қатысушылардың өзара оңтайлы бірлескен әрекетіне бағытталған, кәсіби әрекеттік жағдайда пайда болатын проблема ретінде анықталады. Бастапқы жағдайда міндетті компонент болып табылатын міндет жүйе ретінде түсіндіріледі. «Студенттердің алдына қойылатын міндеттер оларға түсінікті әрі олармен тез қабылдану керек, олар студенттерге мағыналы және өзінің «сүйеніш нүктесін» тапқаны жөн» деген С.Л.Рубинштейн.

Кәсіптік құзыреттілікті қалыптастыруда коммуникативті міндеттің мәнін, оның құрылымын, шешім қабылдау мазмұнының ерекшеліктері мен айырмашылықтарын білу маңызды [202,203]. Коммуникативті міндеттердің мазмұнына кәсіби іс-әрекеттегі коммуникацияның рөлін түсіну, ауызша және бейауызша қарым-қатынас дағдыларын меңгеру, серіктесін тыңдап түсіну, сондай-ақ іскерлік әңгімелерді жүргізу мен көрнекі көрсетілімдерді ұйымдастыру біліктіліктерін дамыту кіреді [204,б.32].

Зерттеушілер Ю.Н.Кулюткин, А.М.Матюшкин, М.Ю.Посталюк міндеттер ретінде қарым-қатынас үрдісін моделдейтін проблемалық жағдайларды түсіну керек деп түсінеді. Коммуникативті міндеттерді шешу – қажеттілік туындағанда, араласуға, тақырыпқа сәйкес әңгімені бұруға нақты логикалық жоспарға ие. Шетел тілі сабақтарында коммуникативті міндеттерді шешу мүмкіндігі бар И.А.Зимняяның, Е.А.Маслыконың, Е.И.Пассованың біздің ойымызша қызығушылық тудырады. Кәсіби қарым-қатынасты тиімді ұйымдастыру үшін қажетті коммуникативтік қабілеттерді дамыту лингвистикалық және әлеуметтік құзыреттерді жетілдіруге жол ашады. Бұл құзыреттер қарым-қатынасты дамытудың түпкі мақсатын айқындайды.

Зерттеушілердің пікірінше, коммуникативтік міндеттер қатарына әртүрлі мәселелерді талқылау, пікірталастарға қатысу, өз көзқарасын дәлелдеу және қарастырылып жатқан проблемаларға жеке пікір білдіру жатады.

Біз моделдеген педагогикалық жүйеге өте құнды болып табылатыны ғалым М.В.Клариннің студенттердің зияткерлік мүмкіндіктерін ашуы, бағалауы, психологиялық кедергілерді жою, қарым-қатынастың өнімділігін арттыру. Автор пікір-таласты студенттердің белсенділігін арттыратын, ақпарат алмасу арқылы коммуникативті қабілеттерін дамытатын, сыни көзқарастарын ортаға салу және өз ойын қорғау мүмкіндігі бар, жалпы ой және шешім ретінде топтық келісімді іздестіретін білім беру әрекетіндегі инновациялық форма ретінде қарастырады. Пікір-талас негізінде оқыту моделі М.В.Клариннің ойынша проблемалық оқытушылық ұйымдастырумен байланысты арнайы іздеушілік процедураларға, мәдени қарым-қатынастарды қалыптастыруға бағытталған, дидактикалық зерттеулердің сипатталған сызығының бірі болып табылады [198,б.219]. Пікір-таласты сипаттау Джо Шейлздің толықтыруында автор пікір-таластың күрделі коммуникациялық жағын ұсынады деп есептейді. Студенттер көзқарасының нұсқалығымен дәлелденген, ол тек ақпаратты беріп, оны қабылдап қана қоймайды, көпканалды керісінше байланысты талап ететін пікір таластырушы позициясында да болады. Бұл субъектіге онымен тілдесуге белсенді түрде ақпарат алу мүмкіндігін береді, яғни жағдайларда сөздік ақпараттарды ойластыру ептілігі артады және пікір-талас барысында жиі тыңдалмайтын ауызша сигналдар артады.

Пікірталас студенттерге теориялық ұстанымдарды талқылауға қатысып, ұсынылған шешімдерді дәлелдеуге мүмкіндік береді. Мұндай жұмыстың тиімді әрі нәтижелі өтуі үшін алдымен талқылауға лайықты тақырып таңдалып, оның мақсаты анықталуы қажет. Мақсат ретінде ой бөлісу, мәселені шешу, ықтимал шешімдерді салыстырып бағалау сияқты міндеттер қойылуы мүмкін. Сонымен

катар студенттерге пікірталас жүргізу бойынша нұсқаулар беріліп, олардың жұмысы бағаланып, сапалы кері байланыс ұйымдастырылуы тиіс.

Керісінше байланыс пікір-талас нәтижелерімен шоғырлануы мүмкін, оның белгілі бір тіл қиындықтарындағы пайдалылығы ескертіледі. Пікір-таласты жүргізуінің мәдениеті туралы біз көп пайдалы затты В.И.Андреевтің зерттеулерінен табамыз[199,б.320].

Студенттердің әдептілік, өнегелілік, әріптестерді тыңдау, олардың көзқарастарын түсіну, кәсіби білімдерін арттыру кәіби қарым-қатынасқа дайындық процесінде қажетті пікір-таластарды өткізу мәдениетін тәрбиелеу. Пікір-талас міндеттірді өнімді шешуге бағытталған, қатысушылардың бірін-бірі психологиялық қолдауына негізделген гармониялық белсенділікті қажет етеді. Пікір-талас жеке қатысушылардың ойын жүзеге асыруға, көзқарастарын келістіруге, топтық шешім қабылдауға қызмет етеді. Пікір-таластың мәні - белгілі бір сұрақ бойынша түрлі көзқарастарды қолдау. Сөйлеуші өзінің оппонентін сендіру үшін өз ойын дәлелдейді, өз көзқарасына сенімді дәлелдер табады. Әдепті, сыпайы пікір айта білу, олардың қызығушылықтары келісіп немесе келіспей тұрғанда іскер қарым-қатынастарды жүргізуге қажетті.

В.И.Андреев [199,б.322] пікірталасты әртүрлі әдістер мен көзқарастарды салыстыруға, қолданылатын тәсілдер мен құралдарды сараптауға, белгілі бір мәселені шешуде логикалық заңдарға сүйене отырып дәлелдер келтіруге негізделген ой әрекеті деп сипаттайды. Ол өндірістік, экономикалық және ғылыми-техникалық бағыттағы пікірталастарды кеңірек талқылауды қажет ететін кеңестер, конференциялар, семинарлар мен симпозиумдар түрінде ұйымдастыруға болатынын атап өтеді. Сонымен бірге, ғалым пікірталас барысында монологтан аулақ болып, қарым-қатынастың диалогқа негізделуі тиіс екенін ерекше көрсетеді.

Біздің, түйндіден, ең лайықтысы қалыптасқан сипаттың ерекшелігіне жауап беретін В.В.Горшковамен, М.И.Лисинамен, В.Я.Ляудиспен жасалған диалогтық қарым-қатынас моделін пайдалану. Зерттеушілер студенттердің эмоционалды-құндыдылықты қарым-қатынастарын дамыту, өзі үшін және өзі туралы білімді ашу диалогтық қарым-қатынастың мақсатты бағытын белгілейді. Олардың ойларына диалогтық қарым-қатынастың маңызды сипаттамасы серіктеспен ашық, тілектес, өзара сенімді психологиялық климат орнату. Авторлар диалогтық қарым-қатынасты қарым-қатынасты жақсарту және жетістіктің жалпы нәтижесіне жету субъективті, объективті серіктестіктің өзара әрекеті ретінде түсінеді. Бұл ретте ғалымдар М.И.Лисина, В.Я.Ляудис диалогтық процестің өзін, диалогтық өзара әрекетті нәтиже деп санайды.

Біздің ойымызша, диалогтық қарым-қатынас арқылы толық көлемде болашақ педагогтың кәсіби құзыретілігінің атқарымдарын жүзеге асырады.

А.А.Вербицкий диалогтық қатынастар[205-207] пайда болатын жағдайларды анықтайды. Мұндай жағдайлар пәндік және әлеуметтік белгісіздік пен қайшылықпен сипатталады, және де диалогта оларды шешу қабілеттері қалыптасады. Диалогты терең зерттеу Г.Я.Буштың жұмыстарында ұсынылған. Ол диалогты, субъективті – мағыналық қарым-қатынасты, рефлексияны,

тұлғаның өзіндік дамушы дидактикалық-коммуникативтік орта ретінде қарастырады.

Диалогтың негізінде эмпатиялық қатынас жатқандықтан, ол біріктірілген іс-әрекетті, тұлғаның қарым-қатынас барысында көрінуі мен дамуының қолайлы жолын қамтамасыз етеді. Диалог әр серіктестің өзін тану жолын қысқартпайды, керісінше, оны серіктес пен бүкіл әлем арқылы өтетін ұзақ жол ретінде ұсынады. Біздің зерттеулерде ерекше назар аудартатыны ғалым Ц.Йотовтың диалогқа берген бағасында оның пікірінше, «диалог – ұйымдастырушылық әрі біріктірушілік тәсіл» - деген автор.

Ц.Йотов кәсіби қарым-қатынаста диалогтың маңызды атқарымдарын атап өтеді:

- бір кәсіби ортадағы қызметкерлердің өзара қарым-қатынасы;
- бірлескен ізденіс, жұмыс идеяларын дамыту және ой-өрісті белсендіру;
- басталған іскер шараларды бақылау мен реттеу;
- кәсіби қарым-қатынасты қолдау;
- кәсіби және іскерлік белсенділікті ынталандыру[200,б.34].

Сондықтан, кез келген кәсіби немесе іскерлік әңгіме кәсіби қатынастарға негізделген, қажетті құзыреттілікке ие, кәсіби мәселелерді шешуге және шешім қабылдауға конструктивті көзқарасы бар серіктестер арасындағы диалог болып саналады.

В.В.Горшкованың жұмысында диалогтың психологиялық, коммуникативтік аспектілерінде айқын көрінеді. Автор диалогты бірегей қарым-қатынас құралы ретінде толығымен барлық аралас ісі атқарылатын, қарым-қатынастың психологиялық құрылымын қарастыратынын атап айтады. Диалог бір уақытта тоқтауы мүмкін, ал қарым-қатынас жанама түрде жалғасуы мүмкін.

Қарым-қатынас ақпараттық үдеріс ретінде жүзеге асқан жағдайда, диалогтың ерекшелігі тек мәлімет алмасумен шектелмей, сонымен қатар жаңа білім қалыптастыруға, тың идеялар ұсынуға мүмкіндік береді. Сондықтан, қарым-қатынаста когнитивтік қыр басым болса, онда диалог әр тараптың қызығушылығын көрсетіп, ортақ талқылауға бағытталады. Ал егер қарым-қатынас қатысушылардың өзара бейімделуін көздейтін эмоциялық сипатқа ие болса, диалог осы қатынастарды бейнелейді немесе оларды реттейді.

Бұл актілерде диалог пен қарым-қатынастың арақатынастарының жоғары бірлігі мен тепе-теңдігіне қол жеткізуге болады. Олардың қатысушыларының өзара келісімі мен қатты келісуіне жеткізетін процесс ретінде қарастырылады. Диалогта өзара әрекет ету мотивациялық негіз қарастырылады, және ол субъектілердің кәсіби әрекетінде біріктірілген күш пен әрекеттің келісім құралы ретінде қызмет атқарады. Қарым-қатынас пен диалогтың белгіленген қатынастарының өзара шарттастықтары, субъектілердің табиғи еркін әрекетіне ие, креативті процесс ретінде сипатталады. Диалогтың әр түрлі түрлерін ұтымды пайдаланудың кейбір шарттарын мысалы жоғары оқу орындарында біріктіре оқыту «диалогтың жағдай» тәсілі туралы айтқан Джо Шейлз [201,б.16].

Яғни, студенттердің зияткерлік және коммуникативті қабылеттердің және өзара әрекетінің серіктестігін дамытуға жағдай туғызады. Бір қарым-қатынас жасау көлемінде қарым-қатынастың диалогтың коммуникативті рөлінің формасын ұсынады. Диалогқа ой-өрістің нақтылығы ғана маңызды емес, сондай-ақ әлеуметтік контексте сиымды формаларын пайдалану. Студенттер нақты кіммен сөйлесіп тұрғанын, не туралы айтылатынын, қандай мақсатпен, қайда және қашан, сондай-ақ диалог қалай құрылатынын, қандай сөздермен басталатынын және аяқталатынын, сөйлесушілер олардың қарым-қатынас жасау әрекеттері ойлаған нәтижелерге жету үшін қандай стратегия қолданатынын түсіне білуі керек.

Әр диалог диалогтық бірлігі болып аталатынын сөздің мағынасы бойынша толығымен аяқталмаған сызықтардан тұрады. Қысқа ілікпе сөз диалогтық сөздің экспрессивті жағы болып табылады. Оларды пайдалана отыра, студент өз тілінде эллипстік ұсыныстарды, қолдауды, диалогтың бірлігі арқылы бекітілген болатын, болмайтын формуларды түрлі жақтарын жүзеге асыруға тырысады.

Қысқа мәтінді диалогтар тұсаукесерлер мен функциялар мен нормаларды өзара пайдалану үшін пайдалы. Аяқталмаған диалогтар дұрыс регистр таңдау мүмкіндігін береді, қиын жағдайларды жеңе білуді және еркін ынталандыру сапаттамасы ретінде қызмет атқарады.

Пікір-таластық тізбектер дискурстың құрылымын дұрыс түсінуге, сонымен қатар мазмұнды ұйымдастыруға көмектеседі. Сыбырмен жеткізілген диалогтар тыңдай қабілетін дамытады. Меншікті оригиналды диалогтарды құру кәсіби қарым-қатынастағы жеке, шағырмашылықтың дамуына ықпал етеді. Кәсіби қарым-қатынастың өт типтілігі ақпарат сұранысының кіретініні, айтылғанғаның қосылуы, келісімнің, келіспеушіліктің, таңқалулардың, күмәннің, қанағаттың, қанағатсыздықтың деталдарын анықтау, назарын бірдеңеге аудару, тыңдалғанын бағалау негізділігі, бұрын айтылғанға байланысты белгілі бір жағдайларды түсіндіру; қысқаша сипаттамаларды тұжырымдау.

Коммуникативтік міндеттерді шешу барысында, сондай-ақ пікірталастар мен диалогтарды ұйымдастыру үдерісінде студенттер ақпарат алмасады, қажетті мәліметтерді сұрайды, өз ойларын саралап, белгілі бір ұстанымдармен келісетінін немесе келіспейтінін білдіреді. Бұл орайда студенттердің қарым-қатынасқа жоғары мән беретінін атап өту орынды [202, б.25].

Болашақ кәсіптік іс-әрекетке шынай көшу үшін, оқу процесіне студенттерден жекелікті, жасампаздықты, көрсетуді талап ететін, әлеуметтік-құндылық дидактикалық құралды іскер ойыны ретінде енгізу қажет.

Ойын зерттеушілігінің ғылыми тәсілі еңбекпен, кәсіби жұмыспен тығыз байланысты адам әрекетінің арнайы түрі ретінде оны түсінумен негізделеді. Психологиялық-педагогикалық әдебиеттерде ойын әрекетін Г.В.Вундт, Г.Спенсер, Й.Хейзинга, Ф.Шиллер, Л.С.Выготский, А.Н.Леонтьев, С.Л.Рубинштейн, Д.Б.Эльконин, А.А.Вербицкий, М.В.Кларин философиялық ерекшелігін зерттеген ғалымдар [203, б.63]. Философиялық қарастыруда ойын, әлемнің ашықтығын және түрлі жағдайларын қарастырады, мағынасын түсіндіреді, адам өзінің ойын еркін өзіндік жеткізуді ұсынады.

Қысқа психологиялық сөздікте «ойын – тәжірибенің түріне қатысты, кәсіптік әрекеттің мазмұнын пәндік және әлеуметтік құру формасы, қатынастардың жүйелерін моделдеу» ретінде анықталған.

Л.С.Выготский ойынды, психологиялық табиғат еңбек психологиясына ұқсастығын ескере отыра, саналы, мақсатқа бағытталған, жоспарланған, әлеуметтік – үйлесімдік ретінде анықтайды.

Д.Б.Эльконин ойынды утилитарды әрекет ретінде адамдар арасындағы әлеуметтік қатынастардың пайдалы әрекеті ретінде қарастырылады. Ғалымның айтуынша, ойын өз табиғаты мен жаратылысы бойынша әлеуметті. Оның мазмұны ойын барысында көрінетін кәсіби әрекетте адамдар арасындағы қарым-қатынастар болып табылады. Элькониннің дәлелдеуінше, ойын мазмұны қарым-қатынас жасау ептілігінен, адамдармен дұрыс қатынас жасаудан тұрады. *Сонымен, біздің ойымызша, болашақ менеджердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру негізгі дидактикалық құралдардан тұрады.*

А.А.Вербицкий бірінші рет табиғи тілді енгізе отыра тілдерді моделдеу, ұқсату және байланыстыру белгілі құралдарымен мән-мәтін құратын, кәсіби әрекеттің белгілі моделі ретінде айта бастады. Ойын оқу және болашақ кәсіби әрекет арасындағы қарама-қайшылықты шешеді, маманның тек теориялық және практикалық ой-өрісінің дамуын ғана қамтамасыз етпейді, сонымен қатар басқарушылық әрекетті, ұжымдық шешімдер, ептіліктер мен машықтарды қабылдайды. А.А.Вербицкийдің ойынша, ойын барысында әлеуметтік өзара әрекеттену, маманға қатысты құндылық бағдарлар мен бағыттар беріледі [207,б.14].

Педагогикалық әдебиетте ойын талдауын форма ретінде кездестіруге болады (М.Ж.Арстанов, Ж.С.Хайдаров); оқыту әдістері, құралдары мен тәсілдері (В.Я.Платов, В.Г.Мамигонов, Ю.Ю.Курочкин, А.Н.Смолкин, Д.Б.Эльконин, И.М.Сыроежкин, М.В.Кларин, А.А.Вербицкий) осы аталған ғалымдардың еңбектерінде ойын талдауын форма ретінде зерттеген. Психологтардың (Л.С.Выготский, А.Н.Леонтьев, С.Л.Рубинштейн, А.А.Вербицкий) ойынша ойын тану және әрекет ету объектісі ретінде, адамның әлеуметтік қалыптасуында да маңызды орын алады [204,б.44].

Жасанды түрде құрастырылған жағдайларда адам түрлі өмірлік, кәсіби және өндірістік қиындықтарға кезігеді. Мұндай тәжірибе оның маман ретінде қалыптасуына, кәсіби қызығушылықтары мен қажеттіліктерін айқындауына, сондай-ақ кәсіби қарым-қатынасты дамытуына ықпал етеді.

Ойынға деген педагогикалық мүмкіндіктерін ғалым А.С.Прутченковтың [205,б.65] пікірінше, ойындық жағдайлар әлеуметтік қатынас жүйесін моделдеуге, қатынастарды зерттеуге, сондай-ақ күрделі өндірістік жағдайларға бейімделудің жаңа тәсілдерін зерттеуге мүмкіндік береді. Ойында, меншікті «Мен» терең байқалып, проблемалық жағдайларды шешудің әлеуметтік құзыреттері мен қабілеттерінің шара асады, студенттің тізбектелген децентрациясына танымдық және жеке эгоцентризмнен өзгерістер пайда болады. Ойында, студент дамуының жеке позитивті мүмкіндігін қамтамасыз етуші біріккен қызмет пен кооперацияның нақты серіктестік қатынастары қалыптасады, рөлдің орындалуын реттеуші, ереже

тәртібінің жүйесі негізінде кез келген реттеушілік қабілеттерін дамытады. Ойындық өзара әрекеттену формалды емес қарым-қатынасты қарастырады және студенттерге өзінің жеке мінезін ашуға мүмкіндік береді, ойынға қатысушылардың өзін-өзі бағалауын арттырады. Зерттеуші ойынның басқа әдістерден айырмашылығын студенттің оқу жүйесінің қалыптасуына, бір уақыт тіршілік жағдайында «нақты» «өмір сүру» және бұл жүйенің «ішінде» аз болса болу мүмкіндігін береді. Ойын өзін-өзі танытумен құнды, бұл рөлдердің өміршеңдіктерін біз В.В.Сериковтың жұмыстарында табамыз [203, б.32].

Ойында рефлексия, өзін-өзі таныту, өз ойын өзгерту, жаңаны қабылдау істері орын алады. Болашақ мамандардың пәндік ептіліктерімен қатар коммуникативті ептіліктері қатар қалыптасатын жаңа кәсіби іскер ойындарын жасауға А.А.Вербицкийдің жұмыстары арналған [208]. Ойын кәсіби тұрғыдан өзіндік анықталу кеңістігі ретінде қарастырылып, болашақ кәсіби қызметтің толыққанды тәжірибесін игеруге, қарым-қатынас пен өзара әрекеттесу дағдыларын дамытуға, әлеуметтік қатынастар тәжірибесін меңгеруге, сондай-ақ танымдық және кәсіби біліктерді қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Жоғары оқу орындарының студенттері үшін іскер ойынның мазмұны өндіріс динамикасының нақты жағдайларын, студенттердің кәсіби әрекеттері мен әлеуметтік өзара әрекет етуін ұқсастыру. Іскер ойынның бұл ерекшелігі, жоғары оқу үрдісінде, олар арқылы сапаның негізгі функциялары жүзеге асырылатын, білім беру менеджерлердің кәсіби құзыреттерінің компоненттерін қалыптастырады.

«Басқарушылық мәдениет типтері» тақырыбына арналған сабақ басшының басқарушылық мәдениетінің түрлері жөніндегі білімдерін тереңдетуге және осы типтерге сәйкес психологиялық сипаттамаларды меңгеруге ықпал етеді. Психологиялық мәдениет басқарушылық шешімдердің стилі мен сапасына, басқарушылық қызметтің тиімділігіне, сондай-ақ бүкіл еңбек ұжымының жұмысына және ондағы психологиялық климатқа тікелей байланысты. Сабақ барысында коммуникативті ептіліктер мен іскер қарым-қатынас процесінің тиімділігі жүзеге асырылады.

Сонымен, тәжірибеде күшімізді студенттердің коммуникативті ептіліктерін қалыптастыруға жинақтадық.

Тәжірибенің мақсаттарына қолжеткізу үшін біз, коммуникативтік технологиялардың мақсаттарына сәйкес тренингтік коммуникативтік жаттығулар жүргізілді, болашақ кәсіби қызметке қатысты мәселелер талқыланды, студенттердің кәсіби жағдайлары қарастырылды, сондай-ақ бенефистер мен іскерлік ойындар аясында диалогтық өзара әрекет жүзеге асырылды. Нәтижесінде студенттер алған білімдерін тәжірибеде қолдануды, нақты жағдайларды талдауды, диалог құруды, оқиғаларға қатысты өз көзқарасын білдіруді, іскерлік ойындар мен әңгімелесуге қатысуды үйренді.

Психологиялық-педагогикалық қағидалар дидактикалық ойында ескерілуі керек:

1) Шынайы жағдайларды, өндіріс динамикасын моделдеу, мамандардың кәсіби әрекетінің құрылымын ойын түрінде моделдеу қағидалары.

2) Дидактикалық ойын мазмұнының проблемалық қағидасы.

3) Біріккен әрекет қағидасы.

4) Ұжымдық шешімдерді дайындау мен қабылдауға қажетті диалогтық қатынас қағидасы.

5) Ойындық оқу әрекетінің екі жоспарлық қағидасы - ойын мақсатына қолжеткізу маманның даму мақсаттыран жүзеге асыру құралы ретінде қызмет етеді.

Осы қағидаларды сақтаудан студенттер өндірістік ұжымда кәсіби әрекет пен қатынастарға оңтайлы жол табу қағидаларын табады.

Басқарушылық дидактикалық ойын болашақ кәсіби әрекеттің, оның ұжымдық сипаттамасының пәндік және әлеуметтік мазмұны болып табылады және келесі міндеттерді шешуге мүмкіндік береді:

- болашақ кәсіби қызметтің пәндік, әлеуметтік және психологиялық мазмұнын модельдеуге арналған жағдайларды ұйымдастыру;
- студенттердің кәсіби құзыреттерін жетілдіру;
- әртүрлі өндірістік жағдайларда дербес әрекет ету және оңтайлы шешімдер қабылдау қабілеттерін қалыптастыру [209].

А.В.Петровскийдің айтуынша [196, б.100], студенттерге іскер ойындарды оқу процесінде қолдану кәсіби дағдыны дамытуға мүмкіндік береді:

- тұлғаның көзқарасын есепке ала отыра, әрекет ете білу ептілігін;
- сұхбат арқылы қажетті ақпаратты өңдей алу қабілеттілігі;
- ұжымда проблеманы шешу барысында бастаманы қолға алу дайындығы;
- қақтығыс жағдайларды бұрып жіберу, диалог, жалпы көзқарастан талдау және өңдеу арқылы шешу жолдарын табу қабілеттілік;
- салыстырмалық, ойлардың субъективтіктері, басқаның сөзін тыңдау тілегі мен ептілігіне талпыну, мүмкіндігін түсіну;
- ойын қатысушыларының түрлі эмоционалды жағдайларын табу және қатынас барысында проблеманы шешу жолдарын пайдалану;
- қарым-қатынастағы өзінің кәсіби ептіліктері, кәсіби қызығушылықтары мен позицияларын, психологиялық сапаларын анықтау және оларды ретке келтіру.

Көпшілік жағдайда бізбен сипатталған дидактикалық құралдардың мүмкіндіктері болашақ менеджерлердің құрылымдық компоненттерімен және кәсіби құзыреттіліктерінің мазмұнды элементтерін қалыптастыру болып табылады.

Педагогикалық құралдардың үлкен саны, бірақ оқу процесінде пайдалану мүмкіншілігі шектелген, үш басты қағидада базаланған оңтайлы жүйе құралының таңдауының қажеттілігінен туындайды: маманның қалыптасу қасиетінің ерекшеліктеріне сәйкестену; кәсіби құзыреттіліктің барлық даму логикасына сайма-сайлылық; жоғары оқу курсының түрлі оқу пәндерін оқыту процесінде пайдалану мүмкіншілігі [210-215].

Сонымен ғылыми – зерттеу талдауларға жүргізілген еңбектердегі тәжірибелік қортындыларға сүйене отырып, білім беру саласындағы педагог кәсіби құзыреттілігі тұлғалық сападан, педагогикалық және менеджерлік білім, білік, дағдылардан тұрады деп тұжырымдаймыз.

Осы қағидаларға сүйене отыра, біз білім беру менеджерлердің кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастырушы дидактикалық құралдарының жүйесін қарастырамыз.

Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің құзыреттілігін дамыту барысында әлеуметтік-психологиялық тренинг бағдарламасын академик Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды университеті коммерциялық емес акционерлік қоғамының білім беру мамандығының бағытында оқыйтын студенттеріне «Психология» сабағының барысында оқудан тыс уақыттарда зерттеу жұмыстары жүргізіліп оның нәтижелері біздің ғылыми мақалаларда жарық көрді [203, б.23].

Қорғауға ұсынылған төртінші қағидат бойынша әлеуметтік-психологиялық тренинг бағдарламасының құрылымы және интерпретациясын ұсынамыз.

Блок 1. Коммуникативті құзіреттілікті дамыту

Блок 2. «Стресс-басқару» оқытудың стандарты

Блок 3. «Социометрия» көшбасшылық қабілетті дамыту

Блок 4. Оқу бағдарламасы EQ эмоционалды құзыреттілігі

Мақсаты: білім беру жүйесіндегі педагог-менеджерлердің құзыреттілігін қалыптастыру.

Менеджердің коммуникативтік құзырлы қабілеттердің дамыту – кәсіби қызметтің міндеттерін шешу барысында үш тілде ауызша және бейвербальды түрде еркін, түсінікті әрі сенімді қарым-қатынас жасай білу қабілеті. Сонымен қатар, әлеуметтік, этникалық, конфессиялық және мәдени ерекшеліктерді толерантты қабылдай отырып, өндірістік немесе зерттеу міндеттерін орындауға бағытталған кәсіби топта және ұжымда тиімді өзара әрекеттесу мен бірлесіп жұмыс істеу дағдыларын қамтиды. Бұдан бөлек, қарым-қатынасты қоғамда қалыптасқан әлеуметтік нормалар мен ережелерге сәйкес ұйымдастыра алу қабілетін білдіреді.

Блок 1. Коммуникациялық құзіреттілікті дамыту

Коммуникативті құзіреттілікке оқыту – бұл қарым-қатынасты заманауи зерттеу және өзара әрекеттесудің тиімді тәсілдерін құру. Қарым-қатынас тек ақпарат беруден ғана тұратын күрделі және көпжоспарлы үрдіс.

Құзыреттілік, жеке тұлғаның белгілі бір саладағы білімі мен тәжірибесіне сүйене отырып, қызметті жүзеге асыру қабілеті және осыған қатысты оның жеке ұстанымы. Ал кәсіби құзыреттілік – педагогикалық қызметті нәтижелі атқаруға қажетті білімді, білікті және тәжірибені меңгеру деңгейі болып саналады.

Тренинг осы процестің әмбебаптығын ашуға, белсенді тыңдау әдістерімен таныстыруға, коммуникативті мінез-құлық репертуарын кеңейтуге, әдеттегі коммуникациялық кедергілерді болдырмауға үйретеді. Мұның бәрі кәсіби саладағы қайшылықты жағдайларды болдырмауға мүмкіндік береді.

«Алғашқы байланыс кезінде адамдар 55% ауызша емес сигналдарға, 38% паралингвистикалық сигналдарға және сіздің сөйлейтін сөздеріңіздің тек 7% сенеді».

Тренинг ережелері:

1. «Міне және қазір» (тек осы жерде және қазір, топта қарым-қатынас барысында не ойлағаныңыз туралы айту).

2. Шынайылық пен ашықтық (ашық болу, «ойнау» емес)
3. «Мен» ұстанымы (өз атымнан «Мен сенемін ...», «Менің ойымша ...», «Мен ұсынғым келеді ...»).
4. Белсенділік (барлық қатысушылар талқылауға қатысады)
5. Құрметтеу (әр сөйлеушіні құрметтеу, тыңдай білу, кедергі жасамау)
6. Құпиялылық(басқалармен бірге болған барлық нәрсе аудиториядан тыс талқылауға жатпайды).

Топ ережелері - бұл бүкіл жаттығу кезінде өмір сүретін заңдар. Олар әр оқушының ашық сөйлеуі және өз сезімдері мен көзқарастарын білдіруі үшін жағымды жағдай жасау үшін қажет, мазаққа айналудан қорықпау, топта айтылғанның бәрі топтан тыс қалмайтындығына көз жеткізу.

Тренингтің мақсаты: коммуникативтік құзіреттілікті дамыту, іскерлік қарым-қатынас дағдыларын игеру.

Міндеттері:

Оқыту:

- іскерлік байланыстарды құру дағдылары;
- тиімді қарым-қатынас дағдылары;
- коммуникативтік байланыс серіктестерінің мінез-құлқын талдау және болжау.

Дамытушылығы: қарым-қатынастағы серіктестің эмоционалды жағдайын түзету шеберлігі.

Ұзақтығы:6 сағат

«Өзін-өзі таныстыру» жаттығуы (5 - 8 минут).

Қатысушылар үшін мақсат: олардың коммуникативті әлеуетін білу.

Жаттықтырушы үшін мақсат: белсенді жұмыс көлемін білу.

Өзін-өзі таныстыру - әңгімелесушілерге немесе аудиторияға өзін таныстыру.Басқа адам сіздің сыртқы түріңізді, көңіл-күйіңізді, сөйлеу дауысыңызды, сөздеріңіз бен қимылдарыңыздың мағынасын бағалайды. Өмірдегі жетістік көбінесе адамдардың бізді қалай бағалайтынына байланысты.

№1 ереже. Кіммен сөйлессеңіз де, қалай сөйлессеңіз де, онғың есімі сіз сөйлейтін адамның жүрегі мен жадының кілті болады. Сөйлесуді бастамас бұрын әрқашан өзіңізді таныстырыңыз. Есімсіз сен ешкім емессің. Егер сіз төсбелгі тағып жүрсеңіз де, өз атыңызды айтуыңыз маңызды.

№ 2 ереже.Сыртқы кескін.

1. фейсбилдинг (сыртқы эстетика);
2. кинезика (қозғалыстағы икемділік)
3. киіну стилі.

№3 ереже.Сөз сөйлеу туралы мұқият ойлаңыз, паразиттер мен жаргон сөздерін, сондай-ақ кәсіби терминдерді тастау керек.

№4 ереже.Сөйлеуден бастысы - барлық жағымсыз сөздер мен тұжырымдарды жою.

№5 ереже. Өз сөзіңізде «Мен - тұжырымдарын» қолданыңыз. (Сіз мені дұрыс түсінбедіңіз, «мүмкін бұл мәселенің мән-жайын мен түсіндіре алмаған сияқтымын» деп айту дұрыс шығар).

№6 ереже. Сөйлемейтін байланыс. Әңгімелесушінің позициясын бейнелеу.

№7 ереже. Олардың «лифт сөздерін» дайындауы. Сіздің лифтіңізде сөйлеу қандай да бір астыртын, жұмбақты қалдырған кезде толық болуы керек.

«Қарлы боран»

Топтың әр мүшесі өзінің атын және жеке қасиеттерін атайды, ол үшін оны қадірлеуге, жақсы көруге, құрметтеуге болады. Бірінші қатысушы өзінің аты мен сипатын атайды, екіншісі - біріншінің содан кейін өзінің атын және т.б. атайды. Сонымен атаулары мен қасиеттері қарлы боран сияқты өседі. Соңғы мүше бәрін шақырады.

Талқылау кезінде жаттығуды орындағанына, не көмектескеніне назар аударыңыз, ол кезде толқулар пайда болды ма, сөйлегендер өздері айтып жатқан адамдардың көзімен қарады ма, жаттау техникасын қалай қолданды.

Рефлексия

Бұл процедура сабақты аяқтайды. Топтың әр мүшесін тындап, оның эмоционалды жағдайы туралы білу керек, болып жатқан жағдайға өз көзқарасын білдіруге мүмкіндік беру керек. Талқылауға келесі сұрақтар негізделуі мүмкін:

- Сабақты қандай сезіммен аяқтайсыз?

- Сіз үшін ең тиімдісі қандай болды?

-Сабақта не нәрсеге қол жеткіздіңіз және не нәрсеге қол жеткізе алмадыңыз?

- Сізді қандай сұрақтар немесе тақырыптар қызықтырады?

"Топтық символ" (15 минут)

Нұсқаулық: Тренингке қатысушыларды шағын топтарға бөлу керек. Әр шағын топқа қағаз және киізден жасалған қаламдар, қарындаштар беріледі және тапсырма беріледі: оқу тобын бейнелейтін символ салу.

Олар топта рәмізді салғаннан кейін, сіз көрсетілім жасай аласыз:

- Бұл суретте не бейнеленген?

- Бұл сызбаның идеясы қандай?

Әрі қарай, жалпы дауыс беру таңбасын таңдайтын дауыс беру рәсімі өткізіледі.

Жаттығу. «Дөңгелек шапалақ» Қажетті материалдар: қажет емес. Уақыты: 5 минут. Сипаттама: Басқарушы топ мүшелерін шеңберге тұруға шақырады. Содан кейін ол «Айналадағы қол шапалақтау» ойынын ұсынады: «біз бүгін жақсы жұмыс жасадық, мен сені топтың әр мүшесіне оң жақтағы көршіңнің шапалақтарын мадақтау үшін шақырғым келеді». Содан кейін топ мүшелері қол шапалақтайды және т.б.

Сабақтың рефлексиясы: Сізге бұл сабақ ұнады ма? Қиындықтар не себептен болды? Өткізілген сабақ неге жеткізді?

Жаттығу. «Сапқа тұр!» Ұзақтығы: 15 минут.

Мақсаты: ұжымда жұмыс істеу қабілетін дамыту; түсіну: прогресс: Басқарушы дауыстап: «Сапқа тұр!» дегенді қосады. Топ тапсырмаларды тез және анық орындайды. Сөзге жол берілмейді! 1) шаршымен; 2) үшбұрыштап; 3) айнала; 4) кептелістен 5) «М» әрпімен 6) қатарда - бойына қарай; 7) шаштың түсі бойынша; 8) алфавит бойынша, есімдердің бірінші әріптеріне сәйкес. Сұрақтар:

1)Бұл жаттығудың қиындығы неде және жеңілдігі неде? 2)Өзіңізге қандай рөл жүктедіңіз - басқа адамдарды қайта құрушы немесе тыңдаушы ретінде?

«Эмоциялар сөздігі» жаттығуы (10 минут).

Жаттықтырушының мақсаты: эмоционалды жағдайларды анықтау мүмкіндіктерін дамыту.

Қатысушылар үшін мақсат: ақпарат берудің коммуникативті қабілетін жетілдіру.

Нұсқаулық:енді біз командаларда жұмыс жасаймыз.Іскерлік қарым-қатынаста эмоционалды күйлер жиі пайда болады, оларды анықтау қиын. Сонымен бірге, бұл эмоциялар қарым-қатынас айқындылығын бұзады, эмоционалды шу шығарады.Әр команда үшін 10 минут.Мүмкіндігінше эмоционалды жағдайлардың тізімін жасау керек.Бұл +/- болмайды, бірақ аралық эмоциялар.Мысалы: шыдамсыздық, қорқыныш т.б.

Шатасу, қағыс қалу.Қызығушылық, қауіптен ләззат алу.Алаңдаушылық, таңдану, күту, ыңғайсыздық.

Талқылау. Байланыс серіктесінің сезімдерін анықтау.Бұл оны түсініп қана қоймай, сындарлы байланысқа көшуге мүмкіндік береді.Бірақ ауызша эмоция өзінің қарқындылығы мен күшін жоғалтады.

Салыстыр:

- Менің жұмыс үстелімде қағаздар қалған кезде.
- Сіз менің үстелімді шашып тастағанда.
- Маған дауыс көтерген кезде.
- Сіз маған айқайлағанда.

Менің айтқанымның мақсаты - сыпайылық емес, айқындық және нақтылық.Жазбаша бағалау

Сауалнама:

1. Тренингтен не күттіңіз?
2. Тренингте болған оқиғадан өз бойыңда сәйкестік таптың ба?
3. Тренингте сізге не ұнамады?
4. Тренингте не ұнады?
4. Тренингте тәтеңізге не ұнамады?
5. Сізге осындай жаттығу тобы қажет болды ма?
6. Тренингке қатысушыларға не тілегіңіз келеді?
7. Тренерге не тілейсіз?
8. Тренингте қандай жаңа нәрселерді білдіңіз?
9. Сіз осындай шараларға қатысуды жалғастырғыңыз келе ме?

Блок 2. «Стресс-басқару» оқытудың стандарты (1-2 күн)

Міндеттері:

- емтихан алдындағы эмоционалды күйзелістен арылуға;
- студенттерді күйзелістің жағымсыз әсерлерінен аулақ болуға үйрету;
- емтиханға дейін және оның барысында күйзелістен арылудың нақты әдістерін үйрету;
- студенттердің емтихандағы өз жетістіктеріне деген сенімін арттыру.

Тренинг барысы:

1.Қош келдіңіз, сабақтың тақырыбын түсіндіру, жаттығу ережелерін еске түсіру (5 минут).

2.Доппен жылыту.Қатысушылар допты шеңберге салып отырады, барлығы сұрақтарға жауап береді: қазір менің көңіл-күйім қандай? Алдағы сессиядан не күтемін? (5 минут).

3.Теориялық блок.Күйзеліс, эврессия және қайғы-қасіреттің не екенін еске салу. (5 минут)

4.Күйзеліс белгілері (10-15 минут)

Белгілер төрт топқа бөлінеді:физиологиялық, эмоционалды, танымдық және мінез-құлықтық.

Әрі қарай барлық қатысушылар 4 топқа бөлінеді, топтарға емтихандық стрестің физиологиялық, эмоционалды, мінез-құлық және танымдық көріністерін сипаттау тапсырмасы беріледі (бұл жұмысқа 5-7 минут беріледі). Содан кейін топтар өздерінің жазғандарын хабарлайды.Жаттықтырушы тыңдайды, толықтырады, ескертеді.

Өзін-өзі диагностикалау(10 минут)

Әрбір қатысушы сессия алдындағы жағдайын бірінші семестрде бағалайды және қазір 1-ден 10-ға дейін «уайымдалған - босаңсыған», «жиналған - жиналмаған», «сенімді емес - өзіне сенімді», «білетін (тәжірибелі) - тәжірибесіз».Осыдан кейін пікір алмасу бар. Өткен сессиямен салыстырғанда күй өзгерді ме? Олай болса, неге?

Сессия барысындағы күйзелістен арылу жолдары(15 минут)

Әр қатысушы емтихан алдында күйзелістен арылған тәжірибелері туралы айтады.Психолог емтихандағы толқулармен қалай күресуге болатыны туралы кеңестер, толықтырулар тыңдайды.Емтихандық стрессті қалай жеңуге болатындығы туралы кеңестер қосымшада берілген.

Позитивті ойлау(10-15 минут)

Жаттықтырушы әрдайым позитивті болу маңызды екенін түсіндіреді. Жағымсыз ойлар туындаған кезде де оларды қадағалап, позитивті жағында еске түсіруді үйрену керек.Әр қатысушыға жағымсыз ойлар жазылған карточкалар беріледі. Міндеті - бұл тұжырымдарды оңға айналдыру.

«Сәттілік» релаксация-визуализация (15 минут) Рефлексия

Блок 3.«Социометрия» тренингінің қойылымы

Міндеттері:

1.Топтағы психологиялық климатты зерттеу.

2.Топтағы әр мүшенің жеке мәртебесін анықтау.

Кірісу:Социометрия және кез-келген ұжымда және әлеуметтік топта, әсіресе студенттер ұжымында қолайлы психологиялық климат құрудың маңыздылығы туралы қысқаша әңгімелеу.

Тренинг барысы:

1.Серігіту (5-10 минут)

А)Фигуралардың құрылысы.Броундық қозғалыс (барлық қатысушылар аудиторияның айналасында үнсіз қозғалады), олар көшбасшының қолымен ұстап, жалғыз жаттықтырушы шақыратын фигураны жасаулары керек (шеңбер, шаршы, үшбұрыш, ромб).

В)Көңілді шот.Кіші топтағы адамдар санынан аспайтын санды көрсетеді. Қатысушылардың аталған саны синхронды және келісусіз тұрып алады (топта кемінде 3 әрекет жасайды, барлығын белсенді қатысуға шақырады).

3.Топтық бірлік индексін өлшеуге арналған тест (Сишор әдісі)

Нәтижелерді студенттермен талқылау.(Қосымша А)

4.«Тірі социометрия»

Нұсқаулық: алдымен бір қатысушы таңдалады. Таңдаудың ерікті болғаны жөн. Қалғандарды топтағы әсер ету дәрежесіне қарай қатарға қоюға шақырады.

Сіз басқа қатысушыларды өз келісімдерін жасауға шақыра аласыз.

5. Топтағы психологиялық ахуалды бағалауға арналған тесті

Нұсқаулық:Нысанда (әр оқушыға таратылады) сіздің ойыңызша топтың сипаттамаларына сәйкес келетін санды шеңберлеңіз (1-ден 9-ға дейін). Қорытынды балл неғұрлым жоғары болса, топтағы атмосфера соғұрлым жақсы болады (тақтадағы әр қатысушының қорытынды бағасын жазып, арифметикалық ортаны алыңыз).

6.Социометриялық тест

Университетте сізге бірлескен жоба жасау тапсырылды деп елестетіп көріңіз. 5 адамнан аспайтын топтарда жұмыс істеу керек.Әріптестеріңізді таңдаңыз (немесе жауаптарды қағазға жазыңыз).

1.Сыныптастарыңыздың қайсысымен шағын топта жұмыс істеуге келісесіз?

2.Сыныптастарыңыздың қайсысымен сіз шағын топта жұмыс істеуге келіспес едіңіз?

3.Сіздің ойыңызша, сіздің сыныптастарыңыздың қайсысы сізді өзінің шағын тобына апарды?

4.Сіздің ойыңызша сізбен жұмыс істегісі келмейтін сыныптастарыңызды көрсетіңіз?

Социометрия тіпті қатысушылардың сезімдерін оятып, топтық оқуға деген көңіл-күй қалыптастырады немесе топқа тиімді оқыту үшін маңызды құндылықтарды әкеледі.Тест «Табысты адамның қасиеттері» (Қосымша А).

Психологияның өзіне тән даралық қасиеттері мен әр түрлі бағыттары, зерттеу жолдары бар.Болашақ педагог ретінде психологияның зерттеу әдістерін күнделікті сабақтарда, жаттығуларда, тренингтарда қолдануымыз керек.Педагог сабақ барысында білім алушының психикалық ойын, ішкі тебіренісін, психологиялық климатын білу арқылы білім алушыны басқару қажет[212,б.55].Оның басты мақсаты – психологияның әдістерін қолданып, оны жүзеге асыру, білім алушымен коммуникацияны жақсарту[213,б.105].Осы коммуникацияны жақсартуға жол ашатын психодиагностикалық зерттеу әдісі – социометрия.Бұл ұғым балалар мен ұжымды зерттеу әдісі болып табылады. Жалпы социометрияның бірнеше түрлері бар.Олар:динамикалық, революциялық, диагностикалық, математикалық.Социометрияның тарихына тоқталып кетсек.

Ең алғашында бұл ұғым ХІХ ғасырда психология ғылымында емес, әлеуметтік үрдістерді зерттеудегі математикалық әдістерді қолдануға байланысты пайда болған.Кейін психология ғылымы сатылап дами келе бұл

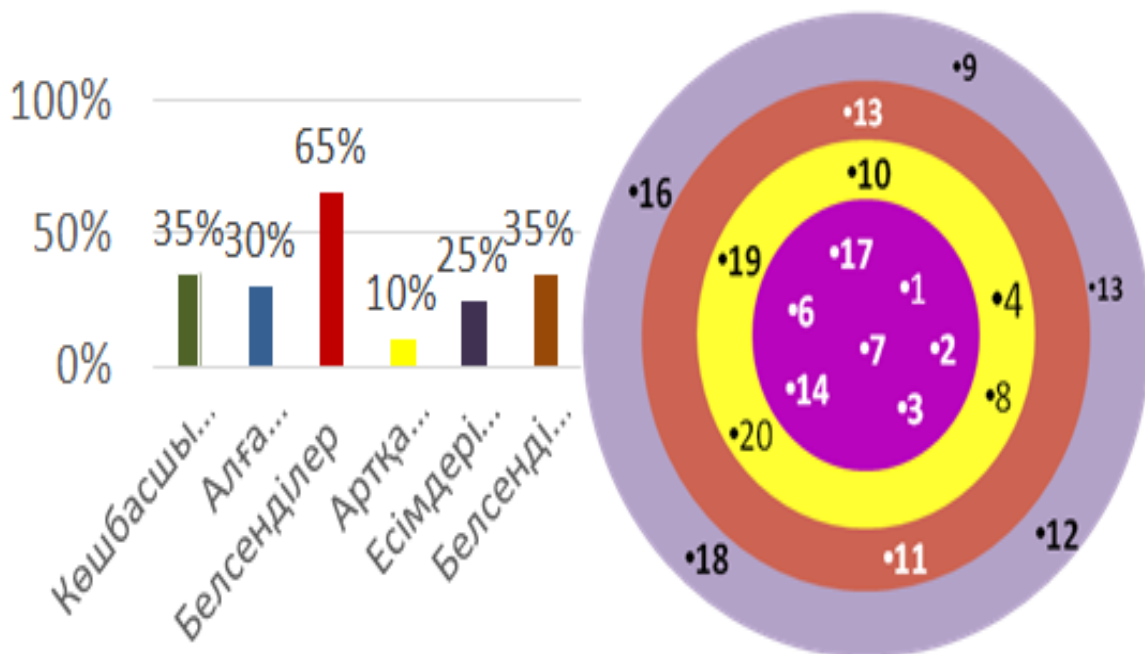
ұғым осы ғылым саласында да қолданыла бастады. Социометрия ұғымының негізін қалаған Австрия ғалымы Джэкоб Морено. Ал Е.С.Кузьмина, Я.Л.Коломинский, В.Н.Ядов, И.П.Волков атты ғалымдар көптеген еңбектер жазып, зерттеу жұмыстарын жүргізген.

XX ғасырда Джэкоб Морено психологиялық диагностикалық әдістердің мәселелерін зерттеуге бет бұрды [202,б.80]. Ол социометрияны ең алғаш өз тәжірибесінде өзінің әріптестерінің арасында жүргізген. Ондағы әр адамның көңіл – күйін, өзара қарым – қатынасын зерттеген. Сонымен қатар ол өз әріптестеріне «триадалық» деп аталатын жүйені қолданды.

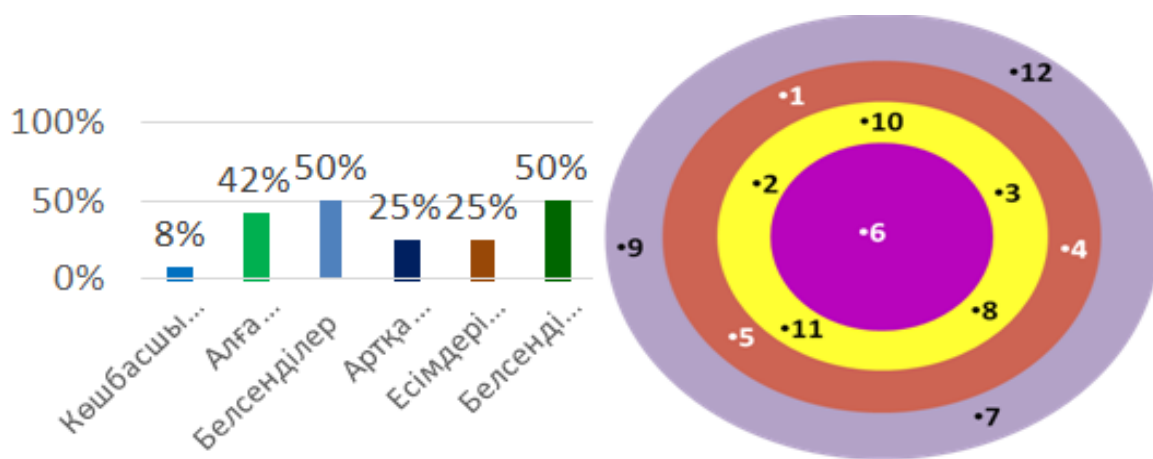
Болашақ педагогтармен социометрия әдісіне зерттеу жұмысын жүргіздік. Оқу орнындағы бірнеше топты таңдап, социометрия әдісін өткіздік. Зерттеу барысында топ арасындағы қарым – қатынастың, өзара байланыс өлшемін анықтайтын 5 сұрақ дайындадық:

- 1) Топта кімді болашақ педагог ретінде көресің?
- 2) Топта жаныңа жақпайтын адам кім?
- 3) Топта кімнен мотивация аласың?
- 4) Топты алға сүйретін белсенділер кім?
- 5) Топты артқа тартатын кім?

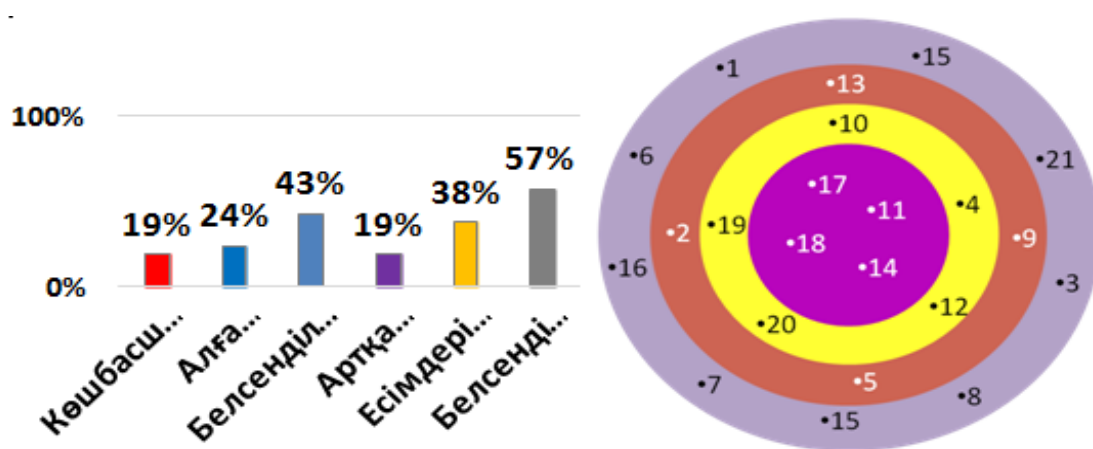
Бұл әдіс – педагогтарға маңызды саналатын, барлық топ мүшелерінің арасында ең маңызды психодиагностикалық әдіс болып табылады. Зерттеу жұмыстарын жүргізген топтардың нәтижелері келесі 7,8,9 - суреттерде көрсетілген.



Сурет 7 – Биология білім-1 тобының социогаммасы



Сурет 8 – Биология білім - 2 тобының социогаммасы



Сурет 9 – География – тарих – 2 тобының социогаммасы

Кесте 10 – Социогаммалардың салыстырмалы көрсеткіштері

| № | Зерттеу нәтижелерінің көрсеткіштері | Зерттеу жүргізілген топ атаулары | | |
|---|-------------------------------------|--|---|---|
| | | ББ – 1 Барлығы – 20 ұл – 2, қыз – 18, орташа жасы 18 – 19 | ББ – 2 Барлығы – 12 ұл – 2, қыз – 10, орташа жасы 18 – 21 | ГТ – 2 Барлығы – 21 ұл – 13, қыз – 8, орташа жасы 17 - 19 |
| 1 | Көшбасшылар | 30 % | 8% | 19% |
| 2 | Алға тартатындар | 35% | 42% | 24% |
| 3 | Белсенділер | 65% | 50% | 43% |
| 4 | Артқа тартатындар | 10% | 25% | 19% |
| 5 | Есімдері аталмағандар | 25% | 25% | 38% |
| 6 | Белсенді еместер | 35% | 50% | 57% |

Сонымен, социометрия әдісінде таңдалынған әр топтың мүшелері өз ойларын әр қилы жеткізді. Әр топ мүшелері өз арасында кімнің көшбасшы, кімнің алға немесе артқа тартатынын жазды. Осы мәліметтерді қолданып, соның нәтижесінде топтың қарым – қатынас өлшемі анықталды. Таңдалынған үш топтың арасында ББ – 1 тобы жоғары активті, ББ – 2 тобы пассивті, ГТ – 2 тобы активті қарым – қатынаста екендігі анықталды.

Социометрияның интерпретациялау қортындысы мақалада жарияланды [204, б.66].

Қорытындылай келе, социометрия – адамдардың өзара қарым қатынастарының психологиялық аспектілерін жүйелейтін ұғым. Бұл әдісті екі жылда бір рет жүргізген өте тиімді. Ол педагогтардың басты дінгегі. Барлық педагог социометрия әдісін білуге, оны меңгеруге міндетті, себебі сабақ беру барысында оқушы мен оқытушының өзара вербалды немесе вербалды емес коммуникациясын, сыныптағы психологиялық климатты, оқушының ішкі жағдайы мен сабаққа белсенділігін білуі керек.

Болашақ педагог ретінде осы әдісті үнемі практикада қолданғанымыз жөн, себебі топ жетекшісі болып өз тобымыздан кішігірім мықты мемлекет құрсақ, онда болашақ мықты басқарушы – менеджер бола алады.

Зерттеу жүргізген топтардың нәтижелері негізінде кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру тәсілі – білім беру мен оқытудағы іс-әрекетке негізделген қағиданы жүзеге асырудың анағұрлым тиімді әрі тәжірибеге бағытталған әдісі болып табылады.

Блок 4. Оқу бағдарламасы EQ эмоционалды құзыреттілігі (1-2 күн)

Тренинг барысында, іскерлік ойындар мен өткізілген жаттығулардан кейін, қатысушылардың назары келіссөздер процесінде өз эмоцияларымен және әңгімелесушінің эмоцияларымен, сындарлы қарым-қатынасты құрудағы өзіндік қабілеттерімен байланысты мінез-құлық үлгілерін талдауға аударылады.

Ұсынылған әдістер сізге қиын қарсыластармен де тиімді келіссөздер жүргізуге мүмкіндік береді. Тренингте ұсынылған әдіс-тәсілдер оқытудың әртүрлі деңгейлері бар қатысушылар үшін келесі әдістемелік аспектілерге байланысты қызықты болады:

- эксклюзивті практикалық тәсіл, теория минимумы, практика максимумы
- материалды банансыз жеткізу (ұқсас жаттығуларда пайдаланылмайтын технологиялар)

- тренингтің жоғары динамикасы

Тренингтің мақсаттары:

- жағымды қарым-қатынас, оның компоненттері және пайдалану нәтижелері туралы идеяларды қалыптастыру;

- ықпал ету және сендіру дағдыларын дамыту, конструктивті шешімдер қабылдау және әріптестер, басқарушылар мен қызметкерлердің бір бөлімшенің ішінде де, бөлімшелер арасында да қарым-қатынас құру;

- эмоционалды күрделі жағдайларды реттеу және оларды жалпы бизнес мәселелерін сындарлы шешуге аудару дағдыларын игеру;

- олардың типтік коммуникативті рөлдерін анықтау және коммуникативті құзіреттіліктің жеке рөлін құру және рөлдік репертуарды байыту.

Оқыту формалары: ақпараттық блоктар, іскери ойындар, топтық дискуссиялар, қиын жағдайларды талдау бойынша кеңес беру сессиялары, сұрақтарға жауаптар, кинофильмдерден үзінділер көру, қатысушыларға бейне талдау. Сонымен қатар, рөлдік ойындар мен интерактивті жаттығулардың үлесі жаттығу уақытының кемінде 70% құрайды.

Мазмұны: Эмоционалды басқару. Эмоционалды интеллект.

- тиімділігін арттыру мақсатында ұйымның эмоционалды ресурстарын басқару. Эмоционалды интеллект тұжырымдамасының презентациясы - шағын дәріс.

- Эмоционалды құзыреттілік туралы түсінік. Кіші топтардағы жаттығулар: оқу матрицасын құру және талқылау - эмоцияларды басқаруды игеру кезеңдері.

- Өзіңді түсіну, өз жағдайыңызды басқару (өзін-өзі реттеу әдістері).

- Басқа адамдардың жағдайларын түсіну, олардың жағдайларын басқару.

Эмоционалды әсер ету тәсілдері (эмоционалды әдеттер - шағын дәріс):

- «Ширату»

- «Басу»

Стресс-профилактикасы ретінде тиімді коммуникация:

«Үйлесімді байланысты қамтамасыз ететін факторлар» атты шағын дәріс.

Тиімді қарым-қатынастың 5 негізгі құзыреті

«Біз келіссөз жүргізе аламыз ба?» жаттығуы

Жеке өнімділік картасын құру

Эмоциялар ақпарат ретінде:

- Эмоциялар мен олардың әсерлерін жіктеу: қорқыныш, ашу, қайғы, қуаныш, «ойлау» - шағын дәріс.

- Бір эмоциядан екіншісіне өту тәсілдерін табуға арналған жаттығулар. Нәтижелерді талқылау.

- Теріс және позитивті эмоциялар құндылығы - ми шабуылы.

Қарым-қатынастағы икемділік - рөлдер және олардың репертуары:

- Қатысушы үшін рөлдердің типтік репертуарын анықтау.

- Репертуардың тиімділігі мен оның шектеулерін бағалау.

- Ресурстық коммуникативті рөлдердің жеке картасын құру, жағдайларға және әңгімелесушілерге икемделуге мүмкіндік беретін.

Теріс қарым-қатынас процесінде эмоцияны басқару:

- Зияткерлік сезім эмоцияларды басқарудың тәсілі ретінде - шағын дәріс.

- Қиялды пайдалану. Техникалар: «Шар үру», «Қару-жарақ»

- Рефрейминг - адам күйін ауызша өзгерту. Жаттығу, қатысушылардың жағдайымен жұмыс. Эмоция белгілері

Эмоцияның вербалды емес компоненттері, Пол Экман теориясындағы эмоциялар маркерлері. Өзгелердің эмоциясын маркерлер арқылы тану. Кіші топтарға тағайындау. Қатысушылардың жағдайымен жұмыс.

Басқалардың және эмоционалды реттеушілердің эмоцияларын бақылау

- Қарым-қатынастың эмоционалды аспектілерін басқарудағы 5 негізгі принципі - шағын дәріс.

- Жанашырлықтың көрінісі

- Құрметпен қарау

- Қатысу дағдылары
 - Ашықтық көрінісі
 - Қолдау
 - Жеке жұмыс - негізгі қағидаларды анықтау үшін тест толтыру.
 - Кіші топтардағы істермен жұмыс. Нәтижелерді талқылау
- Шағымдар мен шағымдардың үлгісі
- Қарым-қатынастың эмоционалды аспектілерін басқарудағы 5 негізгі принципі - шағын дәріс.

- Жанашырлықтың көрінісі
- Құрметпен қарау
- Қатысу дағдылары
- Ашықтық көрінісі
- Қолдау
- Жеке жұмыс - негізгі қағидаларды анықтау үшін тест толтыру.
- Кіші топтардағы істермен жұмыс. Нәтижелерді талқылау.

Эмоционалды қиын жағдайларды реттеу:

Жанжалдар.Байланыстағы күрделі жағдайлардың себептері. Қиын жағдайлардың жіктелуі (себеп-тип үлгісімен - шығу).

Әріптестермен жұмыс кезінде жиі кездесетін қателіктер: қарым-қатынас кедергілері және мінез-құлыққа деген сенім.

Жанжал жағдайында басқаның қажеттіліктерін көре білу.

«Қиын жағдайды басқару» практикалық ойыны

Эмоциялар дөңгелегі.Қарым-қатынастағы эмоционалды көріністердің заңдылықтары; қарым-қатынастағы жанжал тудыратын үш негізгі эмоциялар жұбының практикалық дамуы.Сабақ соңы. Кері байланыс. Рефлексия.

Эмоциялық интеллект – бұл әрбір адаммен дүниеге бірге келетін қабілет, бірақ адам өмірінің әр күнінде ол бойынша жұмыс істеу керек.

Эмоциялық интеллекттің ең бірінші моделін, оған жалпы термин бере отыра, Дж.Мейер және П.Сэловей қалыптастырды, сондай-ақ олар оны адамдарда өлшеу әдісін айқындады.Бұл зерттеушілер эмоционалды ақыл-ойды өзінің және бөтен эмоцияларды ұғыну мен түсінуге мүмкіндік беретін менталдық қабілеттердің белгілі бір тобы ретінде анықтады.Эмоциялық интеллект туралы идея Э.Торндайк, Г.Ю.Айзенк, Дж.Гилфорд сияқты авторлар жасаған «әлеуметтік интеллект» түсінігінен пайда болған[208,б.74].

Зерттеуші Д.В.Люсиннің пікірінше, эмоциялық интеллект қабілеттіліктің белгілі бір түрлерінен тұратын конструктивтік ретінде түсіндіруге болады:

1) эмоцияларды сәйкестендіру және білдіру;

2) эмоцияларды реттеу;

3) келіп түсетін эмоционалды ақпаратты одан әрі ойлау және өзінің кәсіби және әдеттегі қызметінде пайдалану.

Бірақ мұнда эмоцияларды сәйкестендіру және білдіру қабілеттілігінің екі негізгі бағыты бар – өз эмоцияларына (соның ішінде вербалды және вербалды емес компоненттер) және бөтен эмоцияларға (соның ішінде вербалды емес қабылдау және эмпатия).Осындай құрылым эмоцияларды реттеуде де бар – өзінікін де, басқалардікін де.Эмоциялық ақпаратты қолдану икемді жоспарлау,

шығармашылық ойлау, назар аудару және ынталандыру арқылы жүзеге асырылады

Қазір эмоционалдық интеллект құрылымы эмоционалдық ақыл-ой қабілеттерінің төрт саласы арқылы сипатталады: өз эмоцияларын және бөтен эмоцияларды қатесіз ажырата білу; өз ойлау қызметінің тиімділігін арттыру үшін эмоцияларды қолдана білу; эмоциялардың мәнін түсіне білу; эмоцияларды басқара білу. Д.В.Люсин [209, б.66] өз эмоциялары мен басқалардың эмоцияларын түсіну және сезіну, сондай-ақ оларды басқару қабілеті ретінде анықталатын эмоционалдық интеллект моделін қалыптастырды. Ол екі эмоциялық интеллекті атап өтті: тұлға ішіндегі (өз эмоцияларын түсіну және басқару) және тұлға аралық (бөтен эмоцияларды түсіну және басқару).

Оның пікірінше, эмоциялық интеллектке әсер ететін факторлар бар:

1) когнитивті қабілеттер (яғни, келіп түсетін эмоционалдық ақпаратты өңдеу процесінің жылдамдығы мен дәлдігі);

2) эмоциялар туралы түсінік (яғни құндылықтар туралы, өзі және қоршаған және т. б. туралы маңызды ақпарат көзі ретінде);

3) эмоционалдық ерекшелігі (яғни эмоциялық тұрақтылық, эмоциялық сезімталдық және т. б.)

Демек, эмоционалдық интеллект деп адамның келіп түсетін сенсорлық эмоционалдық ақпаратты өңдеу қабілетін түсінуге және содан кейін өзінің ойлауы мен мінез-құлқын қандай да бір нақты жағдайға немесе контекстке бейімдеуге болады.

Эмоциялық интеллект әлеуметтік-психологиялық феномен ретінде бірқатар негізгі құрамдас бөліктерден тұрады:

1) ішкі тұлғалық интеллект:

- өзіңізде эмоционалдық уайымның болуын анықтай білу;

- өз эмоцияларын танып білу, яғни адамның өзі белгілі бір сәтте қандай эмоцияда тұрғанын анықтай білу;

- өз эмоцияларының қарқындылығын бақылау қабілеті;

- өзінде сол немесе басқа эмоцияны тудыру қабілеті.

2) тұлғааралық интеллект:

- айналасындағылардың эмоционалдық уайымдылығын анықтай білу;

- айналасындағылардың эмоцияларын анықтай білу, яғни адам қандай эмоцияны сезініп тұрғанын;

- айналадағы эмоциялардың қарқындылығын бақылау қабілеті;

- айналадағылардың кез келген эмоциясын туғызу қабілеті [185, б.99].

Демек, өмір бойы эмоционалды интеллектінің қалыптасуы мен дамуы аса маңызды болып табылады, бұл болашақ педагог– студенттердің дайындығын да қозғайды. Студенттер, болашақ педагогтар тарихты зерттей отырып, қоғам, адамзат, әлем халықтарының көптеген тарихи даму фактілеріне тап болады.

Әрбір тарихи сәтті немесе қандай да бір қайраткердің, адамның өмірін олар өз жүрегі арқылы өткізеді, сол адамның немесе қоғамның бастан кешкен эмоцияларды қабылдай отырып, уайымдайды. Бұл студентке жағымды және жағымсыз әсер етуі мүмкін.

Болатыны:

- өзіңізде эмоционалдық уайымның болуын анықтау;
- басқаларда эмоционалдық уайымның болуын анықтау;
- басқалармен өз эмоцияларын сәйкестендіру;
- басқалардың эмоцияларын өзіне ауыстыру;
- эмоциялардың сөз өрнегін іздеу;
- эмоцияларды қабылдау және түсіну;
- эмоциялар салдарын түсіну.

Нәтиже ретінде келеді:

- өз эмоцияларының қарқындылығын бақылау қабілеті;
- бөтен эмоциялардың қарқындылығын бақылау қабілеті;
- өз эмоцияларының сыртқы көрінісін бақылау қабілеті;
- қандай да бір эмоцияны еркін шақыру қабілеті;
- басқаларда қандай да бір эмоцияны еркін шақыру қабілеті;
- ойлау фасилитациясы, нәтижесінде қандай да бір жағдайға байланысты эмоцияны ең қолайлы таңдау қабілеті.

Бірақ бұл әрдайым мүмкін емес және күйзеліске және басқа салдарға әкелуі мүмкін эмоционалдық күйіп кету жағдайы. Демек, тарихшы-студенттер әлеуметтік-психологиялық сала жағынан реттеу қағидаттарында өз эмоцияларын түсінуді үйренуі қажет.

Айта кету керек, студенттік кез – бұл жоғары оқу орнында білім алу үдерісімен байланысты адам өмірінің өзіндік, қайталанбас кезеңі.

Зерттеушілердің көпшілігі студенттер кезеңін 17-25 жас аралығындағы жастар қатарына жатқызады. Мұндай жаста, әсіресе, қоршаған ортамен қарым-қатынас қажеттілігі артады және оларды мойындау, бұл қоршаған әлеуметтік ортамен, қауымдастықпен белсенді қарым-қатынас, сондай-ақ таңдалған мамандық бойынша оқыту және ЖОО-ның өзінде тәрбиелеу ерекшелігімен белгіленеді. Айналасындағылармен қарым-қатынас жасау қажеттілігі әртүрлі байланыстарды орнатуға, серіктестіктің, достықтың қалыптасуы мен дамуына ықпал ете алады, сондай-ақ білім мен практикалық тәжірибе, пікір, эмоционалдық күйзелістер мен көңіл-күй алмасуға қатты ынталандырады. Мұндай қарым-қатынаста студенттер тек өздерін ғана емес, сонымен қатар қоршаған ортаны да танып, әлеуметтік өмір тәжірибесін игере алады.

Сонымен қатар, өзін-өзі тану және өзін-өзі бекіту мәселелерін тиімді шешу басқалармен, қоршаған ортамен қарым-қатынастан тыс орын алады. Педагог - студенттерде осындай жағдай бірнеше есе жоғары, сондай-ақ олардың «тарихшы» сияқты мамандықты меңгеруі есебінен де жоғары. Тарихты зерттеу арқылы студенттер көптеген эмоциялар, эмоционалдық жағдайлар, оларды өздері арқылы жіберіп, оларды дұрыс қабылдауға және жаңадан пайда болған эмоцияларды шығаруға үйренеді.

Педагог студенттер үшін кәсіби сапа-сын тұрғысынан ойлау аса маңызды. Бірақ өз іс-әрекеттерін, өз эмоцияларын ұғынуға, айналасындағыны және өзін бағалауға, яғни ойластырылған рефлексиясыз мүмкін емес. Рефлексияға кіреді: рационалды-ұғыну, және эмоциялық-тұлғалық қасиеттер мен эмоцияларды бағалау. Сондықтан тарихшы-студенттердің алдында осы ғылыми рефлексия дамуының міндеті қойылады.

Тарихшы студенттер көбінесе тарихи деректерді сынауды өзі үшін әлеуметтік немесе жеке құнды білім ретінде емес, тек кәсіби дағдылар саласы ретінде қарастырады.

Ал прагматикалық тәсілдің болмауы студенттерде тарихи дереккөздерді сыни талдаудың жаңа дағдыларын алуға белгілі бір қызығушылықтың болмауын туындатады және бұл құрастыру және өндіру әдістерінің көмегімен дайын білім алуға артықшылық беруге әкеп соқтыруы мүмкін.

Сонымен қатар, тарихи деректерді зерттеу студенттердің тұлғасын тәрбиелеу үшін шексіз мүмкіндіктер береді, қарым-қатынаста көптеген коммуникативтік мәселелерді шешуге ықпал етеді. Кез келген зерттеушінің тарихи дереккөздің авторымен қандай да бір диалогқа түсуге, оның дүниетанымы мен дүниетанымының барлық тереңдігін және көп қырлылығын көрсетуге ұмтылуы оқытудың гуманитарлық тәсілдемесі кезіндегі табиғи қажеттілік болып табылады.

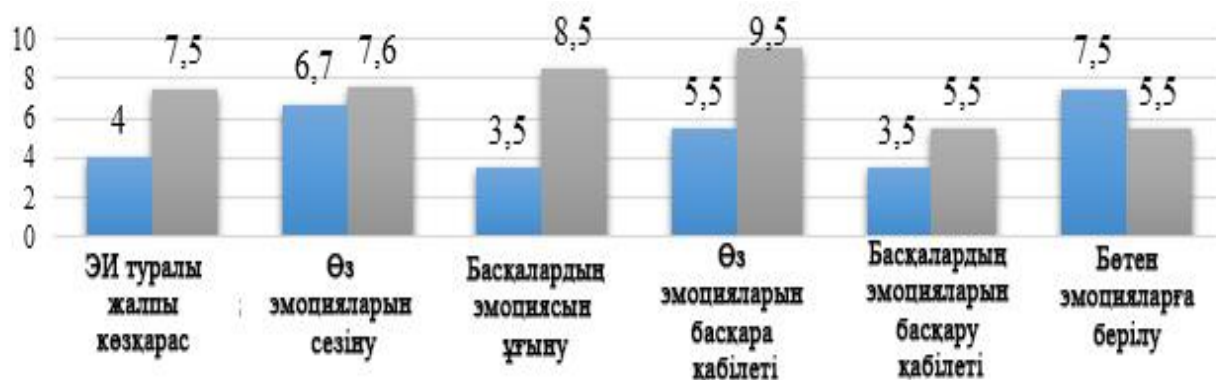
Тіпті, бірінші көзқарастан, тек сандық көрсеткіштермен ғана толтырылған статистикалық көздер де авторлардың дүниетанымын қамтитын жасырын ақпараттың елеулі үлесіне ие. Сондай – ақ, мерзімді басылым да адамзат қызметінің осы саласының нақты және жасырын ойлары-тарихты зерделеу туралы көп мәлімет бере алады. Әр түрлі тарихи көздермен жұмыс, өзін-өзі анықтау, өзін-өзі таныту үшін мүмкіндік бере отырып, рефлексияны ынталандыруы мүмкін.

Бұл жағдайда таным психологиясы сыни ойлауды дамыту бойынша іс-әрекеттер реттілігін келесі сызбада белгілей алады: "шақыру" → "белгілі нәрсені алу және пайда болған мәселелерді анықтау" → "жаңа білімдерге қажеттілік" → "санамен ойлау" → "жаңа ақпаратты енгізу" → "жаңа ақпаратты ойлау".

Қазақстандық ғалымдардың зерттеулерінде, мамандықта студенттердің кәсіби құзыреттілігінің компоненттеріне, өзін-өзі тәрбиелеу және өзін-өзі дамытуға, мотивациялық және құндылықтық қызмет саласына бағытталған көшбасшылық мінез-құлықты дамыту мүмкіндіктері мен ашу жолдары анықталды. Бұл ретте болашақ педагог үшін эмоциялық тараптың маңыздылығы аса жоғары.

Келесі 10 – суретте 1 курс тарихшы-студенттері мен 3 курс тарихшы-студенттері үшін эмоционалды интеллектіні статистикалық зерттеулерге сәйкес 10 балдық шкала бойынша салыстыруды ұсынамыз.

Алынған диаграмманы талдай отырып, студент-тарихшылардың эмоционалды интеллекті мен эмоцияларды басқару қабілеті 1 курстан 3 курстың соңына қарай ең болмағанда көпшілігінде, әр индивидуумның психологиялық бейімділігіне және өзіндік дамуы, жас ерекшелік тәжірибесіне байланысты айырмашылықтары және құзыреттіліктері жоғары екенің көруге болады. Оқу барысында тарихшы студенттер тарихты, социумды зерделеп, өз эмоцияларын түсінуді және басқалардың эмоцияларын түсінуді жақсартып алады, бұл әрбір адам үшін ғана емес, сонымен қатар олардың болашақ кәсіби қызметінде де өте пайдалы.



Сурет 10 – I (көк) және III курс (сұр) тарих білім беру бағдарламасы студенттерінің эмоциялық интеллектін құзыреттіліктерін салыстыру

Педагог – тарихшылардың болашақ мамандығы әлеуметтік өзара іс-қимылмен, эмоциялармен, өзара қарым-қатынастармен тікелей байланысты, ал эмоционалды интеллект кәсіби маңызды қасиеттерді дамытудың өзіндік индикаторы болып саналады, оларға өзін және айналасындағыларды жақсы түсінуге ықпал жасап, қарым-қатынас үдерісін жеңілдетуге ықпал етеді.

Ғылыми – әдістемелік әдебиеттерге жүргізілген талдау [216-221] эмоциялық интеллектінің төмен деңгейі алынған білімді қабылдау мен түсінудің қиындықтарына әкеліп соқтыратынын, сонымен қатар, қоршаған ортамен қарым-қатынаста белгілі бір тұйықтылықты, болашақта тарихшы-студенттердің жеке тұлғасын әлеуметтендірудің бұрмалануына әсер ететінін көрсетті.

Ал студент-тарихшылардың эмоциялық интеллектісін дамытуға ЖОО-да оқу кезінде әртүрлі белсенді және интерактивті технологиялар мен әдістерді қолдана отырып, тренинг сабақтарын өткізу арқылы қол жеткізуге болады. Эмоциялық интеллекті дамыту тренингі міндетті түрде студенттерде сезімдер мен эмоцияларды толық білдіруді ынталандыруға бағытталуы тиіс.

Болашақ педагог – тарихшылар тарих бойынша тек қана ұтымды тұжырымдалған идеялармен шектелмей, анық эмоциялық және иррационалды әлеуметтік-психологиялық феномендерді жете бағалай алмайтынын атап өту керек, дегенмен, көптеген адамдар өткенді, тарихты, әсіресе, ерекше алыс өткенді, эмоциялар негізінде психоанализ процедуралары мен ұғымдарын зерттеуге қолдану мүмкіндіктеріне күмәнмен қарайды. Тек эмоциялар, эмоциялық интеллект негізінде ғана тарихи білім саяси-экономикалық социологиялық абстракциялардың жүгінен босатылуы мүмкін, қазіргі әлемде уақыт өзгеруі мүмкін әлеуметтік адам туралы ғылым болмауы мүмкін емес.

Осылайша, эмоциялық интеллект ерекшеліктерін, соның ішінде әлеуметтік-психологиялық феномен ретінде тарихшы-студенттерде зерделеп, эмоциялық интеллект педагог – тарихшылардың болашақ кәсіби қызметінің маңызды құрамдас бөлігі болып саналатынын сеніммен айтуға болады.

Зерттеудің ғылыми болжамдарын психологиялық әдістемелер арқылы тексерудің сараптамалық жұмыстын интерпретациялық нәтижелерін біздің зерттеудің келесі бөлімінде ұсынамыз.

2.3 Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттерінің қалыптастыру тәжірибелік-эксперимент жұмыстарының нәтижелері

«Академик Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды университеті» КЕАҚ «Педагогикалық ғылымдар» бағытындағы білім беру бағдарламаларының студенттері – 220 студенттер арасында тәжірибелік эксперимент жүргіздік.

Менеджерлердің кәсіптік құзыреттіліктің қалыптасу деңгейін анықтау үшін біздер сауалнамалар мен әдістерді қолдандық: В.Ф.Ряховскийдің «Қарым-қатынасты деңгейін бағалау» тесті; «Жетістікке ынталандыру деңгейін бағалау» тесті Т.Элера әдісі; Т.Матвееваның ұйымдастырушылық қабілетін анықтау тесті; «Жеке тұлғаның өзіндік бағасы» Будасси; коммуникативті құзыреттілік деңгейін анықтауға арналған диагностикалық әдістер. Қарым-қатынаста өзін-өзі басқаруды бағалаудың диагностикалық әдісі М.Снайдер [186,б.505;187,б.82], (Қосымша Ә қараңыз).

Жеке *болжам* бойынша коммуникативтік құзыреттілік деңгейін анықтауда біз адамдардың көпшілігінде коммуникативті, ұйымдастырушылық және мотивациялық қасиеттері орташа және жоғары деңгейлері басым болады деп болжаймыз. Зерттелетін үлгіде адекватты өзін-өзі бағалау басым болады деп болжануда, ал төмен және жоғары өзін-өзі бағалау аз дәрежеде ұсынылады деп болжадық.

Бізбен бірінші жүргізілген әдістеме – М.Снайдердің қарым-қатынастағы бақылау деңгейлерінің көрсеткіштері. Қарым-қатынаста бақылауы төмен сыналғандардың 21%-ы мінез-құлық көріністерінің тұрақтылығымен, өзін-өзі аша білу дайындығымен және әртүрлі әлеуметтік жағдайларда икемділіктерінің болмауымен сипатталады.

Дәл сол уақытта қарым-қатынас процесіндегі тікшілдік, маңындағы адамдармен қарым-қатынасты қиындататын фактор ретінде қабылдануы мүмкін. Бақылау барысында сыналғандардың көпшілік бөлігі 64% орта коммуникативті бақылау иегері болып табылады. Мұндай адамдар қарым-қатынаста шынайылық танытады, басқа адамдардың қызығушылығын назарға ала біледі. Бірақ та мұнымен қатар өздерінің эмоционалды реакцияларында әлсіз ұстамдылық танытуы мүмкін.

Сыналғандардың 15%-да коммуникативті бақылаудың жоғары деңгейі анықталған, бұл олардың әртүрлі әлеуметтік рөлдерге тез бейімделу қабілеті, өзгеретін өзара әрекеттесу жағдайларындағы икемділік, әлеуметтік контекстке дамыған сезімталдық және басқаларға әсер етуді болжау қабілетін растайды.

Табысқа ынталандыру әдістерінің (Т.Элерс) нәтижелері 11 – кестеде көрсетілген.

Кесте 11 – Табысқа деген мотивацияның анықтамасы

| Табысқа деген ынтаның деңгейі | Бақылау көрсеткіштері |
|-------------------------------|-----------------------|
| Төмен | 6% |
| Орта | 32% |
| Орташа жоғары | 40% |

| | |
|------------|-----|
| Тым жоғары | 22% |
|------------|-----|

Сыналғандардың 6-ы табысқа жетудің төмен ынтасын көрсетті. Мұндай деңгей мақсатқа қол жеткізу күлшыныстың және жеке потенциалды жүзеге асыру әлсіздігімен сипатталады. Бұл көрсеткіштер тұратылыққа және қауіпсіздікке ұмтылысты көрсетеді, нәтижесінде тәуекелге бейімділік өте төмен, ал айтарлықтай күш-жігерді қажет ететін жағдайлардан аулақ болады немесе, керісінше, олар сыртқы жағдайлармен мүмкін болатын сәтсіздіктерді ақтау мақсатында шамадан тыс тәуекел дәрежесі бар нұсқаларды таңдайды.

Табысқа деген ынтаның орташа деңгейі бар адамдардың 32%-ы тәуекелдің орташа деңгейіне ие және табысқа жетуге ұмтылумен сәтсіздіктерден аулақ болу арасындағы салыстырмалы тепе-теңдікке ие. Бұл респонденттер икемділік пен жоғары бейімділікті көрсетеді, бірақ олардың белсенділігі көптеген дәрежеде сыртқы жағдайларға байланысты болуы мүмкін. Табысқа деген ынтасы орташа жоғары адамдарында 40% мақсаттың таңдауы тәуекелділіктің орташа деңгейімен нәтижелік әрекетке талпыныс тән, сондай-ақ оларда белгіленген мақсаттарға жетудің айқын тенденциясы байқалады. Олардың табысқа деген үміті шынайы, бұл олардың мүмкіндіктерін барабар бағалауға мүмкіндік береді. Сыналғандардың 22%-нда сипатталатын табысқа деген тым жоғары ынта тәуекелділік дайындығының төмендеуімен қатар жүретін, мақсатқа жету күшейтілген дайындығын болжанады. Табысқа жетуге шамадан тыс назар аудару перспективалар мен табысқа деген үмітті қарапайым бағалауға, сондай-ақ белгісіздік деңгейі жоғары міндеттерден аулақ болуға әкелуі мүмкін.

Әрі қарай қарым-қатынас деңгейін бағалау әдістерінің нәтижесінен алынған деректер (В.Ф.Ряховский тесті) талданады және сипатталады 12 – кесте.

Кесте 12 – Қарым-қатынастың анықтамасы

| Қарым-қатынас деңгейі | Көрсеткіштер |
|-----------------------|--------------|
| Орташадан төмен | 15% |
| Орташа | 39% |
| Орташадан жоғары | 33% |
| Жоғары | 13% |

Алынған нәтижелерден біздің анықтағанымыз, өте төменгі, төменгі және тым жоғары қарым-қатынас деңгейлері көрсеткіштер арасында байқалмаған. Бұл субъектілердің бұл үлгісінде әлеуметтік икемділігі төмен және өзінің қарым-қатынасында елеулі проблемалары бар респонденттер жоқ екенін, сондай-ақ қарым-қатынасқа деген гипертрофиялық қажеттілігі бар және коммуникацияда шамадан тыс белсенділігі бар адамдар жоқ екенін көрсетеді.

Қарым-қатынастары орташадан төменгі деңгейлі 15% адамдар өздерінің танымайтын ортадағы қарым-қатынасының сенімділігіне қарамастан, әлеуметтік қарым-қатынаста ұстамдылық пен сақтықты ұстайды. Бұл адамдардың тілдік мәдениетінде әрқашан сындарлы емес, сарказм мен иронияны пайдалануға бейімділігі байқалады. Кейбір жекелеген жағдайларда

көрсетілген ауызша эксперецияның ерекшеліктері позитивті тұлғааралық қатынастарды құруды күрделендіруі мүмкін. Алайда, жоғарыда аталған коммуникативті сипаттамаларды түзетуге болады. Сыналғандардың 39%-да орташа қарым-қатынас деңгейі бар, бұл ретте қалыпты қарым-қатынас туралы айта аламыз. Бұл адамдар әлеуметтік қатынастар шеңберінде ізденімпаз және икемді, әңгімелесушіні тыңдай алады, шамадан тыс эмоционалды көріністерге жүгінбестен өз ұстанымын қорғайды. Олар жаңа таныстықтарға, адамдармен қарым – қатынас жасауға дайын, бірақ олардың демонстрациялық және эксцентрикалық мінез-құлқы олар үшін қолайсыз.

Қарым-қатынас деңгейі орташадан жоғары 33% адамдар мейірімділік, жауаптылық және сөйлеушілік сияқты жеке қасиеттерімен сипатталады. Кейде мұндай сипаттамалар бейімделмеген сипаттамада беріледі және тұлғааралық әрекеттердің тиімділігіне теріс әсер етеді. Қарым-қатынаста және тануда қарқынды қажеттілік кей жағдайларда импульсивтілік және артық табандылықта қажет етеді. Оларға табысқа тек табандылықтың, зейін мен шыдамдылықтың дамуы арқасында ғана жетеді.

Сыналғандардың 13%-ы қарым-қатынастың жоғары деңгейін көрсетті. Мұндай адамдар қасындағылармен қарым-қатынаста белсенді қызығушылық танытады, тұрақты әлеуметтік қарым-қатынастың қажеттілігін сезінеді, белсенді және ашық. Ұжымдық процестерге қатысу және басқа адамдармен жаңа байланыстар орнату олар үшін ешқандай қиындықсыз жүзеге асырылады. Сонымен қатар, олар үшін күрделі және маңызды тақырыптарды қабылдаудың үстірт сипаты, сондай-ақ өз мүмкіндіктерін қайта бағалауы мүмкін. Бұл қасиеттер іскерлік саладағы тиімділікті төмендетуі мүмкін және оларды басқалар өзара әрекеттесуге кедергі болатын ерекшелік ретінде қабылдауы мүмкін.

Т.Матвеевтің ұйымдастырушылық қабілетінің экспресс-әдістемелерінің нәтижелері. Ұйымдастырушылық қабілеттері төмен деңгейлі адамдарға 15%, өзінің де және топ форматындағы әрекеттерді жоспарлауда қиынсыну, түзету және бөлу сипаттамалары тән. Оларда шешім қабылдаудағы бастамашылық төмен және көшбасшылық қабілеттері жеткіліксіз. Ұжымдық жұмыс шеңберінде олар шешім қабылдау жауапкершілігінен қашып, орындаушы рөлін атқаруды қалайды. Уақытты басқару, міндеттерді тапсыру және тапсырмаларды орындауды бақылау кезінде қиындықтар туындауы мүмкін.

Сыналғандардың 71%-ы ұйымдастырушылық қабілеттің орташа деңгейімен ерекшеленеді. Жалпы олар басқа адамдармен істі жоспарлауға, әрекетті реттеуге және өзара қарым-қатынас жасауға тек шешім қабылданғаннан кейін кірісе алады. Көшбасшылық сипаттама тұрақты түрде емес және бұл көпшілігінде сыртқы жағдайда байланысты болады. Жұмыста тәртіпті сақтау қабілеті белгісіздік, стресстің жоғары деңгейі немесе менеджер ретінде күрделі және жылдам шешімдер қабылдау қажеттілігі жағдайында мүмкін болатын қиындықтармен үйлеседі.

Ұйымдастырушылық қабілеті жоғары адамдардың аз бөлігі 14% қызметті жоспарлау, бақылау және үйлестіру дағдыларын дамытады. Мұндай адамдар шешім қабылдарда сенімді болады, басқа жанындағы адамдарды ынталандыра

алады, міндеттерді бөледі және қойылған мақсаттарға қол жеткізе алады. Олардың дамыған жауапкершілік сезімі, өзін-өзі ұстаудың жоғары деңгейі, мінез-құлықтың асертивтілігі және стратегиялық ойлау қабілеті оларға қиындықсыз жетістікке жетуге мүмкіндік береді.

Көпшілік жағдайда ұжымда мұндай адамдардың позициясы белсенді, басқарушылық және басшылық қызметке ыңғайлы болып тұрады.

Жүргізілген психодиагностикалық әдістердің бірқатар нәтижелерін кешенді талдауға сүйене отырып, *зерттейтін үлгіні негізінен тұрақты және теңдестірілген коммуникативті, ұйымдастырушылық және мотивациялық қасиеттері бар топ ретінде сипаттауға болады, бұл осы жастағы және әлеуметтік топтағы субъектілер үшін норма болып табылады.*

Коммуникативті сипаттамалардың құрылымында қарым-қатынаста өзін бақылау басым, бұл дегенміз жеке сәйкестік пен эмоционалды экспрессияны сақтай отырып, қарым-қатынас жағдайларындағы оң бейімделу. Қосындысында бұл қарым-қатынаста және коммуникативті тәртіпті басқару икемділігінде сенімді және позитивті тұлға аралық негіз болып табылады.

Табысқа ынталануда жоғары эмпирикалық сипаттардың орташа деңгейде болуы маңызды мақсаттарға жету үрдісінің функционалдық арақатынасын және негізделген тәуекелді қабылдауды көрсетеді. Біз зерттеген үлгінің респонденттері өз мүмкіндіктерін шынайы бағалайды, нәтижеге қол жеткізуге сенімді және әдеттегі қызмет жағдайында өнімділікті сақтай алады.

Адамдардың әлеуметтік бейімделуі туралы сонымен қатар қарым-қатынас деңгейін талдау көп нәрсені айтады. Орташа және орташадан жоғары деңгейлердің кең таралуы қоғамдағы қарым-қатынастың ашықтығын және конструктивті қарым-қатынас тәсілдерін қолдана отыра, жанжақты қатынасстарды қолдау дайындығын көрсетеді. Сыналғандардың бір бөлігінде байқалатын коммуникативтік импульсивтілік пен тануға деген қажеттіліктің артуы өзін-өзі реттеу дағдыларын одан әрі дамытудың әлеуетті қажеттілігін білдіреді.

Ұйымдастырушылық қабілеттің орташа деңгейінің басым таралуы респонденттердің көпшілігінің стандартты жағдайларда қызметті нәтижелі үйлестіруі, түсінікті сыртқы бағдарларды ескере отырып, бірлескен жұмысты жоспарлау мен ұйымдастыруды жүзеге асыру қабілеті туралы куәландырады.

Жалпылау деңгейінде орташа және орташадан жоғары мәндердің тіркесімі іріктеменің сандық және сапалық көрсеткіштерінде айқын тәуекелдер мен тапшылықтардың жоқтығын көрсетеді, бұл оң фактор болып табылады.

Өзін-өзі төмен бағалау – іріктеудің 18%-ы. Өзін-өзі төмен бағалайтын сыналғандар өздерінің мүмкіндіктеріне және жетістіктеріне сыни көзбен қарайды. Олар сыртқы бағалауларға айқын тәуелділікпен және өз ресурстарына жеткіліксіз сеніммен сипатталады.

Сондай-ақ респонденттер шешім қабылдауда қиындықтарға тап болады, сәтсіздіктен қорқып, бастама көтеруді қажет ететін жағдайлардан аулақ болуға тырысады. Өзін-өзі төмен бағалау мазасыздықтың жоғарылауымен бірге әлеуметтік жағдайларда сенімсіздікке тап болып, жан-жағындағылардың қолдауын күтеді.

Адекватты (орташа) өзін-өзі бағалаушылар – іріктеудің 56%-ы. Сыналатындардың көптеген бөлігі тұрақты және шынай өзін-өзі бағалауды көрсетеді. Бұл топқа тән: өзінің әлді және әлсіз жақтарын адекватты қабылдау; сыртқы бағалауға айқын тәуелділіксіз жеке өсуге ұмтылу; өз қызметінің нәтижелерін объективті бағалау қабілеті.

Өзін-өзі орташа бағалайтын адамдар эмоционалды-ерікті салада тұрақтылық, орташа деңгейде өзін-өзі сынаушылықты көрсетеді, сондай-ақ жауапкершілік пен дербестікті талап ететін жағдайларда сенімділікті сақтайды.

Өзін-өзі бағалаудың жоғары деңгейі – іріктеудің 26%-нда. Өзін-өзі жоғары бағалайтын респонденттер өз қабілеттерін асыра бағалауға бейім, бұл қиындықтарды қабылдаудың жеткіліксіздігіне әкелуі мүмкін. Олар сенімділікті, жоғары бастамашылдықты және алдыңғы позицияларды қолдауға талпынады.

Алайда, мұндай ерекшеліктер кейде сынның төмендеуімен, кері байланысты қабылдаудағы қиындықтармен және сәтсіздікке ұшырау қаупі бар жағдайлардан аулақ болуға ұмтылумен бірге жүреді. Тұлғааралық қатынастарда үстемдік пен тануға ұмтылу тенденциясы мүмкін. Будасси әдістемелерінің деректерін өңдеу нәтижесінде сыналғандардың ішінде өзіндік бағалау деңгейлерін көрсеткіші 13 – кестеде көрсетілген.

Кесте 13 – Өзін-өзі бағалаудың деңгейі

| Өзін-өзі бағалаудың деңгейі | Іріктеу көрсеткіштері (%) |
|-----------------------------|---------------------------|
| Төмен | 18% |
| Адекватты | 56% |
| Тым жоғары | 26% |

Өзін-өзі бағалау деңгейі бойынша деректерді талдау зерттелетін үлгіде сыналғандардың эмоционалды тұрақтылығы мен психологиялық жетілуінің маңызды көрсеткіші болып табылатын адекватты өзін-өзі бағалау басым екенін көрсетеді. Бұл көптеген адамдардың өз қасиеттерін объективті бағалау және типтік өмірлік және оқу-кәсіби жағдайларда өнімділікті сақтау қабілетін растайды.

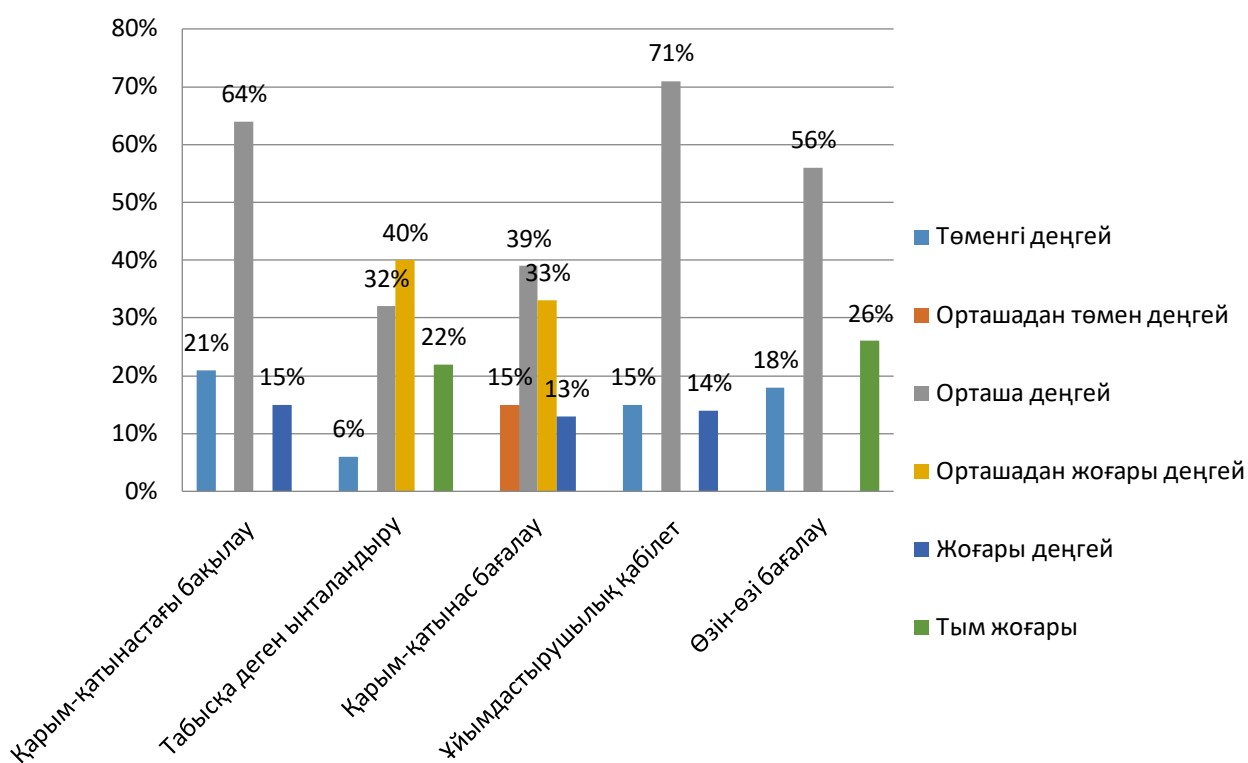
Өзін-өзі төмен бағалайтын топтың болуы сынға сезімталдықтың жоғарылауымен, өзін-өзі қорлауға бейімділікпен және жауапты жағдайлардан аулақ болумен байланысты тәуекелді потенциалды аймағын көрсетеді.

Мұндай ерекшеліктер сенімділіктің дамуына бағытталған, позитивті «Мен» концепциясының және өзін-өзі реттеу дағдыларының қалыптасуына психологиялық қолдау аясында назарды талап етеді.

Өзін-өзі бағалауы жоғары сыналғандар, керісінше, көшбасшылық пен белсенділікке деген айқын ұмтылысқа ие, бірақ сындарлы сынды қабылдауда икемділік пен қиындықтардың жеткіліксіздігін көрсете алады.

Көптеген жағдайларда бұл қарым-қатынас тиімділігін төмендетуі және меншікті ресурстарын қайта бағалауға әкелуі мүмкін.

Әдістемелер нәтижелерінің көрсеткіштері



Сурет 11 – Әдістемелер нәтижелерінің көрсеткіштері

Қортындысында, Будасси әдістемелері көптеген респоденттердің өзін-өзі бағалауы функционалды, тұрақты және оқу мен әлеуметтік бейімделуде табысқа кедергі болмайтынын көрсетеді. Өзін-өзі бағалауды төмендету және жоғарылату бағытындағы анықталған ауытқулар өзін-өзі қабылдауды арттыруға, нақты мақсаттарды қалыптастыруға және өзін-өзі бақылау мен рефлексия дағдыларын дамытуға бағытталған мүмкін болатын түзету және дамыту жұмыстарының бағыттарын білдіреді.

Қорытындылай келе, біздің айтарымыз, зерттелген психологиялық санаттар мен сипаттамалардың жиынтығы іріктеменің теңдестірілген және функционалды бейімделгіш тұлғалық мінез-құлық бейінін көрсетеді. Коммуникативті, мотивациялық және ұйымдастырушылық қасиеттердегі анықталған вариациялар одан әрі ғылыми зерттеулердің перспективалық бағыттарын анықтайды, сонымен қатар түзету-дамыту бағдарламаларын және мақсатты психологиялық-педагогикалық қолдауды дамытуға негіз бола алады. Бақылау және эксперименттік топтардың диагностикалық көрсеткіштерінің салыстырмалы сипаттамасы – 14- кестеде көрсетілген.

Кесте 14 – Бақылау және эксперименттік топтардың диагностикалық көрсеткіштерінің салыстырмалы сипаттамасы

| Әдістеме атауы | Деңгей | Экспериментке дейінгі көрсеткіштер | | Эксперименттен кейінгі көрсеткіштер | |
|---|-------------------|------------------------------------|-----|-------------------------------------|-----|
| | | ЭТ | БТ | ЭТ | БТ |
| М.Снайдердің қарым-қатынастағы бақылау әдістемесі | Төмен | 21% | 22% | 12% | 20% |
| | Орташа | 64% | 63% | 58% | 64% |
| | Жоғары | 15% | 15% | 30% | 16% |
| Табысқа ынталандыру әдістемесі (Т. Элерс) | Төмен | 6% | 7% | 3% | 6% |
| | Орташа | 32% | 34% | 24% | 33% |
| | Орташада н жоғары | 40% | 38% | 46% | 39% |
| | Тым жоғары | 22% | 21% | 27% | 22% |
| Қарым-қатынас деңгейін бағалау әдістемесі (В.Ф.Ряховский тесті) | Орташада н төмен | 15% | 16% | 8% | 15% |
| | Орташа | 39% | 40% | 34% | 39% |
| | Орташада н жоғары | 33% | 31% | 38% | 33% |
| | Жоғары | 13% | 13% | 20% | 13% |
| Т.Матвеевтің ұйымдастырушылық қабілетінің экспресс-әдістемесі | Төмен | 15% | 16% | 8% | 15% |
| | Орташа | 71% | 70% | 63% | 70% |
| | Жоғары | 14% | 14% | 29% | 15% |
| Будасси өзін-өзу бағалау әдістемесі | Төмен | 18% | 19% | 10% | 18% |
| | Адекватты | 56% | 55% | 67% | 56% |
| | Тым жоғары | 26% | 26% | 23% | 26% |

Ғылыми жұмыстың қорғауға ұсынылған бесінші қағидатты сұрыптаймыз.

Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастыруға құрастырылған модель тиімділігін эксперимент-тәжірибелік практикадан тексеру қолдандық, өзара әрекеттескен шынайы жағдайда төрт эксперименталды топ сараптамалықты таңдадық, ал бақылаушы топ ретінде тәжірибенің деректерінен алдық.

Әр кезеңде, мысалы бірінші кезеңде, жүйенің озат құралдары пайдаланылады, екінші кезеңде – пікір-талас және соған ұқсас жаттығулар, үшінші кезеңде – тренингтік коммуникативтік жаттығулар, этюдтар, бенефистер, кәсібижағдайлар, төртінші кезеңде – іскер ойындар.

Диагностикалық зерттеулер нәтижесінде көптеген студенттердің, оның ішінде – 49,2% кәсіби құзыреттіліктің қалыптасу интуитивті (төменгі) деңгейімен сипатталады. Интуитивті (төмен) деңгеймен сипатталған студенттер диалогтан қашып, пікір-таласқа кіріскісі келмей, аудитория алдында сөз алғысы келмей, өздерінің енжарлығын танытты. Көбісі өз ойларын нақты әрі сауатты жеткізе алмайды. Рефлекстік қабілеттері төмен. Бұл деңгейдегі студенттер үшін болашақ менеджердің кәсіби қалыптасуындағы басты талап - қабілеттерін дамытуға бағытталған тар шеңберлі кәсіби білім мен дағдыларды меңгеру болып табылады. Олардың кәсіби қарым-қатынасқа қызығушылығы, суырып

салмалық пен шығармашылыққа ұмтылысы тұрақсыз сипатта көрінеді. Сондай-ақ, студенттердің негізгі уәждері – аффилиация, жетістікке жету, кәсіби қызметте өзіндік маңызын сезіну – айқын қозғаушы күш деңгейіне жете қоймайды. Зерттелушілердің негізгі пайызы: 30,8% нормативті(орташа) деңгеймен, 15,8% белсенді(жоғары), 4,2% – креативті(жоғары)кәсіби құзыреттіліктің деңгейімен сипатталған. Кәсіби құзыреттіліктің креативті өкілдерінің деңгейінің көрсеткіш сандарын студенттердің мінездемелерінің талдауымен дәлелденді.

Диагностикалық зерттеудің берілгендері көрсеткендей, студенттерде, бірінші кезеңде сараптамалық жұмыстың оңтайлы бағыты ретінде дамуын тапқан біз, кәсіби құзыреттіліктің мотивациялық компонентінің әлсіз қалыптасуын байқадық.

Зерттеу барысында болашақ кәсіби қызметтің табысты жүзеге асырылуы үшін кәсіби білімді, ептіліктер мен дағдыларды меңгерудің маңыздылығын сезіну қажеттілігі анықталды; кәсіби қарым-қатынасқа деген қызығушылық пен қажеттілік қалыптасты; педагогикалық ортадағы кәсіби қарым-қатынастың негізгі ерекшеліктері туралы түсінік алынды.

Осыған сәйкес, сараптамалық үдерістің бірінші кезеңінде келесі міндеттер айқындалды:

1) студенттердің кәсіби білімдері мен дағдыларына деген қызығушылығын белсендіру;

2) менеджерлік іс-әрекеттегі кәсіби қарым-қатынастың маңызы туралы білімдерін толықтыру;

3) педагогикалық білімді болашақ кәсіби қызметте қолдану мүмкіндіктеріне қатысты студенттердің көзқарас өрісін кеңейту;

4) студенттерді пікір-талас жүргізудің негізгі қағидаларымен таныстыру;

5) кәсіби әрекеттегі педагогикалық маңызы бар жетістіктер мен аффилиация мотивтерін, құнды қойылымдарын кәсіби тұрғыда белсендіру.

Біз қойылған міндеттерді шешуде, топтық тәжірибемен салыстыра отыра, қойылған міндеттерді *шешу бойынша*, сараптамалық топтарда оқыту барысында, ынталандыру және когнитивті сипаттамадағы теориялық және проблемалық пікір-талас сабақтарын (әңгіме, пікір-талас, талдау, зерттеу) қосу керек деген *болжамға келдік*.

Болжамдарды тексеру үшін оқу-тәрбие міндеттемелерін біртіндеп жүзеге асыратын сабақ жүйесі жоспарланған. Егер атқарым өзінің мағынасын оның мақсаттарында тапса, онда соңғы есепте, сабақ кешенінің негізіне мақсаттар, тұлғақасиетіні қалыптасуының дұрыс құрылымы өз шешімін табуда. Осыған байланысты сабақ жүйесін тізбектілік, орын ауыстырушылық, оның атқарымының үзіліссіз өсуіне себеп болатын жұмыс деп қарастыру керек.

Бұл сабақтарда студенттер олардың кәсіби әрекетінің педагогикалық білімдері мен ептіліктерінің жеткіліксіз көріністерін сезінеді, педагогика және психология саласында өз білімдерінің қорын толтырды. Студенттердің психологиялық-педагогикалық білімдерге деген қызығушылықтары белсенді түрде артты, жетістіктер мотивіненің көріністеріне беталыс байқалды. Көптеген студенттердің арасында аффилиация мотивтері күн асқан сайын нақты күшке

ие болды. Бұған коммуникативті әрекет ету процесіне практикалық түрде енгізу мүмкіндігі бар, ой-өрісін белсендіруге, өз оқу тәртібі мен айтатын сөздеріне мүмкіндік беретін студенттердің пікір-таластық баяндамалары себеп болған.

Бірақ бұл талқылаулар бірден іскерлік қызмет сипаттамасына ие болмады. Студенттердің көпшілігі ақпаратты үндемей «қабылдады» және өзін кәсіби ой-өрісті объектендіру практикалық мүмкіндігінен айыра отыра, өз ойын ортаға салудан бас тартып отырды.

Бірінші сабақтарда біздің байқағанымыз, көптеген студенттердің өз ойларынан шатысқанын, сонымен қатар қатынастың ауызша пайдалану қабілетінің жеткіліксіздігі. Бұл көпшілік жағдайда қиындықтарға, жеке ойлардың мағынасын түсінуге әкеліп отырды немесе басқа студенттер жағынан толық түсінбеушілікке. Бұл сабақтар бізге студенттердің ердің ғылыми тілдеріне маңызды түсініктер мен санаттар енгізуге, менеджердің кәсіби қарым - қатынас ерекшеліктерін айқындауға, басқа мамандармен араласуда кәсіби ерекшеліктерін байқауға мүмкіндік берді.

Студенттердің өз пікірлерін ортаға салуды, өзара сұрақтар қоюды, қарсылық білдіруді және сыни ескертулерді қабылдауға, алынған білімді қарым-қатынас арқылы жүзеге асыру сияқты талғамдарының артуын көрсетеді. Өзімен бірге оқушылардың дұрыс емес тәртібін талдауымен кездескен студенттер кәсіптік қатынас құралдарын, эмпирикалық тыңдау машықтарын меңгеру қажеттілігін сезінеді. Бұл кемшіліктер алдыңғы сабақтарда жойылып отырылды.

Диагностика барысында, білім беру менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру сараптамалық жұмысының бірінші кезеңінің қорытындысы: көптеген студенттерде кәсіби білімдер мен ептіліктерге қызығушылықтары пайда болды; студенттердің басқарушылық әрекеттегі кәсіптік-педагогикалық қарым - қатынас және педагогикалық білімдерді болашақ кәсіптік жұмыстарда пайдалану мүмкіншілігі туралы көзқарастары толықтырылды, сондай-ақ пікір-таласты жүргізудің негізгі қағидалары туралы. Алайда жетістікке жету және аффилиация мотивтері барлық студенттерде жеткілікті деңгейде байқалды, бұл болашақ жұмыстың негізгі бағытын айқындады. Кезең басында белгіленген міндеттермен қатар, жүргізілген диагностика сараптамалық топтағы кәсіби құзыреттіліктің келесі қырларын анықтады:

- когнитивтік компонент – студенттердің болашақ кәсіби қызметімен байланысты педагогикалық білімдер мен ұғымдарды бастапқы деңгейде меңгеруі;

- мотивациялық (уәждемелік) компонент – студенттердің заманауи қоғамдағы педагог мамандығының мәртебесіне қатысты көзқарастарының өзгеруі;

- коммуникативтік компонент – студенттердің өз пікірлерін дәлелдерге сүйене отырып қорғауға арналған негізгі қағидалармен танысуы;

- рефлексивтік компонент – қарым-қатынаста өзін-өзі бағалау дағдыларының қалыптасуы және жеке дамуға ұмтылыстың көрініс табуы.

Анықталған міндеттерді шешу барысында сараптамалық топтардың оқу процесінде мотивациялық және когнитивтік сипаттағы теориялық және

проблемалық пікірталастарды (әңгімелер, пікірталастар, талдау, зерттеу) енгізудің қажеттілігі массалық тәжірибемен салыстырғанда айқындалды.

Бұл кезеңде негізгі құралдар ретінде біз пікір-талас элементтерімен диалогты таңдадық; әңгіме, аталдау, зерттеу қосымша құралдар ретінде. Бірінші кезеңнің міндеттерін жүзеге асыру негізгі шарттарының бірі кәсіби педагогика негіздерін қалыптастыру, зерделеу және оқыту мақсаттарын қатылдау. Бұл жағдайды таңдау бойынша мақсат студенттердің белсенділігін өзіндік ұйымдастырудың маңызды элементі болып табылады. Оқыту мақсатын қабылдаумен қатар студенттердің танымдық белсенділігі жеке мағынаға ие болды.

Білім беру менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың екінші шарты кәсіби қарым-қатынас құндылықтарында студенттерді бағдарлау болып табылады.

Құнды бағдар педагогикалық процестегі басқару нәтижесі болып табылады. Бұл кәсіби құндылықтарды (ең алдымен танымдық құндылықты) жеке тұлғалық құрылымның маңызды бөлігіне және оқу іс-әрекетінің жетекші қағидатына енгізуді көздейді. Теориялық сабақтар барысында студенттердің кәсіби қатынасқа қатысты білімдерін кеңейту, оған қызығушылықтарын арттыру және тиімді кәсіби қарым-қатынасқа деген қажеттіліктерін дамытуға жағдай жасалады.

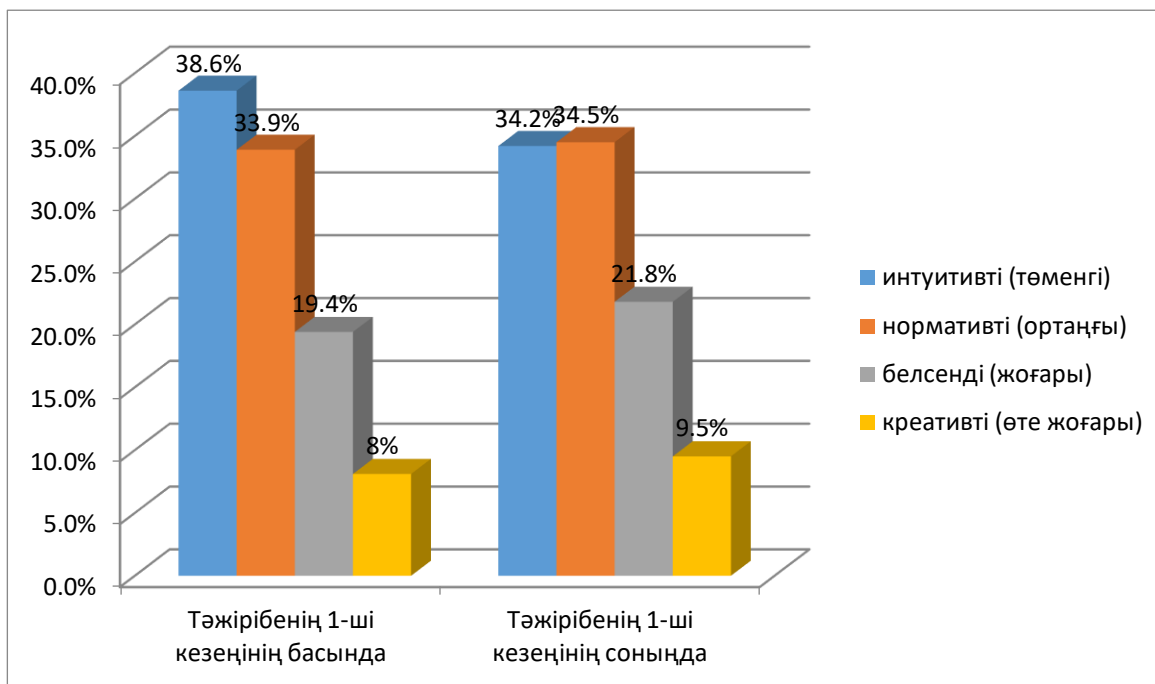
Сонымен қатар, студенттердің кәсіби қызметте педагогикалық білімді қолдану мүмкіндіктеріне қатысты көзқарастары кеңейтіледі, бұл олардың коммуникативтік кәсіби дағдыларын жетілдіруге, оқытушылармен және топтастарымен толыққанды қарым-қатынас орнатуға белсенділік танытуына ықпал етеді. Бұдан бөлек, студенттер пікірталас жүргізудің негізгі қағидаларымен танысып, кәсіби қарым-қатынас мәдениетін меңгеру мүмкіндігіне ие болды.

Оқу барысында пайдаланылатын пікір - таластық талқылаулардың жетістігі мен аффилиация мотивтерін өзекті қылу мүмкіндігіне жеткізді.

Тәжірибе жұмысының 1 – ші кезеңіндегі білім беру менеджерлердің кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастыру динамикасы 12 – суретте көрсетілген.

Өткізілген сабақтардың нәтижесінде білім беру менеджерлерінің кәсіби құзыреттерінің сандық көрсеткіштерінде оң өзгерістер байқалды. Атап айтқанда, орташа деңгеймен сипатталатын студенттердің үлесі 5%-ға азайып, соның есебінен бұл сапаның төменгі деңгейі мен орта деңгейінде тұрған студенттердің үлесі 4,2%-ға артуы тіркелді.

Осыдан қорытынды жасауға болады, білім беру менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың бірінші кезеңінде біз ұсынған сабақ жүйесі бұл тәжірибенің мақсаттары мен міндеттеріне жауап береді.



Сурет 12 – Тәжірибенің 1-ші кезеңіндегі студенттердің сараптамалық тобының кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру динамикасы

Тәжірибе жұмысының екінші кезеңінде білім беру менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру бойынша оңтайлы бағыт ретінде біз тұлғаның бұл қасиетін когнитивті компонентті қалыптастыруды таңдадық. Біз жасаған диагностикалық зерттеулердің екінші кезеңнің басына аталмыш қасиетінің нәтижелері көрстекендей, 80% студенттер ғана педагогикалық білімді болашақ кәсіби жұмысында пайдалану мүмкіндік ортада кәсіби әрекеттері еңбек ұжымындағы тәрбиелік ықпал ету құралдары мен атқарымдары, тәсілдері, формалары туралы сыртқы түсініктері анықталды.

Осыған сәйкес зерттеудің екінші кезеңінде мынадай *міндеттер* айқындалды:

- студенттердің кәсіби қарым-қатынас құралдары мен әдістері жөніндегі білімдерін тереңдету және жүйелеу;
- студенттердің кәсіби мазмұнға, сондай-ақ менеджерлердің кәсіби ерекшеліктеріне қатысты түсініктерін кеңейту;
- кәсіби педагогика саласындағы білім қорларын толықтыру және педагогикалық қарым-қатынас дағдыларын дамыту;
- пікірталас жүргізу барысында меңгерілген білімдерді белсендіру;
- студенттердің өзін-өзі таныту қабілеттерін жетілдіру.

Зерттеудің екінші кезеңінде қойылған міндеттер арнайы ұйымдастырылған сабақтар барысында жүзеге асырылды. Бұл сабақтарда оқытудың белсенді әдістері – пікірталас, имитациялық жаттығулар және әлеуметтік-психологиялық тренинг элементтері қолданылды.

2-ші кезеңдегі білім беру менеджерлердің кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастыру бойынша *тәжірибелік жұмыстың қорытындысы*, диагностика барысында байқалған, зерттеу нәтижесінде педагогикалық білімдер жүйеленіп,

студенттер болашақ мамандықтарына қатысты ережелерді еркін қолдана бастады, менеджерлердің кәсіби дайындық қажеттілігін түсіну деңгейі артты. Сонымен бірге, коммуникативтік міндеттерді шешу барысында педагогикалық білімдерді жағдайға қарай пайдалану қабілеттері байқалды.

Кәсіби құзыреттіліктің екі компонентінде оң өзгерістер тіркелді: ынталандыру компоненті – студенттердің 30%-ы қарым-қатынаста белсенділік көрсетті; коммуникативтік қызығушылық студенттердің 70%-ында жағдаяттық сипатта байқалды, жетістік мотивін өзекті еті белсенділіктері артты; коммуникативті компонент – студенттердің көпшілігі пікір-талас жүргізу ептіліктеріне меңгерді; өз ойларын дәлелді түрде ортаға салу белсенділігі артты; рефлексивті компонент – негізінен жағдаяттық сипаттамаға ие, қатынас жағдайларында дұрыс талпына білу, қарым-қатынаста өз ойын ортаға салу талпынысы.

2-ші кезеңде студенттердің кәсіби құзыреттілікті қалыптастырудың тиімді құралдары ретінде студенттердің аналитикалық-синтетикалық жұмысына және имитациялық жаттығуларын қамтитын пікірталас әдісі таңдалды. Қосымша әдістер мен формалар ретінде диалог, әңгіме, бақылау және тестілеу түрлері қолданылды. Кезеңнің міндеттерін жүзеге асыруға ықпал ететін алғашқы шарт оқу процесінде шешілетін педагогикалық кешенді тапсырмалардың сипаттамасына байланысты болды. Оған студенттердің оқу материалына дайындық деңгейі, оқу ақпаратын меңгеру жылдамдығы, материалды белгілі бір уақыт аралығында игеру сапасы, оқу іс-әрекетіне деген көзқарас деңгейі, сондай-ақ білім алу барысында жіберілетін олқылықтар сияқты көрсеткіштер жатады. Жинақталған педагогикалық ортаның мазмұны біліммен, машықтармен және мәдениеттік потенциалмен айқындалады.

Екінші шарт студенттің жаңа оқу процесіне бейімделуімен түйіндеседі. Бұл шартты орындау үшін біз оқу курсы тарауларға бөліп, әр студентке байланысты курс тарауларын қарастыру тапсырылды.

Үшінші шарт бойынша кәсіби білім саласында студенттердің аппарат пен ғылыми бағдар түсінің қалыптастыруға ықпал ететін, студенттерге бұл саладағы кез-келген тапсырманы орындауға бағыт беретін нақты маңызды байланыстар мен қатынастарды анықтауға болатын, оқу курсының (әр түрлі кәсіби жағдайлар) логикалық құрылымы ұсынылды.

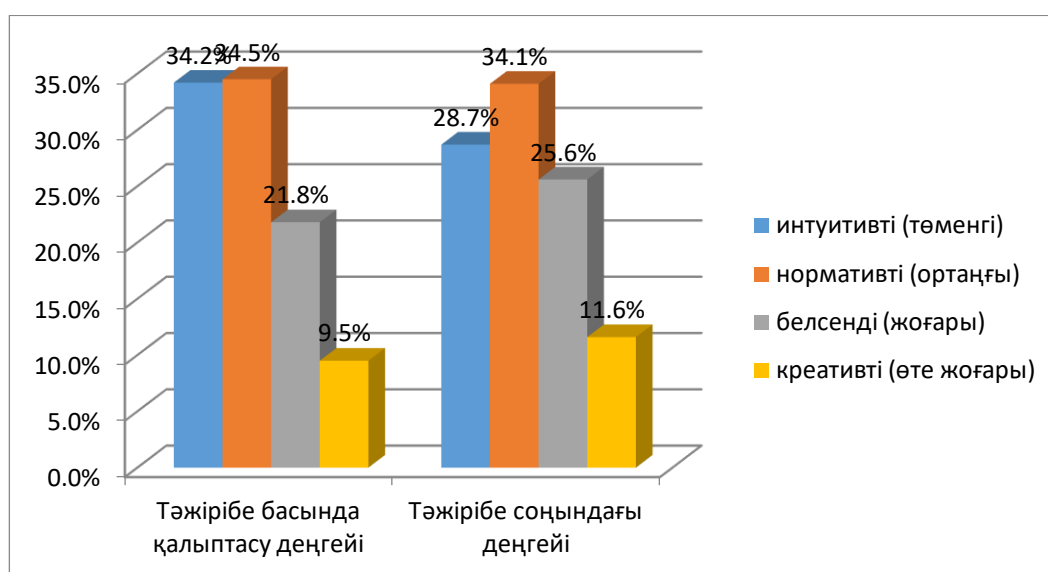
Студенттердің 2-ші кезеңдегі кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың басымды әдісі ретінде біз студенттердің аналитикалық-синтетикалық әрекетін ұсынатын пікір-таласты таңдадық. Бұл әдісті пайдаланудың негізгі шарты базалық ережелердің таңдау техникасын ашу түсіндірме өткізу. Қосымша әдістер ретінде біз, эмоционалды қанықтық және танымдық жаңашылдық негізгі жағдайы болып табылатын, пікір-таластың элементтерімен әңгіме мен диалогты алдық.

Тәжірибенің 2-ші кезеңінің соңында *коммуникативті - кәсіптік жағдайларды шешуде* көпшілік студенттер педагогикалық білімдерін пайдалануға талпынды. Төменгі деңгейдегі студенттер біріккен жұмыста өздерінің қатысу құндылықтарын сезіне бастады. Орта деңгейдің өкілдері қарым-қатынастың жағдайына, серіктестердің ойына, қарым-қатынасқа

қатысушылардың айтылатын дәлелдердің негізінде серіктестердің ойын көрсетті.

Кәсіби құзыреттілікті дамытудың жоғары және жоғарғы деңгейінің өкілдері серіктестерге әсер ету қабілеттерін, қолданыстағы ойлардың талдауы мен синтезін талап ететін, күрделі тапсырмаларды шешудегі белсенділік пен мақсатқа талпынушылық істерін көрсетеді.

Сараптаманың 2-ші кезеңіндегі кәсіби құзыреттілікті қалыптасатыру жағдайының диагностикалық зерттеулерінің берілгендері 13 – суретте көрсеткендей, бұл сипаттағы студенттердің орта деңгейінің саны артуына байланысты, төменгі даму деңгейіндегі студенттерінің санында айтарлықтай өзгерістер пайда болды 13,3% азайтылды; бұрын орта деңгеймен сипатталатын, жоғары деңгейдегі студенттердің саны артты 2,5%-ға, сондай-ақ жоғары деңгейдегі студенттердің саны артты.



Сурет 13 – Тәжірибенің 2-ші кезеңіндегі студенттердің сараптамалық тобының кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру динамикасы.

Осыдан қорытынды жасауға болады, біз ұсынған құралдар жүйесі, сәйкестенген жағдайлар құру, сондай-ақ оқу процесін арнайы ұйымдастыру құрылатын сапаның жағдайына ықпал етеді.

3-ші кезеңдегі кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру тәжірибелік жұмыс жағдайларды ұйымдастыру, кәсіби қарым-қатынастағы коммуникативтік ептіліктерін машықтау іскер кездесулерді нығайту мақсатында презентацияларды, қызметтік телефондық әңгімелерді, кәсіптік қатынас этикасын меңгеру процесіне студенттерді машықтандыру болып табылады.

3-ші кезеңнің зерттеушілік мақсатын біз, жалпы коммуникативтік қабілеттерді (диалогты сахналау, пікір-таласқа түсу, іскер ойынға белсенді түрде қатысу), сондай-ақ қатынастағы өнімді қатысу мен серіктесті дұрыс тәрбиелі түрде қабылдау істерін дамытуда кәсіби құзыреттіліктің коммуникативті компонентін қалыптастыру ретінде анықтадық.

Тәжірибе жұмысының 3-ші кезеңіндегі кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру логикасын есепке ала отыра, келесі *міндеттер қойылды*:

- өзара тұлғалық бірігіп әрекет ету тәсілдерін меңгеру; маңызды диалогтар, полилогтар мен телефон бойынша әңгімелер ұйымдастыру;

- алынған білімді пайдалану тәжірибесін қалыптастыру мақсатты бағыты, кәсіби позициясын талап ететін пікір-талас жүргізу, болып жатқан оқиғаға өз көзқарасыңды көрсету;

- коммуникативтік әрекеттерге үйрету, оның ішінде ауызша, ауызша емес коммуникативтік әрекеттерге үйрету; қатынастың бірлігі ретінде тұтастық коммуникативті алгоритмге;

- қарым-қатынаста өзіндік ой айту ептіліктерін қалыптастыру;

- серіктестің ойына деген сыйластықты қалыптастыру.

Кезеңнің міндеттерін орындау мақсатында тренингтік коммуникативті жаттығулар арқылы кәсіби жағдайлар іске асырылды. Сонымен қатар, диалог, бақылау, тестілеу және сұқбат сияқты қосымша әдістер қолданылды. Эмпирикалық материалдар негізінде басқарушылық факторлар келесі мәселелерге бағытталды: коммуникативтік құзыреттілікті дамыту үдерісінде тренингтік жаттығуларды дұрыс таңдау, олардың пәндік мазмұнын қамтамасыз ету, сабақ барысында коммуникативтік жағдаяттарды тиімді ұйымдастыру және қатынастың мотивациялық негіздерін қалыптастыру маңызды болып табылады. Сонымен қатар, қарым-қатынас процесінде туындайтын психологиялық кедергілерді, эмоциялық ширығуды, мазасыздық пен сенімсіздікті азайту мақсатында әр сабақтың басында қысқа мерзімді релаксациялық және аутогендік жаттығулар жүргізілді.

Сабақтарда студенттер аудиториялық кеңістікте қозғала отырып, «Сәлемдесу», «Қошемет көрсету» тақырыптарына байланысты өз ойларымен және тәжірибелерімен бөлісті. Диалогтық қарым-қатынас адамды адам терең түсінуге бағытталған, технологиялық ептіліктер мен машықтарды құру үшін назар аудардатын ерекше қатынастардың типін құруды ұсынады. Бастысы – өзара қарым-қатынас жасаушы жақтардың танымдық потенциалы мен құндылықтары. Диалогта рухани ортаны, өзара сенімділікті, ашықтықты және тілектестікті ұсынатын қатынастарды орнату.

Диалог серіктеспен түрлі сұрақтарды талқылауға арналған бірлескен талпыныспен ерекшеленеді. Маңыздысы – өзінді басқаның орнына қоя білу, болып жатқан оқиғаны басқаның көзімен көре білу. Бірін бірі тану – диалогтың негізгі өзегі. Студенттердің қарым-қатынас дағдыларын дамыту мақсатында, әңгімені жалғастыруға, күрделі жағдайларда әрекет етуге және еркін ойларын тұжырымдауға мүмкіндік беретін аяқталмаған диалогтар ұсынылды.

Бастапқы фразалармен жеткіліксіз диалогтарды толықтыру және әңгімені жалғастыру қажет. Басқа диалогтарда студенттер бірінші және соңғы жолдардың арасындағы шындыққа ұқсас байланысты ойластыру керек. Студенттерге сөздің тізімі ұсынылады, өздерінің келісімі немесе сыпайы келіспеушілігін, дұрыс немесе керісінше байланысты жеткізу үшін қажетті сөйлемдерді таңдайды. Аяқталмаған диалогты толықтыра отыра, студенттер мәтінін мәні туралы келісісіп (кім кіммен сөйлеседі, қашан, қай жерде, не

туралы, қандай мақсатпен), диалогтың түрлі сондарын салыстырады, талқылайды, «ақылдылар талқысы» барысында диалогтың соңын барынша табуға тырысты.

Сыбыр арқылы диалогтар студенттердің кәсіби қарым-қатынас орнатуы, іскер әңгімелерді жүргізуге ықпал етеді. Мысал ретінде, әңгімелесушілердің біріне кәсіби саладағы өзінің жетістіктері туралы екі минут көлемінде баяндап, әрі қарай серіктестерінен ғылыми талдамаларға қатысты пікір бөлісуді сұрау тапсырылды. Ал екінші әңгімелесуші өз ұйымының жетістіктерін таныстырып, әріптесіне қолайлы бірлескен қызметті жүзеге асыруды ұсынды. Сыбыр арқылы орындалатын диалогтық тапсырмалар барысында қатысушыға серіктестен белгілі бір ақпаратты анықтау міндеті қойылды, алайда серіктестің бұл тапсырманың мазмұнын білмеуі тиіс еді. Қатысушы өзінің қызықтырған сұрағына жауап алуға ұмтылды, ал серіктес оған не қажет екенін табуға тырысты. Диалог бес минутқа созылды.

Диалог аяқталғаннан кейін әрбір әңгімелесуші өз серіктесінің анықтауға тырысқан сұрақтарына жауап берді. Егер тапсырма толық шешілген болса, ол қатысушы жеңілген болып есептелді. Топтың пікірінше, жаттығу барысында қатысушылардың өзара қойған сұрақтары еркін және белсенді сипатта болды.

Айла-амал диалогтарында кәсіби міндеттер шешілген. Диалогқа қатысушының бірі басшысы, ал екінші оған бағынышты адам. Диалог барысында басшы жұмысшысы зығырданын қайнатып, соңынан оны қызметтік этиканы бұзғаны үшін жазалауы керек. Ал бағыныштының міндеті арандатуға берілмей, өзін қызметі лайықты, ұстап, шыдамдылық танытып, қызметтік этика шеңберінен аспауы керек. Өзбетімен диалогтар жазуға табиғи қарым-қатынас ұсынылады және, солай болған соң, коммуникативті ептіліктердің күрделі кешені, студенттерге жігерлілік беріп, олардан тапсырмаларға деген шығармашылықтарын талап етеді. Шығармашылық сипаттағы диалогтарда белгілі бір көзқарас негізделеді, яғни талқыланып отырған мәселеге қатысты жеке қатынас айқындалады. Мұндай диалогтар айтушы мен тыңдаушының коммуникативтік рөлдерін тиімді орындауына мүмкіндік беретін жағдай жасайды. Алайда көп жағдайда тыңдаушының рөлі кәсіби қарым-қатынас үдерісінде ескерілмей қалады, бұл өз кезегінде іскерлік (кәсіби) сұхбаттың толыққанды жүзеге асуына кедергі келтіреді, коммуникативтік-өндірістік жағдайдың, өндірістік даулардың тиімділігін төмендетеді. Сабақтардағы диалогтық қарым-қатынас студенттерге өзара терең түсінуіншілікке, өзіндік ашылуға мүмкіндік береді, өзара танымдық қарым-қатынас жағдайларын құруға ықпал етеді.

«Басқарушылық мәдениет типтері» тақырыбына арналған сабақ басшының басқарушылық мәдениет түрлері жөніндегі білімін кеңейтуге, сондай-ақ осы типтерге сәйкес психологиялық сипаттамаларды меңгеруге бағытталады. Психологиялық мәдениет қабылданатын шешімдердің стилі мен сапасына, басқарушылық қызметтің тиімділігіне және жалпы еңбек ұжымындағы психологиялық климатқа тікелей ықпал етеді. Сабақ барысында коммуникативті ептіліктер мен іскер қарым-қатынас процесінің тиімділігі жүзеге асырылады.

Сонымен, тәжірибенің 3-кезеңінде күшімізді студенттердің *коммуникативті ептіліктерін қалыптастыруға* жинақтадық. Тәжірибенің үш кезеңінде қойылған мақсаттарға қол жеткізу үшін коммуникативтік технологиялардың міндеттеріне сәйкес тренингтік коммуникативтік жаттығулар ұйымдастырылды. Бұл үдеріс болашақ кәсіби қызметке қатысты мәселелерді талқылауды, сондай-ақ студенттердің кәсіби жағдаяттарда этюдтерді, бенефистерді, іскерлік ойындарды және диалогтық өзара әрекеттесулерді орындауын қарастырды. Бұл шаралар студенттерге алынған білімдерін тәжірибеде қолдануды, нақты жағдайларды талдауды және тиімді диалог құруды меңгеруге мүмкіндік берді, болып жатқан оқиғаға деген өз көзқарасын ортаға салуды, іскер ойындар мен әңгімелесуді үйренді.

Дидактикалық құралдардың пайдаланылатын жүйесі, өзін коммуникативті ептіліктерді үзіліссіз жетілдіруді қамтамасыз ететін, оңтайлы құрал ретінде көрсетті. Сабақтардағы өзара тілектес серіктестік әрекет студенттердің интуитивті деңгейіндегі позитивті өзегістерінің барысында болып жатқан, студенттердің эмоционалдық қысымын төмендетуге, қарым-қатынастың психологиялық кедергісі тоқтатуға мүмкіндік береді. Олар өзара қатынасқа, түсу, диалог жүргізу, тыңдау ептіліктеріне ие болды. Бірақ та дәлелді түрді келіссөздер жүргізу, нақты кәсіби жағдайларда өздерінің көздеген позицияларын ұстау ептіліктері әлі қалыптаспаған.

Біз бұл деңгейдегі студенттердің білім сипаттарын белгіледік, яғни кәсіби қарым-қатынастың теориялық ережелерінде жеткілікті талданған, бірақ нақты қарым-қатынас барысында бұл білімді пайдалану оларға күрделі болған. Студенттер пікір-таласқа кіру қажеттілігін сезінбеген, балама шешімдерін ұсынбай, үндемей қаруға тырысқан. Тек оқытушының сұрақтарына шашыраңқы, мәнсіз, мағынасыз бернеше сөздермен ғана жауап берген.

Олардың үндемеуін біз жасқаншақтыққа, мазасыздыққа, сыннан, ескертулерден қорқушылыққа жатқыздық. Студенттердің сабақтардағы селқостығын жеңу үшін, біз бірбеткей және ашық атмосферада қатысты бос қауысдастықты кеңінен пайдаланатын «ақылдылар ойталқысы» типі бойынша әңгімелер жүргіздік. Әңгіме, диалогтық қарым-қатынас барысында біз интуитивті деңгейдегі студенттерге назар аудардық және оларға максималды түрде қолдау жасауға тырыстық. Біз студенттің өзін өзі тануы мен өзі туралы ой қалыптастыруға маңымыздағылармен қарым-қатынас жүйесін құруға тырыстық. Мұның жеткізгені, тәжірибенің 3-ші кезеңінде интуитивті деңгейге жататын студенттердің саны 26,7% -дан 15,8%-ға төмендеген.

Студенттердің өз-өздерімен мақсатты бағытталған жұмысында *біз болашақ менеджерлердің кәсіби құзыреттіліктерінің негізгі даму жолдарын көрдік.*

3-ші кезеңнің орташа деңгейін жататын студенттердің біз олардың тек қарым-қатынастағы тұтынушылықтарын, оларды ақпаратпен толықтыруын ғана қолдап қоймай, сонымен қатар диалогтық өзара қатынасты, бар білімдерді вариативті пайдалану педагогикалық қарым-қатынастарын қолдауға тырыстық. Сабақ барысында ұйымдастырылған бірлескен жұмыстар, талқылаулар, этюдтер мен бенефистерге қатысу, сондай-ақ студенттердің сөздік белсенділігі олардың сыни ойлау қабілеттері мен рефлексивті әрекеттерін дамытуға ықпал

етеді. Бұл деңгейдегі студенттер тұсаукесерлер мен іскерлік әңгімелерді жүргізуге қабілетті болғанымен, олардың пікірлері көбіне қысқаша баяндалып, көп жағдайда жеткілікті дәрежеде негізделмеген болып келеді.

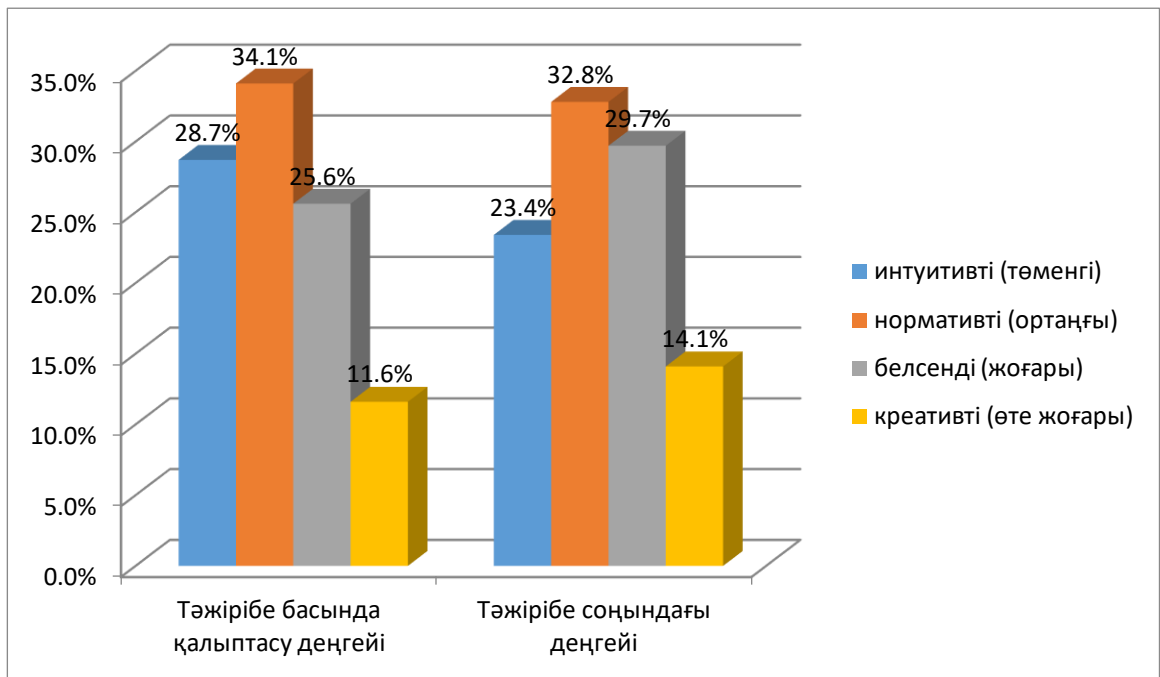
Кәсіби құзыреттіліктің қалыптасу орташа деңгейін көрсетіп, маманның кәсіби мансабы оның қаншалықты іскер этикеттің тәсілдері мен құпияларын, педагогикалық тактысын меңгергенін, оның имиджі қандай екенін, тәртіп стилін білгендерін білу керек. Олар кәсіптік жұмыс барысында, жалпы нормалармен, ережелермен қабылданған тәртіптің белгілі бір жұқалығын жаратпау күрделілікке әкеліп соғатынын сезінеді.

Тәжірибе жұмысының қорытындысы бойынша диагностика процесінде байқалған, 3-ші кезеңдегі білім беру менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың келесі өзгерістері пайда болды: студенттер өзара байланысу тәсілдерін, диалог, полилог құру, телефон бойынша әңгімелесу және жеке қарым-қатынас ептіліктерін меңгерген; қарым-қатынастың нақты жағдайларында педагогикалық білімдерді пайдалану тәжірибесіне және оларды талдау ептіліктеріне ие болған; көптеген студенттер қарым-қатынаста өзара ой бөлісу ептіліктерін меңгерген; қарым-қатынас кезінде серіктесіне құрметпен қарап, дау, пікір айту барысында бір біріне шыдамдылық танытытықанын көрсетті.

Диагностикалық зерттеу кәсіби құзыреттіліктің өзге компоненттерінде де елеулі өзгерістерді айқындады: ынталандыру компоненті бойынша, студенттердің 50%-ында қарым-қатынас процесінде белсенділік пен оны қолдаудың көрініс тапқаны байқалды, бұл олардың аффилиацияға және жетістікке ұмтылу мотивтерінің өзектілігін дәлелдейді; шамамен 30%-ын құрайтын орта деңгейдегі студенттер қарым-қатынасты орнату және қолдау арқылы белсенділік көрсете алды; когнитивті компонент тұрғысынан, студенттердің кәсіби қарым-қатынаста педагогикалық білімдерді пайдалану және оларды жетілдіру үрдісі анық байқалды, олардың пікірлері негізді әрі дәлелді сипат алды; рефлексивті компонентте студенттер бірлескен жұмыс барысында өз рөлін адекватты түрде бағалап, өз тәртібін түзетуге және басқалардың көзқарастарына әсер етуге ұмтылды.

Тәжірибенің 3-ші кезеңінің қорытындысы 14 – суретте болашақ менеджерлердің төменгі 9,1%-ға және орташа 7,3%-ға кәсіби құзыреттілігі студенттердің жоғарғы 9,2 %-ға және жоғарғы 8,4 %-ға деңгейі санының артуы есебімен қалыптасты. Жоғары деңгейдің студенттері қойылым көрсетуге, пікір-таластарда өз ойларын ортаға салуға, диалог құруға тырысты. Олар қарапайым коммуникативтік кәсіби жағдайларға оңай бейімделеді. Негізгі ерекшелігі – тәжірибелік іс-әрекетте жаңа идеяларды іздеуге ұмтылуы.

Бұл деңгейдегі студенттер кәсіби жағдаяттарды талдаумен бірге, қарым-қатынастағы қателіктерді де анықтай алады, әңгімелесушіге назар аудара біледі, айтылған ойдың мағынасын түсініп, ауызша ақпаратты қабылдау дағдыларын меңгереді. Сонымен қатар, олар әңгімелесушінің сөздерін мұқият тыңдап, түрлі көзқарастарды дұрыс қабылдай алады және нақты әрі орынды сұрақтар қоя білу қабілетіне ие.



Сурет 14 – Тәжірибенің 3-ші кезеңіндегі студенттердің сараптамалық тобының кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру динамикасы

Оларға маңыздысы олардың ойлары мен тәртіптерін өздерімен қатар оқытындардың қалай қабылдауы. Жоғары топқа кіретін студенттердің үлесі тәжірибенің үшінші кезеңінде 8,4%-ға өсіп, жалпы 15%-ды құрады. Кәсіби құзыреттілігі жоғары деңгейде қалыптасқан студенттерде біз мынадай ерекшеліктерді байқадық: өзін-өзі тануға және қоғамда өз орнын табуға ұмтылу; коммуникативтік-кәсіби жағдаяттарды шешуде педагогикалық білімді қолдануға бейімділік; серіктесті шыдамдылықпен қабылдау. Сонымен бірге, олар өз ойын өзгелердің пікіріне қоса отырып, оны дәлелді түрде қорғау қабілеттерін дамытуда.

Орта деңгейдегі студенттердің қарым-қатынаста бастама білдіруі, коммуникативті кәсіби ептіліктері мен машықтарын жетілдіру бойынша өз мүмкіншіліктерін сезінуі белгіленді. Бірақ, серіктесті шыдамдылықпен қабылдау кемшілігі көпшілік жағдайда диалогты қолдай алмау қабелтсіздігінің себебі болады, бұл қарым-қатынас өнімділігін төмендеуіне әкеліп соғады.

Студенттердің коммуникативті жүйелерінің зерттеулерінің берілгендері негіздері келесі нәтижелерге әкелді: коммуникативті қабілеттерді арттырудың орта көрсеткіштерінің беталысы студенттердің кәсіби қызығушылықтарының, әлеументтік ортадағы ұқсас қатынастарды жүзеге асыру талаптарының, бұл қарым-қатынастар барысында ақпаратпен бөлісу талпыныстарының артуын көрсетеді және педагогикалық білімдерді кәсіби-коммуникативтік жағдайларда өнімді түрде пайдалану талпынысын көрсетеді.

Біздің кәсіби құзыреттілікті қалыптастырудың үшінші кезеңінде қолданылған құралдар студенттердің эмоционалды қызығушылығы мен белсенділігін арттыру арқылы кәсіби әрекетті қалыптастыруға бағытталды. Бұл кезеңнің мақсаттарын жүзеге асыруға ықпал ететін басты фактор – оқыту процесінде диалогтық қарым-қатынасты дамыту. Маңыздысы – студенттердің

ұжымдық жұмысқа араласуы және тиімді диалог құра білуі. А.А.Вербицкий мен В.С. Библер [207,б.32] атап өткендей, оқу процесіне диалогты енгізу келесі шарттардың орындалуына ықпал етеді:

1) оқытушылар мен студенттердің ынталандырушылық және процессуалдық компоненттері қамтылған диалогқа дайын болуы;

2) диалогқа қатысушылардың түрлі мағыналық ұстанымдарының болуы.

Біз екінші шарт ретінде оқытушы мен студент арасында серіктестік қарым-қатынастың қалыптасуын айқындадық. Мұндай серіктестік тәсіл, бір жағынан, студенттердің жеке ерекшеліктері мен мүмкіндіктерін ескеруді, ал екінші жағынан, әлеуметтік-мәдени ортадағы өзгерістерге жауап беруді және олардың танымдық қажеттіліктерін назарға алуды талап етеді.

Үшінші кезеңнің аяғында, студенттермен сараптамалық жұмыс кезінде, бізбен жүргізілген диагностикалық зерттеулердің нәтижелері, сондай-ақ осы ұсынылған құралдардың жүйесі, кезеңнің міндеттерін шешуге ықпал етті.

Тәжірибенің төртінші кезеңінің зерттеушілік мақсаты кәсіби қарым-қатынастағы талаптарды өзіндік жүзеге асыру, сондай-ақ қарым-қатынас барысында серіктеске әсер ету.

Қойылған мақсат бірқатар *міндеттер* арқылы іске асырылды:

- әлеуметтік өзара әрекеттесудің дағдылары мен қабілеттерін жетілдіру;
- қарым-қатынас процесінде рефлексивтік дағдыларды қалыптастыру;
- кәсіби қарым-қатынас жағдайында өздігінен әрекет етіп, тиімді шешімдер қабылдау қабілеттерін дамыту;
- серіктестің ойы мен көзқарасына әсер ету қабілеттерін қалыптастыру;
- қарым-қатынас жасауға байланысты меншікті тәртібін реттеушілік қабілеттерін дамыту.

Төртінші кезеңдегі кәсіби құзыреттілікті қалыптастырудың негізі құралы педагогикалық тұрғыда бағдарланған, кәсіби әрекеттің пәндік және әлеуметтік мазмұнын құратын іскер ойындары болып табылады. Көмектесуші әдістер ретінде біз пікір-таластарды, әлеуметтік-психологиялық тренингтерді пайдаландық.

Төртінші кезеңнің міндеттерін шешу, кәсіптік жұмыстың пәндік және әлеуметтік мазмұнын құру формасы болып табылатын тәжірибе негіздері арқылы жүзеге асырылады. Оған оқыту мен кәсіби әрекеттің мазмұнын игерген және кәсіби іс-әрекетті орындауға қабілеті бар студенттер қатысады. Іскерлік ойындар барысында кәсіби құзыреттіліктер қалыптасып, олардың деңгейі мен болашақ мамандыққа деген көзқарасы айтарлықтай өзгерді. Барлық іскерлік ойындарды біріктіретін басты негіз – студенттердің коммуникативтік қабілеттері мен зияткерлік мүмкіндіктерін дамыту, ұжымдық шешім қабылдауға қатысу дағдыларын жетілдіру, сонымен қатар кәсіби жағдайларды меңгеру. Бұған қоса, олар кәсіби және педагогикалық этика мен мәдениетке байланысты білімдерді қамтиды. Іскерлік ойындар шығармашылық кәсіби және педагогикалық ойлаудың дамуына, жаңа кәсіби әрі педагогикалық міндеттердің субъективті тұрғыда шешілуіне және негізделуіне ықпал ететін құрал ретінде қызмет атқарады. Ойынның пәндік мазмұны өндірістің нақты жағдайлары мен

оның динамикасын, сондай-ақ оған қатысы бар адамдардың әрекеттері мен қарым-қатынастарын қамтиды. Іскерлік ойындар оқу процесінде қатысушылардың кәсіби және педагогикалық мақсаттарды айқындау, жеке және топтық шешімдерді бірлесіп әзірлеу және қабылдау арқылы ұйымдастырылады. Бұл ойындарда қабылданған немесе жазбаша бекітілген ережелер мен нормаларға сәйкес жүзеге асырылатын рөлдік бірлескен әрекеттің сипаттамасы басым.

Кәсіптік өзара қарым-қатынаста нормаға бағыну іскер ойынның міндетті шарты болып табылады. Бұл кезеңде басымдылық рефлексивті компонентті қалыптастыруға берілді. Коммуникативті компонентті қалыптастыру жұмысы жалғастырылды. Негізгі күшті біз студенттердің жеке тұлғасын жетілдіру мен кәсіби өзіндік даму талабына, жеке-болашақ рефлексиясын қалыптастыруға шоғырландырдық.

Заманауи білімнің дамушылық күштерінің бірі рефлексивті мәдениеттерін қалыптастыру болып табылады, яғни тұлғаның креативті - мағыналық қасиеттерін, оның коммуникативті-эмпатиялық мүмкіндіктері мен серіктестерімен бірлескен әрекеттерінің өзара әрекетін дамыту. Конструктивті диалогтың ғылыми және әдістемелік әдебиетте тұжырымдалған психологиялық қағидаларын сақтауға негізделетінін ойда сақтаған жөн.

Олардың негізгілерін атап өтейік:

- серіктеске психологиялық және басқа да залалды келтірмеуді ұсынатын тең қауіпсіздік қағидасы. Бұл қағида оппонентке қарсы қорлаушылыққа тиым салатын қағида. Таңбашалар, үстем сөздер мен ойлар, ренжітетін сөздер, жиіркенішті және күлкілі дыбыс оппонентті тепе - теңдік күйінен шығаруы, оған моралдік жарақат салуы немесе оның денсаулығына зиян келтіруі мүмкін;

- жауласушылардың өзара әрекеті үшін, іске зазал келтірмеуді білдіретін децентралық бағыт қағидасы. Бұл қағиданың негізгі мазмұны бойынша оппоненттердің күштері мен уақыттары өршілдік, менмендік қызығушылықтарын қорғауға бұрылмай, проблеманың оңтайлы шешімдерін іздестіруге бағытталған. Атап айтқан жөн, бұл өте жиі бұзылатын қағида. Көпшілік жағдайларда адамдар түрлі мотивтерді басшылыққа ала отыра, пікірталас барысында, талқылау жүргізілетін іс туралы ұмытып кетіп жатады;

- қабылданғанның, айтылғанның баламалық қағидасы, яғни мағынасын бұзу арқылы айтылған мен оқылғанға зала келтірмеу. Диалог жүргізуші жақтар бір нәрсені әртүрлі қабылдауы мүмкін екені белгілі.

Аталған қағиданың орындалуы қабылдаудың жоғары мәдениетімен, өз оппонентін тыңдау ептілігімен, түсініктерді дұрыс қабылдаумен байланысты.

Деструктивті диалогқа айналдырушы проблемалардың шешілуіне кедергі етуші – бұл сөз болып жатқан қағидаларды сақтамау, жағдайларды елемей, конструктивті диалогты дұрыс құрмау. Диалогта бүлдіргіш күштердің пайда болуының негізгі себебі – стереотиптік-догматикалық ой ойлау, басқаның ойымен санаспау, басқаша ойлау. Барлық қатысушылардың жеке ерекшеліктері-өзімшілдік, кеудемсоқтық, өзінің қателеспейтіндігіне толық сенімділік, ой-пікірді пайымдамаушылық, келісімге келу қабілеттіліктің жоқтығы, өз

қызығушылығын ғана алға тарту, сондай-ақ дұрыс ойдың жоқтығы, қоғамда болып жатқан шынайы процестерді түсінбеушіліктің деструктивтік негізгі себебі болуы мүмкін. Пікір-талас тудыратын ептіліктер мен машықтарға үйрету мақсатында біз көптеген проблемалық жағдайлардан ұтылдық, әлеуметтік-психологиялық тренинг өткіздік.

Оқытудың сипатталған белсенді формалары жұрт алдындағы шеберлікпен жүргізуге қажетті айтысты шеберлікті жетілдіруге ықпал ететін ептіліктер мен машықтарға ие болуға көмектеседі. Студенттердің кәсіби қатынастардың ерекшеліктері жөнінде теориялық білім алатын сабақтары оларды диалог құру машықтарына, нақты жағдаяттағы жұмыс тәжірибесіне және рөлге ену дағдыларына бағыттайды, сондай-ақ ойынға қатысуға дайындайды. Барлық коммуникативтік жаттығулар, этюдтер мен бенефистер пікірталас мәдениетін, дәлелдеу мен теріске шығару логикасын, өзгелердің көзқарасын түсіну қабілеттерін қалыптастыруға ықпал етеді. Ойын барысында оқытушының рөлі шектеулі болып, ол негізінен дайындық және қорытынды кезеңдерінде ғана әрекет етеді. Әрекеттің өзіндік ұйымдастырылуы – жоғары көрсеткіш болып саналады, алайда оған біртіндеп жету қажет. Дайындық сабақтарында студенттер оқытушымен бірге алдағы ойынның сценарийін талқылайды.

Алдын ала дайындық студенттерге ойынға кіру және оның белсенді мүшесі болу мүмкіндігін берді. Студенттерге іскер жағдайларды барынша талқылаудың кеңінен таратылған формасы кеңеске барынша назар аудару ұсынылды. Іскер ойындарда бірнеше жұмыс әрекетінің деңгейі қарастырылады, бұл дегенміз ойынның міндетті шарты - барлығының қатысуы болғандықтан, әр қатысушыға меншікті күштердің интеллектуалды, коммуникативті, эмоционалды деңгейін қамтамасыз етіледі. Сценарийдің маңызды бөлігі болып табылатын оқытушымен ойынды талдау, қорытынды пікір-таластағы оның барлық әрекеттері бойынша рефлексия маңызды оқытушылық және тәрбиелеушілік жүктемені көтереді.

Ойынға талдау өткізгеннен кейін немесе сабақтардың келесі кезеңдерінде жүргізілуі мүмкін. Біздің байқауымызша, егер ойын тиімді өтсе және студенттер өз білімдерін нақты жағдайда қолданудан қанағат алса, онда олар қуанып, жетістік сезіміне бөленеді, ал әр сабақтағы ұсақ қателерді талдау сол жетістіктің әсерімен жойылып отырады. Ойыннан кейінгі ең қолайлы психологиялық жұмыстардың бірі ретінде біз студенттер мен оқытушылардың ойынды талқылауын атап өттік. Бұл талқылауда олар кездескен қиындықтар мен сәтті сәттерді бөлісіп, сондай-ақ студенттер проблемалар мен тақырыптарға қатысты өз көзқарастарын ортаға салды.

Тәжірибе көрсеткендей, ойын әрекеті студенттерге кәсіби және педагогикалық білімдерін, ептіліктері мен машықтарын және импровизация, фантазия, стандартты емес проблемаларды шешуде байқалатын ойлау белсенділігін, шешімдерді белсенді түрде қабылдау, құзыреттілік емес кедергілерді жою, өз идеяларына түпнұсқалық қосу мүмкіндігін береді, коммуникативті ептіліктерге ие болу, қатынас пен басқарушылықты бағытты түрде ұйымдастыру, дәлелденген ойларды құру, уағдаласқан шешімдер

кабылдау, құрылған коммуникацияның түйіндеме және нәтижелерін қорытындылау.

Тәжірибенің төртінші кезеңінде өткізілген жұмыс талдауы келесі қорытындылар жасауға мүмкіндік берді. Төменгі деңгейдегі студенттерде кәсіби құзыреттілік қалыптасу деңгейінде жақсы өзгерістер болды. Қатынастардың мақсаты талқылау, өз ойын ортаға салу, басқалардың ойын анықтау, толықтыру, жою. Бірақ олар ешқашан басқалардың тыңдаған емес. Көпшілік жағдайда біріккен жұмыстың болып жатқан оқиғаларына деген енжарлық, қатыспаушылық байқалған. Бұл деңгейдегі студенттердің ең үлкен қиыншылықтары аудитория алдында сөз алуда байқалған.

Кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру бойынша орта деңгейдегі студенттер кәсіби қатынастың түрлі жағдайларына тез бағытталған, мәселелерді шешуде белсенділік танытқан, іскер ойынды ресми және ресми емес деңгейлерде өткізе алған. Біз кәсіби қатынасқа деген қызығушылықты, қатынас жасау тұтынушылықты белгіледік. Уәждемелік және когнитивті компоненттердің қалыптасу деңгейі жоғарыға жақындаған. Бірақ когнитивті және рефлексивті компоненттер азғантай өзгерістерге ұшырады. Бұл деңгейдің студенттері көпшілік жағдайда өздерін қатынастарда жүзеге асыра алмады. Олар өздерін сабырлықпен, еркіндігі жоқ адамдай ұстады, сұрақтарға жауап кезінде қиындықтар туындап жатты. Біз студенттерден қарым-қатынаста шығармашылық өзін-өзі танытушылықты байқадық. Жоғары деңгей студенттерінде кәсіби қатынасқа деген тұрақты қызығушылық, қатынас орнату ептілігі, әңгімені қолдау, пікір-таласқа қатысулары белгіленді, коммуникативті компонент дұрыс өзгерістерді басынан кешіріп жатты. Бірақ та, өзін-өзі баламалау бағасы кәсіби құзыреттіліктің рефлексивті компонентімен өзіндік жүзеге асу талпынысымен байқала отыра, қатынас жасайтын серіктестігіне ықпал теу жоспарында маңызды өзгерістерге ұшырады.

Біз кәсіби қатынасқа қажетті іскер этикет негіздерінің білімін белгіледік. Бірақ, бұл деңгейдегі студенттерде әңгімелесушіні тыңдау толық қалыптаспағандықпен байланысты, белгілі қиындықтар пайда бола бастады. Іскер ойын өткізу барысында кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру жоғары деңгейі студенттерінің қатысуы нақты ойластырылған, теориялық негізделген, дәлелденген, миға сиымды. Аудиториямен қатынасты қолдауға талпынатын бұл деңгейдегі студенттер диалогқа жеңіл кірісетін. Олардың ерекшелігі – іскер ойынды жүргізуде әдептілікті сақтау, қарым-қатынасты дұрыс құра білу, ойын жүйелі жеткізу, қатандық пен сенімділік таныту, сөзін дәлелді келтіру қабілеттерінде. Бұл деңгейдегі студенттер іскерлік этикет пен қатынас мәдениеті нормаларын меңгергенін көрсетті. Іскер ойындар барысында олар кәсіби қатынас теориясын жақсы меңгергенін, кәсіби қарым-қатынасты ұйымдастыруға деген қызығушылықтарын, сондай-ақ коммуникативтік жағдаяттарды шешуде педагогикалық білімді тиімді қолдана білетіндіктерін айқындады.

Бұл деңгей кәсіби құзыреттілік қалыптасуының көрсеткіші болып табылғаннан кейін, бұл деңгеймен сипатталатын студенттер санының артуы, тәжірибенің төртінші кезеңінің соңына бізге өте маңызды болды.

Төртінші кезеңнің тәжірибелік жұмысы болашақ менеджерлердің кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастыру бойынша, диагностика процесінде байқалған тәжірибелік жұмыстың қорытынды өзгерістері: студенттер әлеуметтік өзара әрекеттесу дағдылары мен машықтарын меңгеріп, қарым-қатынастың әртүрлі жағдайларында дұрыс шешім қабылдай алатын болды; бірлескен іс-әрекет барысында студенттердің өзін-өзі объективті бағалау қабілеті күшейді; қарым-қатынас жағдайына сәйкес өз мінез-құлқын реттеу мүмкіндіктерін көрсетті; студенттердің жартысынан астамында өзгелердің пікіріне ықпал ету қабілеттері айқындалды.

Кәсіби құзыреттіліктің дамуындағы өзге де маңызды өзгерістер:

- көптеген студенттерде қарым-қатынасқа белсенді қатысу, бастамашылдық таныту, өзара әрекетке ену және қолдау көрсету дағдылары қалыптасты;

- кәсіби-коммуникативтік жағдаяттарды ұйымдастыру, қолдау және шешу барысында студенттер педагогикалық білімдерді пайдалануға бағдарланып, олардың сөздері дәлелді бола бастады;

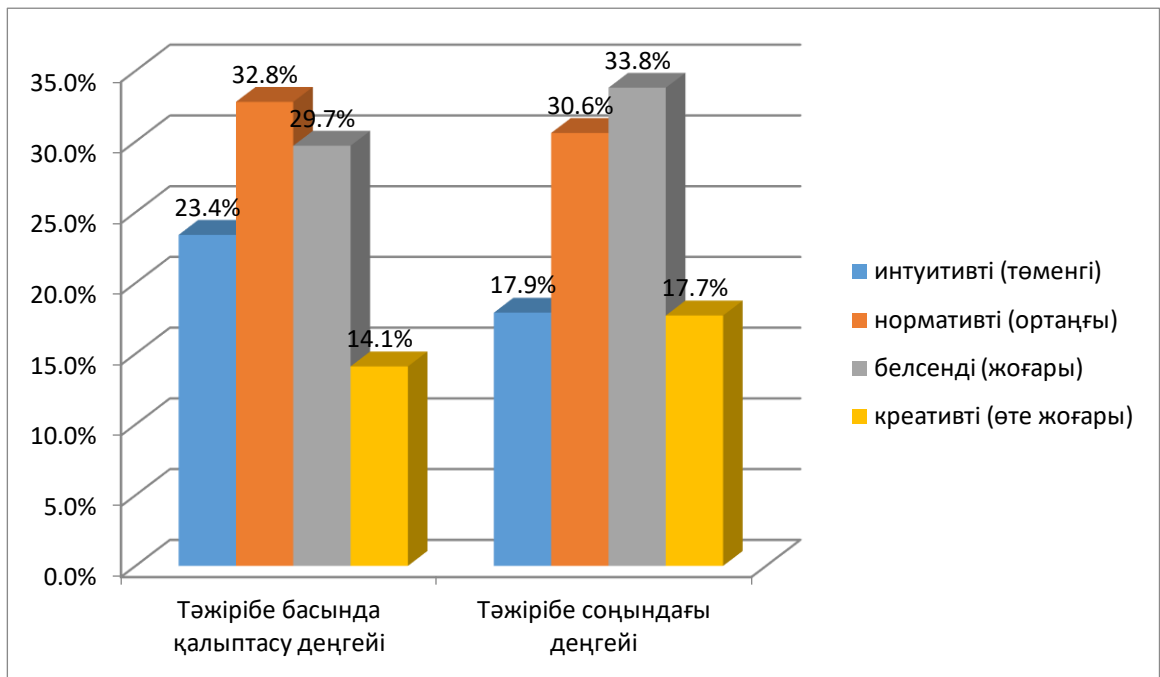
- қарым-қатынасқа нәтижелі түрде қатысу ептіліктерін игерді.

Тәжірибенің төртінші кезеңінің нәтижелері бізге студенттердің кәсіби құзыреттіліктің барынша жоғары деңгейлеріне қозғалыс жетістігін бағалау мүмкіндігін береді. Кәсіби құзыреттілік деңгейлерінің қорытынды диагностикасы сандық көрсеткіштер арқылы салыстырылып, жоғары мәндерге сүйене отырып жүргізілді.

Тәжірибенің төртінші кезеңінің нәтижелері кәсіби құзыреттіліктің жоғары және өте жоғары деңгейлерде артқанын, ал төменгі және орта деңгейлердің азайғанын және бұл үрдістің тұрақты сипат алғанын айқындады. Кәсіби тәжірибе кезінде студенттердің тәртібін бақылау студенттердің жетекшілерімен және басқа да кәсіпорын қызметшілерімен қарым-қатынасты жүзеге асыру ептілігін көрсетті.

Біздің белгілегеніміз жұғымдылық, көпшілділік, студенттер қатынасы, мамандармен қатынаста өзін-өзі көрсетуге талпыныс, қоғамдағы жағдаймен анықталатын, коммуникация мен педагогикалық құралдардың бірнеше нұсқалылығы. Туындаған идеялар мен ойларды вербалдандыруда ептіліктердің деңгейі барынша артты, олардың эмоционалдық қанықтығы, сенімсіздік, қорқушылық, жайсыздық кедергілері біртіндеп жойыла бастады.

Студенттер ресми кеңестерге, тұсаукесерлерге, іскер әңгімелерге қатысып, пікір-таластарға еркін кіріп, қызметтік телефон әңгімелерін жасауда. Өндірістік практика жетекшілері студенттердің ұжымға тез бейімделуін, өзара араласуларын, қатынас жасау ептіліктерін, өндірістік және кәсіби проблемаларды шешу, келіссөздер жүргізу, өндірістік кеңестерге қатысу, пікір-таластарда өз ойларын дәлелді түрде жеткізе білу, топ алдында өндірістік тәжірибе есебін қорғау ептілігін көрсетті.



Сурет 15 – Тәжірибенің 4-ші кезеңіндегі студенттердің сараптамалық тобының кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру динамикасы

Жоғарыда баяндалғандарға сүйене отырып, біз әзірлеген кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру құралдарының жүйесі осы сапаны дамыту логикасына сәйкес келетіні және оның құрамдас бөліктерінің тиімді ықпал ететіні туралы қорытынды жасауға болады.

Өткізілген тәжірибе басқарушылық іс-әрекетте кәсіби этика бойынша білімді меңгеруге, студенттердің кәсіби қарым-қатынас мәселелеріне қызығушылығын арттыруға, оны қолдап-қуаттау белсенділігін дамытуға ықпал етті.

Сонымен қатар, кәсіби-коммуникативтік жағдаяттарды шешуде педагогикалық білімдерді қолдану дағдыларын жетілдіруге, ойды жүйелі түрде жеткізуге, дәлелді түрде сендіру қабілеттерін дамытуға, өзгенің пікірін ескере отырып, жеке ұстанымын қорғауға, пікірталас пен іскер ойындарды ұйымдастыруға, аудитория алдында сенімді сөйлеу машықтарын қалыптастыруға мүмкіндік берді.

Нәтижесінде студенттер өздерінің жеке мүмкіндіктерін, ұжымдағы рөлін және мәртебесін барабар түсінуге қол жеткізді. Олардың зияткерлік және коммуникативті дайындықтарының деңгейінің өнімді қарым-қатынастың кепілі болатын және басқа адамдардың ойлары мен көзқарастарына ықпал ету қабілеттерін сезіне отыра, қарым-қатынаста өзіндік сөз алу және өзіндік тұрақтануға талпынды. Студенттерді пікір-таласта, диалогта, іскер ойындарда өзараоқу әрекеттеріне қатысушылардың белсенділігін басқару есебі арқылы, сабақтарда дұрыс эмоционалды жағдай құру, әр тәжірибелік жұмыста құралдарды таңдау жүйелерін дұрыс реттеу.

Зерттеу болжамын негіздеу мақсатында студенттердің құзыреттілік деңгейінің әрбір компоненті бойынша (жоғары, орта, төмен) салыстырмалы көрсеткіштер талданды, сондай-ақ тәжірибелік және бақылау топтарының

нәтижелері сарапталды. Бастапқы және эксперименттен кейінгі деңгейлер арасындағы айырмашылықтың статистикалық мәнділігін айқындау үшін Стьюденттің t-критерийі пайдаланылды.

Педагогикалық-психологиялық зерттеулерде математикалық статистикалық әдістердің көмегімен тәуелділіктерді анықтау және орташа көрсеткіштер арасындағы айырмашылықтың дәлдігін бағалау мақсатында келесі формула қолданылды:

$$t = \frac{\sum d}{\sqrt{\frac{n \sum d^2 - (\sum d)^2}{n-1}}} \quad (1)$$

мұндағы: d – тәжірибелік және бақылау топтарының нәтижелеріндегі айырмашылықты білдіреді.

Кесте 15 – Стьюденттің t-критерийі арқылы салыстырмалы өлшемдер қортындысын көрсеткіші

| Компоненттер тізімі | Тәжірибеге дейін | Тәжірибеден кейін | d | d ² |
|---------------------------|------------------|-------------------|----|----------------|
| Тәжірибелік топ - 110 | | | | |
| Уәждемелік (мотивациялық) | 20 | 21 | -1 | 1 |
| Когнитивті | 20 | 21 | -1 | 1 |
| Коммуникативті | 21 | 20 | +1 | 1 |
| Рефлексивті | 20 | 20 | 0 | 0 |
| Бақылаудағы топ -110 | | | | |
| Уәждемелік (мотивациялық) | 22 | 21 | +1 | 1 |
| Когнитивті | 21 | 22 | -1 | 1 |
| Коммуникативті | 22 | 21 | +1 | 1 |
| Рефлексивті | 21 | 22 | -1 | 1 |
| $\sum d = -1$ | | $\sum d^2 = 1$ | | |

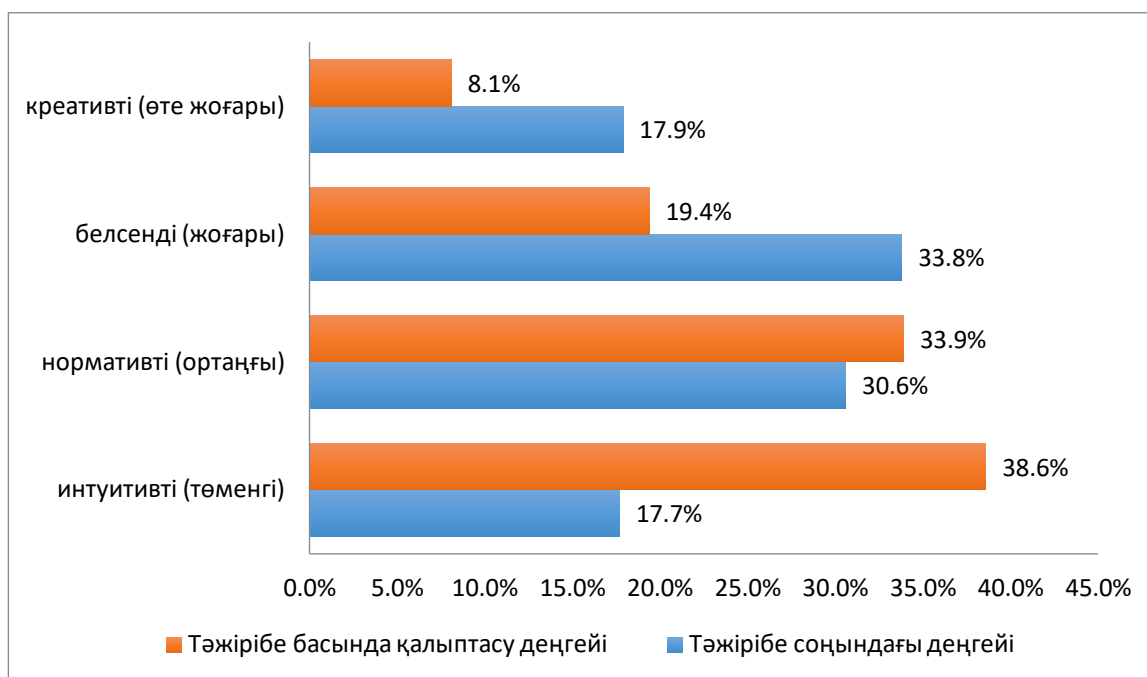
Осындай тәжірибелік және бақылау топтары нәтижелерінің арасында айырма шықты: $(-1 + (-1) + 1 + 0) + (1 + (-1) + 1 + (-1)) = (1+0) = -1$.

$$\sum d = -1 \text{ квадраттық қосындысы: } \sum d^2 = (-1) = 1$$

Берілген формулаға сәйкес есептеу нәтижесінде $t = 0,039$ шамасы алынды. Бұл мән 0,05 деңгейіндегі мәнділіктен төмен болғандықтан ($p < 0,05$), нөлдік болжам қабылданбайды. Басқаша айтқанда, студенттердің кәсіби құзыреттілігінің әрбір компоненті бойынша (жоғары, орта, төмен)

салыстырмалы көрсеткіштер арасындағы айырмашылықтың бар екендігі статистикалық тұрғыда дәлелденді. Бұл деректерді біз келесі түрде көрсеттік: $t = 0,039$; $p < 0,05$.

Тәуелсіз таңдаулар сыналушылардың екі түрлі тобын (бақылау және тәжірибелік) зерттеу барысында пайдаланылады. Айта кету керек, Стьюденттің әдісінде тәуелді және тәуелсіз таңдауларға қолданылатын есептеу тәсілдерінің айырмашылықтары бар.



Сурет 16 – Тәжірибелік топтардағы кәсіби құзыреттіліктерді қалыптастырудың қорытынды динамикасы

Қорытындылай келсек, статистикалық талдау нәтижелері ұсынылған әдістеменің тиімділігін дәлелдеп, тәжірибелік топ студенттерінде кәсіби құзыреттіліктің барлық компоненттері айтарлықтай дамыған диаграммасы 16 – суретте көрсетілді.

Жүргізілген зерттеу нәтижелері тәжірибелік топтағы студенттердің бақылау тобына қарағанда кәсіби құзыреттіліктің барлық құрамдас бөліктері бойынша жоғары деңгейге көтерілгенін көрсетті.

2 – бөлім бойынша қорытынды

Осылайша, қорытынды кезеңде жүргізілген жұмыс нәтижелері біздің әзірлеген дидактикалық құралдар, оқу үдерісінің шарттары мен дидактикалық модельдердің ықпалы арқасында жоғары оқу орны студенттерінің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруға бағытталған әдістемелік жүйенің тиімділігін көрсетті. Аталған жүйе студенттердің құзыреттілік деңгейінің артуына нақты мүмкіндік туғызды. Эксперименттік диагностиканың соңғы мәліметтері негізінде, топтың динамикалық өзгерістері барлық өлшемдерге сәйкес келетіндігі анықталды.

Тәжірибелік-эксперимент жұмысының нәтижелері[222]ғылыми мақалаларымызда жарияланды, тәжірибелік топтағы студенттердің бастапқы деңгейімен салыстырғанда барлық көрсеткіштері тұрақты түрде дамыды.

Теориялық-тәжірибелік зерттеулер барысында келесі нәтижелерге қол жеткізілді:

1.Кәсіби құзыреттілік түсінігі тұжырымдалды және болашақ менеджердің аталмыш қасиеттерінің *атқарымдары* анықталды: кәсіби құзыреттілік, білімнің психологиялық-педагогикалық саласындағы құзыреттіліктің жиынтығын білдіретін, тұлғаның біріктірілу қасиетін ұсынады; тұлғаның әлеуметтік-құндылықты сипатарының, ұжымдағы әлеуметтік-құндылықты атқарымдарын орындауға, тәртіптің жағымсыз жаңдайларын ескерту және жою істерінің, дамушылық және өзіндік дамытушылық процесіне белсенді ықпал ету қабілетін ұсынады.

2.Басқарушылық ортадағы кәсіби қарым-қатынастың ерекшелігі оның екі қырынан айқындалады: біріншіден, негізін пәндік-практикалық әрекет құрайды, екіншіден, ол құзыреттілік қарым-қатынастың даму деңгейі мен субъективті көрсеткіштері арқылы сипатталады.Әлеуметтік қарым-қатынастың нәтижелілігі мен тиімділігі тікелей кәсіби құзыреттіліктің қалыптасу деңгейіне тәуелді.

Зерттеу нәтижесінде кәсіби құзыреттіліктің кезеңдік қалыптасуы айқындалып, оның әр кезеңі келесі сатыға өту барысында ерекшеліктерінің өзгеретіндігі және бұл үдерістің арнайы дидактикалық құралдар жүйесі арқылы қамтамасыз етілетіндігі тұжырымдалды.

3.Жүргізілген зерттеу нәтижесінде кәсіби құзыреттіліктің құрылымы анықталды:уәждемелік, когнитивтік, коммуникативтік және рефлексивтік компоненттері қалыптасу деңгейінен тұратындығы айқындалды.Осыған сәйкес кәсіби құзыреттіліктің тұлғалық қасиеттер деңгейлері интуитивті, нормативті, белсенді және креативті анықталды.

4.Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың моделінің тиімділігін эксперимент жүзінде тұлғаның аталмыш қасиетінің даму кезеңдерін қамтамасыз ететін, төрт деңгейлі моделі құрылды және сынақтан өткізілді, болашақ менеджерлердің кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастыру динамикасы сипатталды.

ҚОРЫТЫНДЫ

Қазіргі кезеңде білім беру мазмұнын жаңғырту және жаһандық құзыреттілікті қалыптастыру мақсатында, менеджерлердің кәсіби құзыреттіліктерін құружан жақты білімді маманның кәсіби дайындығының бөлінбес бөлшегі болып табылады. Қазіргі қоғамның даму жағдайында педагогикалық жүйелерді басқару тиімділігінің жоғарылауына деген қажеттілік басқару құзыреттілігі қалыптасқан жетекшілер мен кадрларды даярлауда жүзеге асты.

Білім беру жүйесінде болып жатқан трансформациялық өзгерістерді оқытушыдан – менеджерлік қабілеттілікті, жаңашылдықты және кәсіби құзыреттілікті үздіксіз арттыруды талап етіп отыр.

Қазіргі кезеңдегі білім беру саласында жаһандық құзыреттерді дамыту барысында, әлемдегі өзгерістер кезінде білім мен ғылымда еңбек нарығына сұранысқа ие менеджерлердің кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастыру қажеттілігі ғылыми зерттеудің өзектілігі дәлелденді.

Білім берудегі менеджер – кәсіби басқарушылық базалық білімі сипатындағы, тиімділікті арттыруға бағытталған жаңа типтегі басшы.

Зерттеудің міндеттерін шешу, алдымен теориялық-практикалық, психологиялық-педагогикалық білім мен коммуникативтік ептіліктердің тәжірибелік бағыттарын арттыру мақсатында, біздің ғылыми зерттеуімізде, ол студенттердің тәжірибелік жұмыстың теориялық білімдері мен нақты жағдайларының арасында жүзеге асырылды.

1. Диссертациялық зерттеудің бірінші міндеттерін шешу барысында

«Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігі түсінігі нақтылады» Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігі - бұл басқару кадрларының кәсібилігімен сипатталатын және психологиялық-педагогикалық саладағы тұжырымдамалық білімдер жиынтығымен, сондай-ақ тұлғаның әлеуметтік-құндылық сипаттамаларының дамуымен және өзін-өзі дамыту процесіне белсенді әсер ететін қабілеттер жиынтығымен анықталатын тұлғаның интегративті қасиеті ретінде қарастырылатын мотивациялық, когнитивті, коммуникативті және рефлексивті компоненттердің қалыптасуын қамтитын құрылымдық құбылыс.

2. Диссертациялық зерттеудің екінші зерттеу міндеттерін шешу барысында

«Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың психологиялық-педагогикалық шарттарын анықтадық» Құзыреттілікке негізделген тұғырлар; жүйелік тұғыр; тұлғалық-бағдарлы тұғыр; іс-әрекеттік тұғыр; аксиологиялық (құндылықтық) тұғырлар менеджердің тек теориялық білімін емес, сол білімді практикада қолдану қабілетін дамытуға бағытталады. *Қорытындысында*, бұл әдіснамалық тұғырлар білім беру менеджерінің кәсіби құзыреттілігін жан-жақты қалыптастыруға мүмкіндік береді және білім беру ұйымын тиімді басқаруға көмектеседі.

Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың *әдіснамалық тұғырлары негізделді*: құзыретті практикалық бағалау және «Сапа менеджменті жүйесі», жоғары кәсіптік білім

беруді дамыту тұжырымдамалары, ғылыми-ізденушілік және практикалық тәжірибесі айқындалды.

Студенттерді кәсіби құзыреттіліктің процесіне енгізу логикасы болашақ менеджерлердің зияткерлік және коммуникативтік қабілеттерін дамытуды қамтамасыз ететін, ізденіс пен дидактикалық құрал жүйелерін ұсынылды. Дидактикалық құралдардың аталмыш жүйесі бізбен тәжірибелік жұмыста сыналды. Студенттермен олардың болашақ кәсіби жұмыстарымен байланысты мәселелер талқыланды, диалогтар құрастырылды, менеджер жұмысының коммуникативті кәсіби әрекетін модельдерін жүзеге асырылды.

- кәсіби құзыреттіліктің кезеңдік қалыптасуы, басқа кезеңдерге ауысуына байланысты өзінің сипаттамаларын ауыстыратын, дидактикалық құралдар жүйесімен қамтамасыз етілді. Бірінші кезеңде диалог пікір-талас элементтерімен жүзеге асырылады. Екіншіде – пікір-талас, еліктеуіш жаттығулар, үшіншіде – тренингтік коммуникативтік жаттығулар, этюдтар, бенефистер, кәсіби жағдайлар, төртіншіде – іскер ойындар

- білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру мақсатында «Болашақ педагог-менеджерлердің кәсіби құзыреттілігі» арнайы курсы білім бағдарламасы 6В03102 - «Психология және білім берудегі менеджмент» маман студенттерінің кәсіби құзыреттіліктері биімделді; кәсіби маман тұлғасының басқару құзыреттері (коммуникациялық, эмоциялық интеллект, сыни ойлау, креативтілік,) қасиеттерін педагогикалық үдерісте меңгерілді. Арнайы курсы аясында болашақ педагог-менеджерлердің тұлғалық және әлеуметтік-еңбек функцияларын қалыптастырудың теориялық-әдіснамалық негіздері, оның мәні мен мазмұны, қалыптасу компоненттері, өлшемдері мен көрсеткіштері, құрылымдық-мазмұндық моделі, сондай-ақ оны жүзеге асырудың педагогикалық шарттары мен әдістемелік тәсілдері қарастырылды. Аталған курс негізінде студенттердің осы бағыттағы интеллектуалдық және дидактикалық білімдері кеңейтіліп, толықтырылды;

- «Құзыреттілік және білім беру саласындағы құзыреттер» атты оқу - әдістемелік құралының мазмұнында, құзыреттер мен құзыреттілік жоғары оқу орнының оқу үрдісінің сапасы тұрғысынан қарастырылып. Халықаралық білім беру саласында білімдерді (білім, дағды, машықтар) құзыреттілік (белсенділік) парадигмасына ауыстырудың себептері көрсетіледі. Білім беру саласындағы құзыреттілікті қалыптастыру қағидалары анықталып, олардың жіктелуі ұсынылады. Студенттің, мұғалімнің және университет басшыларының құзыреттіліктерінің нақты түрлері бөлінген. Университеттің профессорлық-оқытушылар құрамы үшін сапа менеджмент жүйесінде білім беруді жүзеге асыруға арналған және студенттер, магистранттар, докторанттардың құзыретті практикалық бағалау үшін пайдалы болуы мүмкін;

- зерттеуде ұсынылған әлеуметтік - психологиялық тренинг бағдарламасы кәсіби маман тұлғасының басқару құзыреттерін (коммуникациялық, эмоциялық интеллект, сыни ойлау, креативтілік) қасиеттерін педагогикалық үдерісте меңгеру; кәсіби (hard) және икемді (soft) дағдыларды (skills) қалыптастырып жүргізіліп оң нәтиже берді

Қорытынды кезеңде жүргізілген жұмыс нәтижелері біздің әзірлеген дидактикалық құралдар, оқу үдерісінің шарттары мен дидактикалық модельдердің ықпалы арқасында жоғары оқу орны студенттерінің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруға бағытталған әдістемелік жүйенің тиімділігін көрсетті. Ұйымдастырылған психологиялық-педагогикалық шарттар студенттердің кәсіби құзыреттілік деңгейінің артуына нақты мүмкіндік туғызды.

3. Диссертациялық зерттеудің үшінші зерттеу міндеттерін шешу барысында «Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың моделін құрастырдық» Қазіргі білім беру жүйесінде болып жатқан трансформациялық өзгерістерді оқытушыдан – менеджерлік қабілеттілікті, жаңашылдықты және кәсіби құзыреттілікті үздіксіз арттыруды талап етеді және менеджердің кәсіби құзыреттері оның атқарымдары (ақпараттық-коммуникативтік, аналитикалық-конструктивтік, әрекеттенушілік-реттеушілік, құрушылық-дамытушылық, профилактикалық-тәрбиелік) арқылы жүзеге асырылады.

Менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін басқару мамандардың кәсібилігін сипаттайтын (мотивациялық, когнитивтік, коммуникациялық, рефлексивті) компоненттері қалыптастыру құрылым феномені ретінде қарастырылып, кәсіби құзыреттіліктің әрбір компоненті – бұл менеджердің жеке және кәсіби міндеттерін шешуге бағытталған, сыртқы және ішкі қызметін бейнелейтін жүйелі және құрылымдық элементі болып дамиды және білім беру жүйесіндегі басқару құзыреттілігі тұлғаның кәсіби жүйесіндегі когнитивтік компонент ретінде басқарушылық міндеттер мен мәселелерді тиімді шешу арқылы білім мен дағдылар жиынтығын үнемі жетілдіріп, кеңейтіп отыруды қамтамасыз етеді.

Тұлғаның қасиеттерінің даму сындары белгіленген компоненттердің дамушылық деңгейін анықтауға мүмкіндік берді, біз олардың интуитивті (төменгі), нормативті (ортаңғы), белсенді (жоғары), креативті (өте жоғары) көрсеткіштерінің даму динамикасын бақыладық.

Осы модельді іске асырудың нәтижесі кәсіби құзыреттіліктің жоғары деңгейлі менеджерлерін даярлауға ықпал ететін, қазіргі заманғы талаптарға бейімделген (мотивациялық, когнитивтік, коммуникациялық, рефлексивті) басқарушы кадрлардың кәсібилігін сипаттайтын компоненттердің дамуын қамтамасыз ететін, кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру болып табылады.

Бұл модель педагогикалық жүйелерге тән негізгі қағидалар – тұтастық, ашықтық және құрылымдылық талаптарына сай келсе, кәсіби құзыреттілік, заманауи талаптарға бейімделген басқару кадрларын дайындауға мүмкіндік беріп, *кәсіби құзыреттіліктері қалыптасқан менеджер* қалыптасады.

4. Диссертациялық зерттеудің төртінші зерттеу міндеттерін шешу барысында «Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың моделінің тиімділігін эксперимент жүзінде тексердік»

Кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру процесін, бір уақытта тұлғаның аталмыш қасиетінің барлық компоненттерінің қалыптасуы жүзеге асырылып

жатса, бұл ретте тәжірибенің әр кезеңінде жеке компоненттері басымдылық мағынаға ие болса, біз төрт кезеңде зерттедік.

Тәжірибенің бірінші кезеңінің нәтижесі студенттердің аффилиация мен жетістіктерінің мотивтері, кәсіби қарым-қатынастың теория саласында өзара әрекет етулері, қарым-қатынастағы өзара талаптары, қызығушылықтары мен талпынысы болып табылды.

Бірінші кезеңде *ынталандыру компонентін қалыптастыру* міндеттері алдыңғы қатарға қойылады. Бұл кезеңде студенттердің педагогикалық және кәсіби теория бойынша іргелі білімдерді меңгеруі, кәсіби ынталандырудың тұрақтылығын қалыптастыруы, сондай-ақ кәсіби және педагогикалық қарым-қатынасқа деген қызығушылықтарының артуы қамтамасыз етіледі. Теориялық сабақтар барысында студенттердің кәсіби қарым-қатынас саласындағы білімдерін толықтыруға, оған деген ынталандыру мен қызығушылықты дамытуға, сондай-ақ коммуникативтік кәсіби қарым-қатынас талаптарын жетілдіруге қажетті жағдайлар жасалады. Олар студенттердің, оқытушылармен, курстастарымен және келешекті кәсіби әрекетке тиімді ықпал ететін коммуникативті кәсіби ептіліктеріне ие болу талпынысын қолдайды. Теориялық сабақтарда алынған білімдер болашақ менеджердердің бағдар беру құралы ретінде пайдаланылады. Студенттердің кәсіби қарым-қатынас жөніндегі ақпаратқа деген жеке көзқарастары, оған деген қажеттіліктері, сондай-ақ болашақ кәсіби қызметте педагогикалық білімнің құндылығын ұғынуы кәсіби қарым-қатынас мәселелері мен оның ерекшеліктерін қарастыратын кіріспе теориялық курстың өзектілігін айқындады.

Тәжірибенің екінші кезеңінде басымды бағыттардың бірі ретінде біз кәсіби құзыреттіліктің *когнитивті компонентінің қалыптасуын* таңдадық, студенттерді педагогикалық біліммен сусындандыру, яғни заманауи жағдайдағы педагогиканың даму тарихы.

Екінші кезеңде студенттердің педагогика және әлеуметтік психология салаларында білім қоры толтырылды. Екінші кезеңнің міндеттерін шешу оқытудың белсенді әдістерін (пікір талас, еліктеушілік жаттығулар, әлеуметтік-психологиялық тренинг жаттығулары) пайдалану арқылы арнайы ұйымдастырылған сабақтар негізінде. Бұл кезеңнің соңында студенттер болашақ менеджерлердің зияткерлік дайындығын көтеруге ықпал ететін білімдерге ие болды, яғни кәсіби құзыреттіліктің когнитивті дамушылығы қалыптасты.

Кәсіби тұлға аралық қарым-қатынастың ерекшеліктерін, педагогикалық әдістерімен тәсілдерін меңгеріп ұжымдағы тәлім – тәрбиелік әрекеттің ерекшеліктері туралы; кәсіби қабылеттерінің жүзеге асырылу мағынасы туралы және дау жағдайларын тиімді шешу туралы білімдер алды. Бұл кезеңнің тәжірибелік сабақтары маманның әлеуметтік-психологиялық мәдениетін қалыптастыруға бағытталған. Бізбен жоспарланған сабақтар жүйесінің нәтижесінде алынған құзіреттер болашақ менеджерлердің кәсіби қабілеттерін арттырды, бұл дегеніміз екінші кезеңдегі тәжірибелік жұмыстардың зияткерлік тұрғыда көтерілуіне ықпал етті.

Тәжірибенің үшінші кезеңі *коммуникативті ептіліктің қалыптасуына*, кәсіби қарым-қатынастың дамуы, студенттерде кәсіби құзыреттілік

компонентінің қалыптасуына жағдай жасады. Үшінші кезеңде мақсатқа қол жеткізу коммуникативті жаттығуларды орындау барысында болашақ педагогтың, кәсіби жағдайларда, этюдтарда, бенефистерде өзара бірігіп әрекет ету процесінде жүзеге асырылды. Студенттерге диалогтық қарым-қатынас жасауға қол жеткізген өзара түсіністік, өзара сыни көзқарас. Тәжірибенің үшінші кезеңінің нәтижелері кәсіби дамудың белсенді деңгейінде тұрған студенттер үлесінің артуын көрсетті, бұл өсім бұрын нормативті деңгейде бағаланған студенттердің есебінен қамтамасыз етілді. Сонымен қатар, кәсіби сапалардың дамуы негізінен интуитивті сипатта байқалатын студенттер санының азайғаны анықталды. Зерттеу барысында диалогтық кәсіби өзара әрекеттесу дағдыларының орташа көрсеткіштерінің жоғарылау үрдісі, студенттердің кәсіби қарым-қатынасқа қызығушылықтарының артуы, кәсіби ортадағы іскерлік белсенділіктің жүзеге асуы, ақпарат алмасуға ұмтылыс пен қарым-қатынас процесінің эмоционалды қанықтылығы байқалды.

Үшінші кезеңде студенттердің когнитивті қабілеттері дамыды. Студенттер диалогтарда, пікір-таластарда, этюдтерде, бенефистерде іскер келіссөздер әңгімелер жүргізу, тұсаукесерлер құру, кәсіби міндеттерді шешу ептіліктеріне ие болды. Бізбен белгіленген негізгі өзгерістер студенттердің кәсіби білімдерінде, кәсіби міндеттерді ұжымдық шығармашылық жолдармен шешу бағыттарында, эмпатиялық тыңдау машықтарының дамуында, кәсіптік педагогика бойынша сөздік қорларың кеңеюінде, кәсіби қарым-қатынас жағдайларындағы жеткілікті еркін бағдарлануларында.

Төртінші кезеңнің мақсаты кәсіби қарым-қатынаста өзіндік жүзеге асырылу тұтынушылықты қалыптастыру, сондай-ақ қатынас барысында *серіктеске әсер ету қабілеттілігін дамытты*. Тәжірибенің төртінші, қорытынды кезеңінің нәтижелері коммуникативтік және рефлексивтік компоненттердің өзара байланысты дамуын, өзін-өзі және өзгелерді толық әрі дұрыс тану қабілетінің қалыптасуын көрсетті.

Сонымен бірге студенттердің меңгерген білімдері, дағдылары мен машықтары кәсіби қарым-қатынастың моделденген жағдайларында тиімді түрде іске асырылды.

Студенттерді, менеджер жұмысының пәндік және әлеуметтік мазмұнын қайта құру формасы болып табылатын, іскер ойындарға тарту студенттердің қарым-қатынаста өзін таныту, өз бетімен ойын ортаға салу жеттістіктеріне қол жеткізу, сондай-ақ болашақ менеджердің кәсіби құзыреттілігінің тәрбиелік атқарымдарын жүзеге асыру арқылы, серіктесіне ықпал ету қабілетін дамыту қажеттілігін артуы байқалды.

Жүргізілген эксперимент нәтижелері көрсеткендей, тәжірибелік топтағы студенттердің бастапқы деңгейімен салыстырғанда барлық көрсеткіштері тұрақты түрде дамыды. Эксперименттік диагностиканың соңғы мәліметтері негізінде, топтың динамикалық өзгерістері барлық өлшемдерге сәйкес келетіндігі анықталды. Зерттеудің ғылыми болжамы дәлелденді.

Білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың тиімділігі эксперимент жүзінде дәлелденді.

Жоғары оқу орындарындағы менеджерге кәсіби білім беру нәтижелеріне *құзыретті көзқарас қазіргі заманғы білім беру* реформаларының негізін құрайды деп айтуға барлық негіз бар, ал құзыреттілікке негізделген тәсілдерді енгізу жоғары білім сапасын жоғарылатудың басты бағыты болып табылады. Жүргізілген ғылыми зерттеулер бойынша ғылыми – әдістемелік ұсыныстар ұсынылды:

1. Білім беру саласындағы менеджердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың мәні, мазмұны, құрылымы – жалпы қалыптастыру моделі білім беру бағдарламалары саласында теориялық білімдерді жүйелі меңгертуге септігін тигізеді, жас ғалымдар мектебінің әдістемелік орталықтарында бағдарламаларына енгізу қажеттілігі.

2. Психологиялық-педагогикалық жоғары оқу орындарының білім беру бағдарламалары бойынша және менеджмент сапасын арттыру тәсілдерін барынша психолог-педагогтардың кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруда пайдаланған жөн.

3. Білім беру саласындағы тәуекел – менеджердің мектебін ашу, CLIL – интеграциялық технология әдісін оқу үдерісіне енгізу жағдайында студенттердің тұлға аралық коммуникациясын дамыту мақсатында қолдану.

Бейімделген біздің әлеументтік – психологиялық тренинг бағдарламасының мазмұны, қосымшалар, оқудан тыс жеке тұлғаны зерттеп тану аясына білім беру жүйесіндегі психолог-менеджердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру сияқты интербелсенді технологияларды қолдану негізінде жүзеге асырған дұрыс.

4. Орта кәсіптік педагогикалық оқу орындарының, жалпы білім беретін мектептердің оқу-тәрбие процесінде, сондай-ақ педагогикалық жоғары оқу орындарында ғылыми жобаларды әзірлеу барысында педагогтардың кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруға арналған әдістемелік құралдар мен нұсқаулықтарды тиімді қолдануға мүмкіндік бар.

ЖОО-ның үздіксіз білім беру жүйесінде болашақ педагогтар мен психология-педагогика бағыты мамандарының статустық құзыреттілігін қалыптастыру, педагогикалық колледж студенттерінің коммуникативтік құзыреттілігін жетілдіру, сондай-ақ жоғары сынып оқушыларының аталған құзыреттілік түрлерін дамыту көзделеді.

5. Эмоционалдық интеллект құзыреттілігін дамыту; педагогика және психология білім беру бағытында «Білім беру саласындағы менеджер» мамандығын дайындау; кәсіби білім беру жүйесінде PhD докторантарды, магистранттарды білім берудегі басқару психологиясы пәнінде, қызметкер бойынша менеджер жұмысы тандау пәнінде, менеджерлік іс-әрекетке даярлау курстарында қолдануға ұсынамыз алайда, проблемалар арнайы ғылыми зерттеуді дамытуды қажет етеді.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 Қазақстан Республикасында жоғары білім беруді және ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы // Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыз №248 қаулысы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000248>. 10.01.2026.

2 Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына жолдауы. Астана қ., 2025 жылғы <https://primeminister.kz/addresses/08092025>. 15.02.2026.

3 Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңы. 27.12.2019ж. №293-VI <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1900000293> 20.01.2026

4 «Білім туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары №319-III Заңы (21.02.2019ж. өзгерістер мен толықтырулармен) <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z070000319>. 25.12.2025.

5 Қазақстан Республикасы Білім министрінің бұйрығы. Білім беру ұйымдарының мұғалімдерінің кәсіби стандарттарын бекіту туралы: 2025 жылғы 24 ақпандағы №311 <https://adilet.zan.kz/rus/docs/G25HP00003>. 10.07.2025.

6 Кусаинова Ж.Д., Аязбаева А.Т. Особенности профессиональной компетентности студентов педагогических специальностей // Доклады Казахской академии образования. 2016. - №1-2. – С. 134-141.

7 Рахметова Н., Сандибаева Ж., Калабаева Д. Педагогические условия формирования компетентности будущих педагогов профессионального образования // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – №4-5. – С. 987-990. <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=9118>. 30.10.2019.

8 Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования // Интернет-журнал «Эйдос». – 2006. <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>. 02.06.2019.

9 Абсатова М.А., Ешметова Г.Ж. Кәсіби өзін-өзі анықтау мен кәсіби құзыреттілік ұғымдарының ара-қатынасы // Вестник КазНПУ им. Абая, серия «Педагогические науки». – 2017. – №1(53). – С.13-14.

10 Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. – М.: Большая Российская энциклопедия. – 2002. – С. 296-297.

11 Абсатова М.А., Қожан А. Студенттердің зерттеушілік құзыреттілігінің құрылымы // Вестник КазНПУ им. Абая, серия «Педагогические науки». – 2017. – №1(53). – С.137-138.

12 Әмірова С.А., Мирза Н.В., Мағзұмова Н.Қ., Бенчич С. Менеджердің кәсіби құзыреттілігіне теориялық талдау // Вестник КазНПУ им. Абая, серия «Педагогические науки». – 2019. – №3(63), – С.177-183.

13 Щербакова Т.Н. Мотивация развития психологической компетентности педагога // Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2004. – №3. – С.152-158. <http://nauka-pedagogika.com/psihologiya-19-00-13/dissertaciya-psihologicheskaya-kompetentnost-uchitelya-akmeologicheskij-analiz#ixzz5sXUsVG18>. 04.06.2019.

14 Сардарова Ж.И., Жұмашева Н.С. Білім берудің жаңа парадигмасы жағдайында педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттырудың өзекті мәселелері // Вестник КазНПУ им. Абая, серия «Педагогические науки». – 2019. – № 2 (62). – С. 96-99

15 Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 25-28.

16 Равен Джон. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация: пер. с англ. / Джон Равен. - М.: Когито-Центр, 2002. – 127с.

17 Саудабева Г.С., Айтбаева М.А. Студенттердің өзіндік жұмысы олардың құзыреттілігін қалыптастыру себепкер шарты ретінде // Вестник КазНПУ им. Абая, серия «Педагогические науки». - 2019. – № 2 (62). – С. 191-192.

18 Дүйсебекова Ж.Е. Компетентностный подход как современная парадигма иноязычного образования в Казахстане // Молодой ученый. – 2018. – № 23. – С. 415-418.

19 Мағзумова Н.К., Мирза Н.В. Құзыреттілік және білім беру саласындағы құзыреттер. Оқу құралы. – Молдавия, 2019. – 88с.

20 Құдайбергенова К.С. Құзырлылықтың педагогикалық категория ретінде дамуының теориялық-әдіснамалық негіздері // Монография – Алматы, 2012. – 340б.

21 Құсайынов А.Қ. Қазақ тілі терминдерінің сапалық ғылыми түсіндірме сөздігі. – Алматы: «Мектеп» баспасы, ЖАҚ, 2002. – 256 б.

22 Скок Г.Б., Зотова Е.А., Сурнина Т.Ю., Управление психолого-педагогическим блоком компетенций современного преподавателя университета. Университетское управление: практика и анализ. – 2006. - № 2. – С. 51-56.

23 Петровская Л.А. Компетентность в общении. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 76с.

24 Кузьмина Н.В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения. – 1990.

25 Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопрос психологии. – 1997. – № 4. – С. 12-27.

26 Хуторской А.В. Методика личностного обучения: пособие. – М.: Изд-во Владос-пресс, 2005. – 386с.

27 Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 20-26.

28 Құдайбергенова К.С. Құзырлылықтың педагогикалық категория ретінде дамуының теориялық-әдіснамалық негіздері: пед. ғыл. док. ... дис. - Алматы, 2010. - 336 б.

29 Хуторской А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты: доклад на отделении философии образования и теории педагогики РАО. – 2002. Центр «Эйдос». <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>. 01.06.2019.

30 Яковлева Н.В. Формирование социально-психологической компетентности менеджеров туристской сферы в процессе профессиональной

подготовки: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М.: Изд-во МГУ, 2002.– с.155.

31Болонский процесс: результаты обучения и компетентностный подход / под науч. ред. В.И. Байденко. – М.:Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов,2009. – 536 с.

32Скок Г.Б., Зотова Е.А., Сурнина Т.Ю., Управление психолого-педагогическим блоком компетенций современного преподавателя университета. Университетское управление: практика и анализ. – 2006;(2) – С. 51-56.

33Сүлейменова Ж.Т. Студенттердің ақпараттық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары. // Доклады Казахской академии образования. 2016. -№2. - С. 155-161.

34Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34 – 42.

35Морозова Н.Н.,Фадеева И.М.Модель исследовательских компетенций // Университетское управление. – 2007. –№ 5. – С. 43 – 51.

36Самсонова М.В. Планирование процесса формирования компетентностного специалиста в высшем профессиональном образовании // Качество, инновации, образование. – 2008. –№ 9. – С. 7 – 16.

37Байденко В.И. Болонский процесс: курс лекций / В.И. Байденко. – М.: Логос, 2004.

38Селезнева Н.А. Проблема реализации компетентностного подхода к результатам образования // Высшее образование в России. – 2009. – № 8. – С. 3 – 8.

39Дячкин О.Д.,Околелов О.П. Профилирование учебных курсов как педагогическая технология // Высшее образование в России. – 2009. – № 9. – С. 25 – 27.

40Хуторский А.В. Ключевые компетенции как компонентно личностно - ориентированной парадигмы образования / А.В. Хуторский // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58 – 64. www.humanities.edu.ru. 05.06.2019

41Могилевкин Е.А.,Новгородов О.В.,Горшкова А.С. Деловая оценка персонала в вузе // Университетское управление. – 2008. – № 1. – С. 48 – 54.

42Сизова В.В. ИКТ-компетентность преподавателя вуза. <http://ito.edu.ru/2006/Moscow>.04.06.2019.

43Ласкоец С.В. Вопросы реализации стратегии развития персонала вуза // Качество, инновации, образование. – 2007. –№ 3. – С. 38 – 40.

44Попов Г.В. Оценка профессиональных компетенций/ Г.В. Попов Т.В., Забегалина, Л.И.Назина // Методы менеджмента качества.–2007.– № 6.–С. 40–43.

45Алексеев И.Б. Априорная оценка относительной компетенции экспертов при групповой экспертизе / И.Б. Алексеев // Качество, инновации, образование. – 2008. – № 5. – С. 34 – 36.

46Бурдина Е.И. Теория и практика развития творческого потенциала педагогов в системе непрерывного многоуровневого педагогического

образования: дисс. док. пед. наук. – Караганды, 2007. –150с.
<http://library.psu.kz/fulltext/dist/a47.pdf>. 10.02.2020.

47Смирнова Е.А. Развитие коммуникативной компетентности студентов в условиях непрерывного образования: дис. д-рапед. наук – М.: Изд-во МГПУ, 2007.– С. 55-56.

48Фролов Ю.В., МахотинД.А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов//Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8.– С.34-41.

49Сидорин А.В. Бережливое управление человеческими ресурсами // Методы менеджмента качества. – 2009. – № 4. – С. 4 – 7.

50Аманова А.К., Сармурзин Е.Ж. Профессиональная компетенция будущих педагогов-психологов: ее сущность и возможности формирования. Вестник Евразийского национального университета им. Л.Н.Гумилева. Серия Педагогика. Психология. Социология // 2020. - № 1 (130). - С.25-30.
<http://doi.org/10.32523/2616-6895-2020-130-1-25-30> . 05.12.2023.

51НикитинаЛ., ШагееваФ., ИвановВ. Технология формирования профессиональной компетентности // Высшее образование в России. – 2006. – № 1. – С. 125 – 127.

52Сергеев А.Г. Компетентность и компетенции в образовании. Монография. - Владимир. –2010. –102 с.

53Khimmatiev D.O., Khfkimova M.F. Improving the professional competence of teachers//Journal of critical reviews. –2020.-Vol.7(11).– P. 1131–1137.

54Знаков В.В. Самопонимание субъекта как когнитивная и экзистенциальная проблема // Психологический журнал,2005. Т.26.№ 1.С.18-28.

55Машкин В.И. Управление компетентностью. Все о качестве.Отечественные разработки.– М.: Изд-во НТК«Трек», 2006. – Вып. 45. - С. 3 – 23.

56Barno Khalilova.Problems of Formation of Professional Competence in Future Teachers.–2020.–.121.<http://dx.doi.org/10.52155/ijpsat.v21.1.1871>.13.03.2025

57Мирза Н.В., Маженова Р.Б. Кәсіби - педагогикалық қарым -қатынас. Алматы, 2020. - 212 б.

58Муталиева А.Ш., Шолпанкулова Г.К., Калкеева К.Р. Значение социальной практики в подготовке будущих педагогов-психологов к профессиональной деятельности// Вестник КазНПУ имени Абая, серия «Педагогические науки». – 2023. -№8. – С. 115–127.
<https://doi.org/10.51889/2959-5762.2023.80.4.0>. 11.12.2024.

59Nurbekova S., Aitrayeva A., Alimbekova A. Развитие творческого потенциала детей старшего дошкольного возраста в игровой деятельности // Вестник КазНПУ имени Абая, серия «Педагогические науки». – 2023. - №76, 4. – С.251–257. <https://doi.org/10.51889/6838.2022.89.48.025>.08.12.2024.

60Турсынова Ж.Ж. Формирование профессиональной компетентности студентов в условиях производственной практики на основе информационных технологий: дис...к.п.н. - Карангандинский гос.ун-т им. академика Е.А.Букетова. - 2008.

61Рахметова Н., Сандибаева Ж., Калабаева Д. Педагогические условия формирования компетентности будущих педагогов профессионального образования//Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 4-5. – С.987-990. <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=9118>.10.11.2024.

62Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. — 2-е изд., перераб., доп. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с.

63Солянкина Л.Е. Компетентностный подход, как социокультурный феномен современного образования при подготовке компетентного специалиста // Мировые цивилизации Том 1, №3 (2016) <https://wcj.world.ru/PDF/05MZ316.pdf> 15.03.2026.

64Чакликова А.Т. Категории «компетентность» и «компетенция» в современной образовательной парадигме // Вестник КазНУ. Серия педагогические науки. – 2007. – № 2. – С. 9–16.

65Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34 – 42.

66Хуторской А.В. Технологии проектирования компетенций // ОБЖ. Основы безопасности жизни. - 2014. - № 3. - С. 35–42.

67Магзумова Н.К., Мирза Н.В., Ján Danek Педагогические условия формирования компетентности будущих педагогов (Ján Danek, SR).PEDAGOGICA ACTUALIS XI. Univerzitasv. Cyrilaa Metodav Trnave. – Trnava, 2020. - P.289-295.

68Каюмов А.Т. Коммуникационная компетентность личности как цель социализирующего воздействия образовательного процесса // Инновации в образовании. – 2007. – № 5. – С. 93 – 98.

69Бабаева В.В. Опыт использования тренажеров в процессе подготовки будущих учителей // Казанский пед. ун-т. – Казань, 2010. – № 4. – С.130-135.

70Сеитова Р.С. Формирование коммуникативно - управленческой компетентности у студентов педагогического вуза: дис. ... канд. пед. наук. – Челябинск, 2012. – 208 с.

71Самсонова М.В. Планирование процесса формирования компетентностного специалиста в высшем профессиональном образовании // Качество, инновации, образование. – 2008. – № 9. – С. 7 – 16.

72Садирбекова Д.К. Қазақстан ғалымдарының педагогикалық зерттеулеріндегі құзыреттілік ұғымының мәні // Қазақстан Республикасының педагогикалық ғылымдар академиясының құрметті академигі К.Қ.Құнантаеваның 85 жылдығына арналған «Қазақстан Республикасының Әлемдік кеңістігіндегі Білім мен Ғылымның даму тарихы және заманауи тенденциялары». - 2016. - Б. 190-193.

73Хуторский А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58 – 64.

74Садвакасова З.М., Кабдолданова Б.А. Менеджмент качества в организации образования. – Алматы, 2010. – 279 с.

- 75 Герасимова Г.Е. Управление персоналом. Все о качестве. Отечественные разработки.– М.: Изд-во НТК «Трек», 2004. – Вып. 33. - С. 62 – 87.
- 76 Қалымбетова Э.К., Баймолдина Л.О. Басқару психологиясы: оқу құралы.- Алматы: Қазақ университеті, 2019. – 220б.
- 77 Баскаев, Р.М. О тенденциях изменений в образовании и переходе к компетентному подходу // Высшее образование сегодня. – 2007. – № 1. – С.10 – 15.
- 78 Ибатуллин И.И. Рейтинг субъектов деятельности // Университетское управление. – 2004. – № 3.- С. 44 – 58.
- 79 Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Вильямс, 2001. – С.23 – 25.
- 80 Кирдячкина С.В. Обновление механизмов управления ОУ в контексте компетентностного подхода // Высшая школа сегодня. – 2009. – № 2. – С.19 – 21.
- 81 Павлюк Д.В. Выбор критериев для измерения творческих процессов // Методы менеджмента качества. – 2008. – № 11. – С. 20 – 24.
- 82 Качалов В.А. Что требуется оценить в действиях по обеспечению компетентности персонала: их результативность или эффективность? // Методы менеджмента качества. – 2008. – № 12. – С. 18 – 24.
- 83 Никулина И.Е., Римская О.Н. Студент, преподаватель и работодатель в системе управления качеством образовательных услуг // Университетское управление. – 2006. – № 6. – С. 46 – 52.
- 84 Скок Г.Б. Некоторые нормы качества деятельности преподавателя // Университетское управление. – 2005. – С. 33 – 42.
- 85 Урусова О.В. Развивающийся потенциал ИКТ-технологий в системе повышения квалификации: дис. ... канд. пед. наук.- НГУ им. Я. Мудрого. – Великий Новгород, 2006.
- 86 Вербицкий А.А., Ларионова О.Б. Личностный и компетентностный подходы в образовании. – М.: Логос, 2009. – 336 с.
- 87 Скок Г.Б. Некоторые нормы качества деятельности преподавателя // Университетское управление: практика и анализ. – 2003. – № 3. – С. 84 – 90.
- 88 Зеер Э., Сыманюк Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С.122–123.
- 89 Зимняя И.А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (Теоретико-методологический аспект) // Высшее образование сегодня. – 2006. – № 8. – С.5–9.
- 90 Байденко В. Компетентность в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) // Высшее образование в России. – 2004. – № 11. – С.11–13.
- 91 Соломина В.П. Комплект контрольно-измерительных материалов для оценки компетентностей обучающихся. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – 211 с.
- 92 Таубаева Ш.Т. Методология и методы педагогических исследований: учебник. – Алматы: Дарын, 2023. – 430 с.
- 93 Можаяева Т.П. Формирование компетентных специалистов в техническом вузе // Методы менеджмента качества. – 2005. – № 12. – С. 15 – 18.

94Никитина Л., Шагеева Ф., Иванов В. Технологии формирования профессиональной компетентности // Высшее образование в России. – 2006. – № 9. – С. 125 – 127.

95Самсонова М.В., Ефимов В.В. Модель реализации компетенций в образовании // Качество, инновации, образование. – 2008. – № 6. – С. 17 – 24.

96Селезнева Н.А. Качество высшего образования как объект системного исследования.– М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов.– 2008. – 95 с.

97Субетто А.И. Квалитология образования (основание и синтез). – М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2000. – 220 с.

98Войнова Н.А., Войнов А.В. Особенности формирования информационной компетентности студентов вуза // Инновации в образовании. – 2004. – № 4. – С. 111 – 118.

99Сергиенко Е.А. От когнитивной психологии к психологии субъекта// Психологический журнал. – 2007. – № 1. –Т. 28.– С.30–37.

100Ровинский Р.Е. Синергетика и процессы развития сложных систем// Вопросы философии. – 2006. – № 2.

101Адлер Ю.П., Шпер В.Л. Практическое руководство по статистическому управлению процессами. - М.: Альпина Паблишер, 2019. - 234 с.

102Абсатова М.А., Ешметова Г.Ж. Кәсіби өзін-өзі анықтау мен кәсіби құзыреттілік ұғымдарының ара-қатынасы//Вестник КазНПУ им. Абая, серия «Педагогические науки». - 2017.–№1(53).– С.13-14.

103Абсатова М.А., Қожан А. Студенттердің зерттеушілік құзыреттілігінің құрылым//Вестник КазНПУ им. Абая, серия «Педагогические науки». - 2017. – №1(53).– С.137-138.

104Павлова А.Н. Повышение компетентности студентов через повышение компетентности преподавателя.<http://modern-olraz08livejournal/5693>. 04.06.2019.

105Donald J. Wheeler. Advanced Topics in Statistical Process Control: The Power of Shewhart's Charts. —SPCPress, 1995.<https://www.amazon.com/Advanced-Topics-Statistical-Process-Control/dp/B01JXTDBCW>. 13.06.2019.

106Денисова О.П. Формирование психологической готовности студента-будущего менеджера к управленческой деятельности: дис. ... канд. псих. наук. – Самара, 2007. – 199 с.

107Баймуханбетов Б.Т. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасының қалыптастыру: филос. док. (PhD) ... дис. – Алматы, 2014. – 159 б.

108Акжолова А., Сманова А., Сурабалдиева Б., Айтенова Э., Уайдуллақызы Э. Дидактическое обоснование дуального обучения в Германии и Казахстане // Педагогика и психология. – 2022. – № 4(53). – С.45–54.<https://journal-pedpsy.kaznpu.kz/index.php/ped/article/view/1152>. 26.01.2024.

109Сүлейменова Ж.Т. Студенттердің ақпараттық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары//Доклады Казахской академии образования. - 2016.–№2. – С. 155-161.

110Кусаинова Ж.Д., Аязбаева А.Т. Особенности профессиональной компетентности студентов педагогических специальностей // Доклады Казахской академии образования. - 2016. – №1-2. – С. 134-141.

- 111Сергиенко Е.А. От когнитивной психологии к психологии субъекта // Психологический журнал. – 2007. – № 1. – Т. 28. – С. 17-27.
- 112 1st UNESCO Global Forum on International Quality Assurance, Accreditation and the Recognition of Qualifications in Higher Education. - Paris, 2002. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-03774-1_11.21.06.2019.
- 113Ванцова Т.С. Менеджер образования: особенности управленческо-педагогической деятельности//Профессиональное образование. – 2002. – №10. – С.4-5.
- 114Савченко Н.А. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций.<http://dx.doi.org/10.52155/ijpsat.v21.1>.13.03.2025.
- 115Шамова Т.И. Компетентностный подход в образовании – ответ на вызовы XXI столетия//Проблемы и перспективы развития профессиональной компетентности организаторов образования:Сборник материалов Международной научно-практической конференции. – М.: 2006. – 528с.
- 116Savchenko N.A. Design technology for key and subject competencies.www.humanities.edu.ru/dl/msg/84193.13.03.2025.
- 117Shikhonin A.A. Assessment of competencies in the network environment of a university / A.A. Shikhonin, V. A. Tarlykov // Higher education in Russia. - 2009. - No. 9. - P.17 - 24.
- 118Капбасова Г.Б. Формирование мотивации учебной деятельности студентов-психологов в системе дистанционного образования: автореф. ... канд. психол. наук: 19.00.07.– Алматы, 2005. – 24 с.
- 119Фишман Л.И. Модели образовательного менеджмента: обзорный анализ//Школьные технологии. – 2000. – №4. – С.115-120.
- 120Менеджер образования: государственные требования//Образование в документах. – 2002. – №5-6. – С.10-15.<http://referat-lib.ru/view/referat-management/133/132159.htm>.06.11.2019.
- 121Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Академия, 2015. – 304 с.
- 122Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. – М., 2013. – 115с. <https://www.litmir.me/bd/?b=242703>.06.11.2019.
- 123Магзумова Н.К., Мирза Н.В. Білім беру менеджерлерінің кәсіби кәзіреттерін арттыру.Қазақ білім акедемиясының баяндамалары //Жалпы педагогика. педагогика және білім тарихы. Этнопедагогика сериясы. — Нұр-Сұлтан, 2020. – №1. – Б.147 –154. <https://egi.kz/wp-content/uploads/2020/04/КАО-2020-1.pdf>.
- 124Алипханова Ф.Н. Профессиональная подготовка бакалавров в условиях компетентностного подхода. // Научные исследования и образование. 2016. № 4 (24). С. 52-56.
- 125Дмитренко Т.А., Махмутова Е.Н., Андреева М.М., Социально-психологический тренинг как средство формирования коммуникативной компетентности студентов-менеджеров // Интеграция образования. - 2018. - Т. 22. - №1. - С.91–106.
- 126 Чанько А.Д. Методические аспекты преподавания бизнес-дисциплин в группах топ-менеджеров // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер.

8:Менеджмент. - 2012. - №1. - С.136–167. URL:<http://www.vestnikmanagement.spbu.ru/archive/pdf/549.pdf>.08.04.2022.

127Берулава Г.А. Влияние современных информационных технологий на коммуникативные характеристики личности // Гуманизация образования. - 2013. - №6. - С.10–15.<https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-sovremennyh-informatsionnyh-tehnologiy-na-kommunikativnye-harakteristiki-lichnosti>.

21.06.2019

128Уилер Д., Чамберс Д. Статистическое управление процессами: Оптимизация бизнеса с использованием контрольных карт Шухарта Understanding Statistical Process Control. – М.: «Альпина Паблишер», 2009. – 310 с.

129Лapidус В.А. Система Шухарта. – Н.Новгород: ООО СМЦ «Приоритет», 2004. — 65 с.

130Карманова Ж.А., Манашова Г.Н. Ценностное отношение к обучающимся как условие развития коммуникативной компетентности молодого специалиста // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2014. - №11-3. - С. 427–430. <https://elibrary.ru/item.asp?id=22578759>. 21.06.2019.

131Оськина С.А. Психологические основы совершенствования коммуникативной компетентности студента педвуза//Интеграция образования.- 2009. - №4. - С.79–82.<https://www.dissercat.com/content/psikhologo-pedagogicheskoe-soprovozhdenie-razvitiya-kommunikativnoi-kompetentnosti-studenta-21.06.2019>.

132Степанова Т.Ю. Специфика применения коммуникативного подхода в обучении иностранным языкам//ИТС. - 2012. - №2. - С. 37–41. <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-primeneniya-kommunikativnogo-podhoda-v-obuchenii-inostrannym-yazykam>. 21.06.2019.

133Харченко И.И. Формирование коммуникативной компетенции студентов аграрного вуза инновационными средствами // Инновации в науке. 2013. -№18-2. - С.53–58. http://elar.usfeu.ru/bitstream/123456789/3949/1/Formirovanie_2014.pdf. 06.09.2019.

134Фишман Л.И. Модели образовательного менеджмента: обзорный анализ//Школьные технологии. – 2000. – №4. – С.115-120.

135Cradden C. Staff Mobility in the European Higher Education Area. Bologna Handbook. June – 2007. URL: www.yumpu.com/en/document/view/35789767/2007-constructing-paths-to-staff-mobility-in-the-european-higher.11.06.2019.

136Дохолян А.М. Коммуникативная компетентность в свете реализации новых стандартов образования // Перспективы науки. -2015. - № 3.- С. 117–120. <http://elibrary.ru/item.asp?id=23590335>. 11.06.2019.

137Желнова О.А. Компетентностное моделирование специалиста в сфере среднего профессионального образования // Современные наукоемкие технологии.–2008.–№8.–С.39-43.<http://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=24124>. 11.06.2019.

138Information Literacy Competency Standardsfor Higher Education/<http://hdl.handle.net/11213/7668>. 12.07.2019.

139Зеер Э.Ф. Психолого-дидактические конструкты качества профессионального образования // Образование и наука. 2002. № 2(14) С.31–50.<http://www.edscience.ru/jour/issue/archive>.21.06.2019.

140Челнокова Е.А., Коровина Е.А., Агаев Н.Ф. Педагогический менеджмент как вид управленческой деятельности педагога // Современные наукоемкие технологии. – 2015. –№12-1. – С.165-168 [URL:http://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=35232](http://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=35232).19.06.2019

141Алеевская Ю.И., Аширбагина Н.Л., Мещерякова Н.А. Коммуникативная компетентность как предмет педагогического исследования // Интеграция образования. - 2016. - Т. 20, № 3. - С. 352–363. DOI:[10.15507/1991-9468.084.020.201603.352-363](https://doi.org/10.15507/1991-9468.084.020.201603.352-363). 18.04.2018.

142Петровская Л.А. Общение – компетентность – тренинг. - СПб.: Смысл, 2007. - 688 с.

143Емельянов Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности. - М.: Просвещение. - 1995. - 183 с.

144Рогач О.В., Рябова Т.М., Фролова Е.В. Анализ проблем управления инновационным развитием школьного образования в современной России // Интеграция образования. - 2017. - Т. 21, № 4.- С. 669–682. DOI: [10.15507/1991-9468.089.021.201704.669-682](https://doi.org/10.15507/1991-9468.089.021.201704.669-682).16.04.2019.

145Бакунович М.Ф., Станкевич Н.Л. Самоконтроль как базовый элемент профессиональной компетентности будущих it-специалистов // интеграция образования. 2018. - Т. 22, № 4. - С. 681–695. doi:[10.15507/1991-9468.093.022.201804.681-695](https://doi.org/10.15507/1991-9468.093.022.201804.681-695).11.06.2019.

146Санхаева А.Н. Подготовка будущих педагогов к корпоративному управлению в системе образования: дис. ... док. PhD: 6D010300. – Караганда, 2021. – 181 с.

147Стриелковски В., Киселева Л.С., Попова Е.Н. Детерминанты качества университетского образования: мнение студентов // Интеграция образования.- 2018. - Т. 22, № 2. - С. 220–236. DOI: [10.15507/1991-9468.091.022.201802.220-236](https://doi.org/10.15507/1991-9468.091.022.201802.220-236).13.06.2020.

148Махмутова Е.Н., Андреева М.М., Дмитренко Т.А. Социально-психологический тренинг как средство формирования коммуникативной компетентности студентов-менеджеров // Интеграция образования. - 2018. - Т.22,№1.-С.91–106.DOI:[10.15507/1991-9468.090.022.201801.091-106](https://doi.org/10.15507/1991-9468.090.022.201801.091-106). 18.04.2019.

149Зимняя И.А. Компетентностный подход в образовании (методолого-теоретический аспект) // Проблемы качества образования //Материалы XV Всерос. науч.-метод. конф.: в 3 кн. - М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов Моск. гос. ин-та стали и сплавов (технол. ун-та). 2005. - С. 5–26.

150Student's perception of the lecturer's role in management educationoc: knowledge acquisition and competence development / L. Hernandez-Lopez [et al.] // The International Journal of Management Education. 2016. - Vol. 14, Iss. 3. -P. 411–421. DOI: [10.1016/j.ijme.2016.10.001](https://doi.org/10.1016/j.ijme.2016.10.001).18.04.2019.

151 Воевода Е.В. Обучение иностранным языкам в контексте межкультурной коммуникации // Среднее профессиональное образование. - 2009. № 8. - С. 14–17. <https://elibrary.ru/item.asp?id=12793534>. 10.03.2017.

152 Дмитренко Т.А. Подготовка конкурентоспособного специалиста со знанием иностранного языка в неязыковом вузе // Личность. Культура. Общество. - 2012.- Т. 14, № 75/76. - С. 227–232. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2014-4-4/140461091.html>. 10.03.2018.

153 Ерофеев А.К., Базаров Т.Ю. Авторские технологии разработки моделей компетенций // Организационная психология. - 2014. - Т.4, №4. - С.74–92. <https://orgpsyjournal.hse.ru/2014-4-4/140461091.html>. 10.03.2018.

154 Махмутова Е.Н., Щербаков С.В., Изиляева Л.О. Психологическое и социологическое сопровождение решения проблем современного управления // Экономика и управление. - 2008. - №5. - С.86–88. <https://elibrary.ru/item.asp?id=11735861>. 10.03.2018.

155 Хуторской А.В. Технологии проектирования компетенций // ОБЖ. Основы безопасности жизни. - 2014. - № 3. - С. 35–42.

156 Зазыкин В.Г., Деркач А.А. От подготовки специалистов – к подготовке профессионалов // Профессиональное образование. Столица 2013. - № 11. - С.10–12. <http://m-profobr.com/files/----11,-2013.pdf>. 18.04.2018.

157 Кодинцева Н.М. Опыт создания методики измерения компетентности социального взаимодействия // Психологическая диагностика. 2006. № 3. С. 27–46. <https://studfiles.net/preview/3488235>. 17.04.2018.

158 Наговицын Р.С., Голубева И.А. Формирование коммуникативных компетенций у будущего педагога в студенческом научном обществе // Интеграция образования. - 2019. - Т. 2, № 1. - С. 66–84. DOI: [10.15507/1991-9468.094.023.201901.066-084](https://doi.org/10.15507/1991-9468.094.023.201901.066-084). 16.04.2019.

159 Лазарев В.С. О научном обеспечении реализации компетентностного (деятельностного) подхода в системе подготовки будущих специалистов // Профессиональное образование. - Столица. 2017. - № 3. - С.4–8. <http://m-profobr.com/files/-----3,-2017.pdf>. 18.04.2019.

160 Чернега Е.А. Теоретико-методологические аспекты формирования профессиональной компетентности современного педагога // Вестник Таганрогского института имени А.П.Чехова. - 2010. - №2. <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskie-aspekty-formirovaniya-professionalnoy-kompetentnosti-sovremennogo-pedagoga>. 14.06.2020.

161 Королева Г.М. Развитие этнокультурной компетентности педагогов в современной социокультурной среде // Фундаментальные исследования. – 2011. – №8-2. – С.280-283. <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=27947>. 12.05.2020.

162 Рубинштейн М.М. Проблема учителя : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений Текст. / М.М. Рубинштейн / под ред. Слостенина В.А. М. : Издательский центр «Академия», 2004. - 176 с.

163 Вербицкий А.А., Бакшаева Н.А. Развитие мотивации студентов в контекстном обучении / А.А. Вербицкий, Н. А. Бакшаева. — М., -2000.

- 164Банько Н.А. Формирование профессионально-педагогической компетентности как компонента профессиональной подготовки менеджеров. Монография. 2004. – 69с.
- 165Колесникова И.А. Коммуникативная деятельность педагога: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / под ред. Сластенина В. А. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. - 336 с.
- 166Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2002. – 528 с.
- 167Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л. М. Митина. — М.: Издательский центр «Академия», 2004. — 320 с.
- 168Орысша-қазакша түсіндірме сөздік: Педагогика / жалпы редакциясын басқарған э.ғ.д., профессор Е.Арын. - Павлодар: "ЭКО" ҒӨФ, 2006. – 482 б.
- 169Подымова Л.С., Подымов Н.А., Алисов Е.А. Готовность педагогов к обеспечению безопасности личности в инновационной образовательной среде // интеграция образования. - 2018. - Т. 22, № 4. - С. 663–680. doi:10.15507/1991-9468.093.022.201804.663-680.
- 170Попова О.И. Преподаватель вуза: современный взгляд на профессию. Опыт социологического исследования // Педагогическое образование в России. - 2012. - №6. - С. 112–119. <https://elibrary.ru/item.asp?id=18756889>. 21.06.2019.
- 171Саранцев Г.И. Исследование структуры профессиональной подготовки бакалавра по направлению «Педагогическое образование» // Интеграция образования. - 2015. - №4(81).- С. 16–22. [http:// elibrary.ru/item.asp?id=25013385](http://elibrary.ru/item.asp?id=25013385). 16.04.2019.
- 172Столяренко, Л.Д. Педагогическая психология Текст. / Л. Д. Столяренко. - Ростов/н/Дону : «Феникс», 2006. - 542 с.
- 173Андреев В.И. Саморазвитие творческой конкурентоспособной личности менеджера. - Казань, 1992. – 207 с.
- 174 Денисова О.П. Формирование психологической готовности студента-будущего менеджера к управленческой деятельности: дис. ... канд. псих. наук. - Самара, 2007. - 199 с.
- 175Заславская О.Ю. Развитие управленческой компетентности учителя в системе многоуровневой подготовки в области методики обучения информатике: автореф. ... док. пед. наук. - М., 2008. - 46 с.
- 176Чуб Е.В. Компетентностный подход в образовании// Инновации в образовании. –2008. – №3. – 21 с.
- 177Козырева О.А. Методология моделирования профессиональной компетентности педагога// Дополнительное профессиональное образование. – 2008. -№4.- 24с.
- 178Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании// Школьные технологии. –2004. – №5. – 31 с.
- 179Ежова Т.В. Формирование общекультурной компетентности студентов в образовательном процессе вуза: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Оренбург, 2003; Зимняя И.А. Ключевые компетенции — новая парадигма результата образования//Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34.

180 Садирбекова Д.К., Ташкеева Г.К., Сариева А. Реализация компетентного подхода в образовательной среде высших учебных заведений // Хабаршы, «Педагогика ғылымдары» сериясы. – 2017. - №3(55). – С. 44-49.

181 Саукова Н.М. Основные этапы формирования профессионально ориентированных мультимедийных компетенций в системе информационно-познавательного процесса обучения студентов // Наука и школа. - 2013. - №3. – С.51–56. <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-etapy-formirovaniya-professionalno-orientirovannyh-multimediynyh-kompetentsiy-v-sisteme-informatsionno-poznavatel'nogo>. 06.05.2020.

182 Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. С.272-273.

183 Батаршев А.В. Базовые психологические свойства и самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике. — СПб.: Речь, 2005. - С.44 – 49.

184 Джакупов С.М. Управление познавательной деятельностью студентов в процессе обучения: учебное пособие.–Алматы: Қазақ университеті, 2002.–117с.

185 Куанышбаева С.С. Эмоциональный интеллект педагогов как фактор успешной профессиональной деятельности // Вестник КазНУ. — 2020. — №3. — С. 95–103.

186 Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие / Д.Я. Райгородский. - Самара: Издательский: Дом "БАХРАХ-М", 2003. - 664 с.

187 Жуков Ю.М., Петровская Л.А., Растяжников П.В. Диагностика и развитие компетентности в общении. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 104 с.

188 Леванова Е.А. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия.– СПб: Питер, 2006.– 208с.

189 Андреев В.И. Педагогика Высшей школы. Инновационно-прогностический курс: учебное пособие. – Казань: Центр инновационных технологий, 2005. – 500 с.

190 Кларин М.В. Инновационные модели обучения: Исследование мирового опыта. - М.: Луч, 2016. - 640 с.

191 Солянкина Л.Е. Компетентный подход, как социокультурный феномен современного образования при подготовке компетентного специалиста//Мировые цивилизации. – 2016. – Т.1. –№3(2016). <https://wcj.world.ru/PDF/05MZ316.pdf>. 21.05.2020.

192 Прутченков А.С. Тренинг коммуникативных умений. – М.: Новая школа, 1993.– 49 с.

193 Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. -М., 1993.- 153 с.

194 Вербицкий А.А., Борисова Н.В. Методические рекомендации по проведению деловых игр. – М.: 1990. – 46 с.

195 Заболотская М.В. Культура полемики: спор, диспут, дискуссия, обсуждение. // Международный студенческий научный вестник. – 2017. – №5. <http://eduherald.ru/ru/article/view?id=17303>. 21.05.2020.

- 196Петровская Л.А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
- 197Tashkeyeva G.K., Sariyeva A.K., Abykanova B.T., Sadirbekova D.K., Mukhamejan N. The practice of interactive learning at the university // Наука и жизнь Казахстана. – 2018. - №4(62). – С. 171-175.
- 198Abykanova Bakytgul, Tashkeyeva Gulmira, Idrissov Salamat, Bilyalovaa Zhupar, Sadirbekova Dinara. Professional competence of a teacher in higher educational institution // International journal of environmental & science education. - 2016. - Vol. 11, №8. – P. 2197-2206.
- 199Тряпицина А.П. Компетентностный подход в педагогическом образовании. – СПб.:Изд-во РГПУ им. А.И.Герцена, 2008. – 392 с.
- 200Жақыпов С.М. Жалпы психология негіздері. - 2012. -Б. 48 – 54.
- 201Базарбаева К.К. Қарым – қатынас психологиясы. - 2011. - 112 б.
- 202Дж.Морено Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе. - 2001. – С.102 – 115.
- 203Магзумова Н.К., Абылқасымова З.М., Мирза Н.В. Болашақ педагог мамандардың күзіреттілігің – социометрия әдісі арқылы зерттеу // III Международной научно-практической конференции «Global science and innovations 2020: centralasia» Серия.Педагогические науки.–Нур-Султан, 2020 – Т.3, № 3(1).– Б.205-210.
- 204Абсатова М.А., Таженова Г.С., Атабекова Б.А., Нишанбаева С.З., Сманова А.А., Садирбекова Д.К. ЖОО оқыту үдерісін күзіреттілікке бағытталған амал негізінде ұйымдастыру // Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті ғалымдары. - Алматы, 2016. – 98 б.
- 205Скороходова В.Д., Ларионова Л.А. Особенности эмоционального интеллекта у студентов-психологов //Международный студенческий научный вестник. – И., 2017. – №5. – С. 62-70.
- 206Bar-On R., Handley R., Fund S. The impact of emotional intelligence on performance // Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups / V.U. Druskat, F. Sala, G. Mount (Eds.).Mahwah. -NJ: Erlbaum. - 2006. - P. 3—20.
- 207Белобородов А.М., Оконечникова Л.В., Сыманюк Э.Э. Исследование эмоционального интеллекта у студентов. – Е., 2015. – 105 с.
- 208Сейдахметова Ж.Б. Психологические особенности эмоционального интеллекта у студентов. Психология и образование в Казахстане. — 2021. — №5. — С. 54–61.
- 209Moeller C., Kwantes C.T. Too Much of a Good Thing? Emotional Intelligence and Interpersonal Conflict Behaviors //The Journal of Social Psychology. - 2015. - Vol. № 4. - P. 314—324.
- 210Ян Данек, Магзумова Н.К., Баспакова М.Е. Features of emotional intelligence in students of history as a socio-psychological phenomenon. Балаубаевские чтения – XII // Материалы Республиканской научно-практической конференции с международным участием, посвященной 120-летию С.Б. Балаубаева, 70 – летию С.М.Джакупова и 30-летию кафедры психологии. – Караганда, 2020 – С. 229-235.

211Самсонова М.В., Ефимов В.В. Модель реализации компетенций в образовании // Качество, инновации, образование. – 2008. – № 6. – С. 17 – 24.

212Селезнева Н.А. Качество высшего образования как объект системного исследования /Н.А.Селезнева. – М.: Исслед. Центр проблем качества подготовки специалистов, 2008. – 95 с.

213Мартин Д. Психологические эксперименты. Секреты механизмов психики. – СПб.: прайм-еврознак, 2004. – 480 с.

214Медеубаева К.Т., Садирбекова Д.К. Оқыту нәтижелерін бағалаудың жаңаша әдістері: оқу құралы. – Алматы: Қыздар университеті, 2017. – 145б.

215Рахметова Н., Сандибаева Ж., Калабаева Д. Педагогические условия формирования компетентности будущих педагогов профессионального образования // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований.–2016.–№4-5.- С.987-990. [https://applied-research.ru/ru/article /view?id=9118](https://applied-research.ru/ru/article/view?id=9118). 30.10.2019.

216Ualiev N., Murzalinova A., Zhunusova A., Kuzenbaeva A., Zhanpeisova A. К вопросу о развитии лидерских качеств студентов педагогических специальностей // Педагогика и психология. – 2023. – № 1(54). – С.3–11. DOI: 10.51889/2077-6861.2023.1.30.002. <https://journal-pedpsy.kaznpu.kz/index.php/ped/article/view/835>. 26.01.2024.

217Nazira M., Natalya M., Galiya Z., Karas K., Gulbarshyn B. Professional pedagogical formation of the competence of the teacher-manager. Cypriot Journal of Educational Sciences, 2021. -№16(5). – P.2698-2712. <https://doi.org/10.18844/cjes.v6i5.6359>.

218Ян Данек, С.Каргин, Н.Магзумова, Н.Мирза, К.Казиев. On the effectiveness of the combined managerial style of a modern general education school // Вестник Карагандинского университета. Серия «Педагогика». — 2022 — № 2(106).— Б. 91–99. <https://doi.10.31489/2022Ped2/91-99>.

219Аманова А.К. Болашақ педагог-психолог мамандарының кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары. Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ: дис. ... канд.пед.наук.— Астана, 2017. — 143с.

220Есимғалиева Т.М. Болашақ педагог-психологтардың кәсіби құзыреттілігін кәсіпті білім беру жағдайында қалыптастыру. Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университет: дис. ... канд.пед.наук. —Алматы, 2020. — 194с.

221Садирбекова Д.К. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру. Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университет:дис. ... канд.пед.наук. — Алматы, 2018. — 167с.

222Magzumova N.K., Danek J., Mandykayeva A.R., Tazhibayeva E.R. Group values in high school students' communicative competence enhancement // Bulletin of L.N. Gumilyov Eurasian National University. Pedagogy. Psychology. Sociology Series.–Астана, 2024. - №3(148). – P. 170 –182.<https://doi.org/10.32523/2616-6895-2024-148-3-170-182>.

ҚОСЫМША А

Әлеуметтік-психологиялық тренинг бағдарламасының құрылымы

«Табысты адамның қасиеттері» сауалнама

Ал енді келесі тесті қолдана отырып, өзіңізді бүгін өзгелерге қалай көрсететіндігіңізді анықтауға тырысайық (өзіңіздің сезіміңіз).

Келесі «Иә» немесе «жоқ» мәлімдемелерге жауап беріңіз.

«Иә» - егер бұл мәлімдеме сізге қатысты болса.

«Жоқ» - егер бұл мәлімдеме сізге қатысты болмаса.

Сіз өзіңізге сенімдісіз.

1. Сіз өзіңізге және басқаларға оң көзқараспен қарайсыз.
2. Сіз жаңа адамдармен оңай байланыс жасайсыз.
3. Сіз тұлғаның күшті және әлсіз жақтарын көрсете аласыз.
4. Кез-келген жағдайда Сіз өзіңізді жағымды түрде ұстай аласыз.
5. Сіз қалай мақтауды білесіз.
6. Сіз комплименттерді қалай қабылдау керектігін білесіз.
7. Сіз жаңа адамдармен көңілді сөйлесе аласыз
8. Сіз өзіңізге сенімдісіз.
9. Сіз шын көңіліңізбен мектепке барасыз.
10. Сіз мұғалімдермен жақсы қарым-қатынастасыз.
11. Сіз әрқашан өз құныңызды білесіз.
12. Сіз қызмет құны қанша тұратынын сенімді түрде айтасыз.
13. Сіз көп позитивті энергия аласыз.
14. Сіз мақсатты адамсыз және, әдетте, мақсатыңызға жетесіз.
15. Сіз депрессиямен ауырмайсыз.
16. Сіз өзіңіздің қаржылық жағдайыңызға қанағаттанасыз.
17. Сіз жеке өсуге назар аударасыз.
18. Сіз кәсіби өсуге назар аударасыз.
19. Сіздің достарыңыз көп.

«Иә» әр жауап сіздің сәттіліктің 5% құрайды.

Бекітілген жауаптардың санын санап, 5-ке көбейтіңіз.

Алынған көрсеткішті жазыңыз.

Енді алынған мәнді сөйлемге салыңыз: «Менің өмірімде мен ___% сәттімін, және мен өмірімде 100% жетістікке жету үшін барлығын жасаймын. *Сабақтың аяқталуы. Кері байланыс.*

Топтық бірлік индексін өлшеуге арналған тест (Сишор әдісі)

Әркім өзіне лайықты жауапты таңдайды, мөлшерін есептейді. Алынған ұпайлар тақтаға жазылып, арифметикалық орта есеппеледі. Бұл топ бірлігінің көрсеткіші болады. Қорғаныс уақыты - 10 минут.

1. Топқа мүшелікке қандай баға берер едіңіз?
 - Мен өзімді оның мүшесі, команданың бір бөлігі сияқты сезінемін (5);
 - көптеген іс-шараларға қатысамын (4);
 - мен кейбір іс-шараларға қатысамын, басқаларына қатыспаймын (3);
 - өзімді топтың мүшесі екенімді сезбеймін (2);

- мен одан бөлек тұрамын және өмір бөлек сүремін (1);
 - білмеймін, маған жауап беру қиын (1).
2. Егер сізде мүмкіндік болса, басқа топқа ауыса аласыз ба (басқа шарттарды өзгертпей)?
- иә, мен өткім келеді (1);
 - тоқтағаннан гөрі, ауысар едім (2);
 - мен ешқандай айырмашылықты көрмеймін (3);
 - өз тобында қалуы әбден мүмкін (4);
 - мен өз тобымда қалғым келеді (5);
 - білмеймін, айту қиын (1).
3. Топ мүшелерінің арасында қандай байланыс бар?
- көптеген командаларға қарағанда жақсы (3);
 - көптеген топтардағыдай (2);
 - көптеген топтарға қарағанда нашар (1);
 - білмеймін, айту қиын (1);
4. Мұғалімдермен қарым-қатынасыңыз қандай?
- көптеген топтарға қарағанда жақсы (3);
 - көптеген топтардағыдай бірдей (2);
 - басқа топтарға қарағанда нашар (1);
 - мен білмеймін (1).
5. Сіздің командаңыздағы мәселеге (оқу және т.б.) қандай көзқарас бар?
- көптеген командаларға қарағанда жақсы (3);
 - көптеген топтардағыдай (2);
 - көп топтарға қарағанда нашар (1);
 - мен білмеймін (1).
- Топтық бірлестік деңгейлері:
- 15,1 балл және одан жоғары - жоғары;
 - 11,6 - 15 балл - орташа көрсеткіштен жоғары;
 - 7–11.5 - орташа;
 - 4–6.9 - орташа деңгейден төмен;
 - 4 - және одан төмен.

ҚОСЫМША Ә

Коммуникативтік құзыреттілік деңгейін анықтаудың диагностикалық әдістерінің мазмұны

«Көпшілдік деңгейін бағалау» (В. Ф. Ряховский)

Тест адамның коммуникабельділік деңгейін анықтауға мүмкіндік береді. 16 сұрақтан тұрады. Алынған ұпайлар жиынтықталады және классификатор бойынша сыналушылар жеті санаттың қайсысына жататыны анықталады.

Тест сыналушыларды жеті санат бойынша жіктейді, оларға мыналар жатады: айқын коммуникабельділік емес – ұжымдағы жұмысқа қабілетсіздігі, бұл әлеуметтендірудің төмен деңгейін көрсетеді; тұйықтылық – сөйлемейтінділік, жалғыздықты қалаушылық; белгілі дәрежеде көпшіліктік – бейтаныс жағдайда өзін өте ыңғайлы сезінеді, бірақ даулар мен пікірталастарға қатыспайды; қалыпты коммуникабельділік – білмекке құмарлық, сұхбаттасушыға қызығушылық, басқалармен қарым-қатынаста шыдамдылық, өз көзқарасын шаңсыз қорғап қалу; өте ашық (кейде нормадан тыс болуы мүмкін) – әуесқойлық, сөйлесу, әр түрлі сұрақтар бойынша сөйлеуді ұнатады, айналасындағылардағы тіпті мезі қылады, жаңа адамдармен тез танысады; "жейде-жігіт" – керемет әңгімешіл, әрқашан барлық істерден хабардар болады, барлық пікірталастарға қатысуды ұнатады, тіпті қисынсыз тақырыптарға көбірек қатысуды ұнатады; ауыр сипаттағы коммуникабельділік – сөйлеу, көп сөйлейді, ешқандай қатысы жоқ істерге араласады, мүлдем қатысы жоқ, қандай да бір проблемалар туралы сөз қозғай алады, жиі өз ортасындағы әртүрлі қатығыстардың себебі болады

Тест адамның коммуникабельділік деңгейін анықтауға мүмкіндік береді. Сұрақтарға жауаптың үш нұсқасын қолдану керек - "иә", "кейде", "жоқ".

Нұсқаулық: сіздің назарыңызға бірнеше қарапайым сұрақтар ұсынылады. Тез жауап беріңіз: "иә", "жоқ", "кейде".

Сауалнама

1. Сізге ординарлы немесе іскерлік кездесу қажет. Сізді оны күту колейдан тайдырады ма?

2. Сізге қайсыбір жиында, жиналыста және осыған ұқсас шараларда баяндама, хабарлама, ақпарт жасау өтініші түскенде Сіз наразылық білдіріп, абыржисыз ба?

3. Дәрігерге баруды соңғы сәтке дейін қалдырмайсыз ба?

4. Сізге өзіңіз ешқашан болмаған қалаға іссапарға баруды ұсынады. Сіз осы іссапардан аулақ болу үшін барынша күш саласыз ба?

5. Сіз қандай да бір адаммен өз уайымыңызды бөлісуді ұнатасыз ба?

6. Егер көшедегі бейтаныс адам Сізге өтініш білдірсе (жол көрсету, уақытты атау, қандай да бір сұраққа жауап беру) жақтырасыз ба?

7. "Әкелер мен балалар" проблемасы бар дегенге және әртүрлі ұрпақтардың бір-бірімен түсінісуі қиын дегенге сенесіз бе?

8. Сіз бірнеше ай бұрын алған ақшаны қайтаруды ұмытып кеткен досыңызды ескертуге ұяласыз ба?

9. Мейрамханада немесе асханада сізге сапасыз тағам берді. Сіз тарелканы

итеріп қана қойып, үндемей қаласыз ба?

10. Бейтаныс адаммен бетпе-бет қалғанда, сіз онымен сөйлеспейсіз, егер ол бірінші болып сөйлесе, сіз тартынасыз ба? Солай ма?

11. Сізді қай жерде болмасын (дүкенде, кітапханада, кинотеатр кассасында) кез-келген ұзын кезек қорқытады. Сіз өз ниетіңізден бас тартқыңыз келе ме, әлде соңына тұрып, күтесіз бе?

12. Сіз даулы жағдайларды қарастыру бойынша қандай да бір комиссияға қатысудан қорқасыз ба?

13. Сіздің әдебиет, өнер, мәдениет шығармаларының өзіндік жеке бағалау критерийлеріңіз бар, және бұл ретте басқа адамның пікірін қабылдамасыз. Бұл солай ма?

14. Сізге таныс белгілі бір сұрақ бойынша бір жерде қате пікірді естідіңіз, Сіз үндемей қаласыз ба немесе дауға кірісіп кетесіз бе?

15. Сіз ызаланасыз ба, егер бір қызметтік сұрақты немесе оқу тақырыбын шешу бойынша көмек сұраса?

16. Сіз өз көзқарасыңызды (пікіріңізді, бағалауды) ауызша түрден гөрі, жазбаша түрде баяндайсыз ба?

Нәтижелерді өңдеу

"Иә" - 2 ұпай, "кейде" - 1 ұпай, "жоқ" - 0 ұпай.

Алынған ұпайлар жиынтықталады және классификатор бойынша сыналудың қай санатына жататыны анықталады.

Тест классификаторы В. Ф. Ряховский

30-31 ұпай - Сіз шын мәнінде байланысқа бейімді емессіз және бұл Сіздің қайғыңыз, өйткені осыдан өзіңіз көп зардап шегесіз. Бірақ, сізден топтық күш-жігерді талап ететін жақындарыңызға да оңай емес. Көпшіл болуға тырысыңыз, өзіңізді бақылаңыз.

25-29 ұпай - Сіз жабықсыз, түсініксізсіз, жалғыздықты қалайсыз, сондықтан достарыңыз аз. Жаңа жұмыс және жаңа қарым-қатынастар Сізді мазасыздандармаса да, көп уақытқа дейін өзіңізді таба алмай жүресіз. Сіз өз мінезіңіздегі бұл ерекшелікті жақсы білесіз және өзіңізге риза бола алмайсыз. Бірақ мұндай наразылықпен ғана шектеліп қалмаңыз, мінезіңізді өзгерті Сіздің өз қолыңызда. Қандай да бір күшті қызығушылықта Сіз кенеттен толық коммуникабельді бола аласыз. Тек шарықтай біліңіз.

19-24 ұпай - Сіз белгілі дәрежеде көпшілікпен және бейтаныс жағдайда өзіңізді сенімді сезінесіз. Жаңа проблемалар сізді қорқытпайды. Дегенмен, жаңа адамдарды дұрыс бақылай біліңіз, даулар мен пікірталастарға немқұрайлы қарайсыз. Сіздің пікірлеріңізде кейде мысқыл тым көп, ешқандай негіз жоқ. Бұл кемшіліктерді түзетуге болады.

14-18 ұпай - Сізде қалыпты байланыс бар. Сіз білімпазсыз, қызықты әңгімелесушіні мұқият тыңдайсыз, басқалармен қарым-қатынаста шыдамдылық танытасыз, еш ашусыз өз көзқарасыңызды қорғай аласыз. Уайымсыз жаңа адамдармен тілдесе барасыз. Сонымен қатар шулы компанияларды жақсы көрмейсіз; экстравагантты көрініс және көп сөзді қабылдағыңыз келмейді.

9-13 ұпай - Сіз өте тартымды (кейде, мүмкін, тіпті шарадан тыс), қызықты әңгімелесесіз, түрлі сұрақтар бойынша сөйлеуді ұнатасыз, бірақ Сіздің бұл

мінезіңізден кейбір адамдар зерігіп кетеді. Жаңа адамдармен қуана танысасыз. Өзіңізді назарда ұстауға тырысасыз, ешкімге қарсылық етпейсіз, қолыңыздан келмесе де көмек беруге дайын тұрасыз. Тез ашуланасыз, тез қайтасыз. Сізге шыдамдылық, ыждаһаттылық, және ойлы проблемалармен кездескенде батылдықы қажет. Қаласаңыз, дегенмен, сіз өзіңіздің шегінуіңізге жол бермейсіз.

4-8 ұнай - Сіз, "жейде-жігіт" болуыңыз керек. Көпшілісіз. Сіз әрқашан барлық істерден хабардар боласыз. Сіз бұл басыңызды ауыртса да, барлық сұқбаттарға қатысасыз. Кез-келген мәселе бойынша сөз ала аласыз, тіпті ол туралы үстірт түсінігіңіз болса да. Барлық жерде өзіңізді ыңғайлы сезінесіз. Кез келген істі қолға ала алсыз, бірақ оны аяғына дейін сәтті жеткізе алмасаңызда. Осы себепті басшылар мен әріптестер Сізге кейде күмәнмен қарайды. Осы деректер бойынша ойланыңыз!

3 ұнай және оданда төмен - Сіздің байланысқа деген бейіміңіз нашарлау. Сіз көп сөйлейсіз, Сізге ешқандай қатысы жоқ істерге араласасыз. Мүлдем Сіздің құзыретіңізде емес мәселелерге араласасыз. Сіз жиі айналаңыздағы әртүрлі қақтығыстардың себебі боласыз. Тез ашуланасыз, тез ренжисіз, кейді әділсіз боласыз. Байсалдылық, байыптылық – Сіздікі емес. Адамдарға - жұмыста да, үйде де, жалпы барлық жерде - Сізбен қиын. Иә, Сіз өзіңізбен және мінезіңізбен жұмыс істеуіңіз керек! Бойыңызға шыдамдалық, ұстамдылық, адамдарға құрметпен қарау сияқты сипаттарды енгізіңіз, өз денсаулығыңызды ойлаңыз. Мұндай істер бекерден-бекер болмайды.

«Ұйымдастыру қабілеттерінің экспресс-диагностикасы» (Т. Матвеева)

1. Сіз жиі достарыңызды немесе әріптестеріңізді өз көзқарасыңызға итермелей аласыз ба?
2. Сіз қалай жасау керектігін білмейтін жағдайларға жиі тап боласыз ба?
3. Қоғамдық жұмыс Сізді рахаттандыра ма?
4. Сіз әдетте өз жоспарларыңыз бен ниеттеріңізден оңай шегінесіз бе?
5. Сіз өзіңізді қоршаған адамдармен ойындарды, жарыстарды, ойын-сауықтарды ойлап табуды немесе ұйымдастыруды ұнатасыз ба?
6. Сіз бүгін жасай алатын істі, ертеңге жиі қалдырасыз ба?
7. Сіз айналаңыздағы адамдардың, әдетте, Сіздің пікіріңіз бен кеңестеріңізге сәйкес жасағанын қалайсыз ба?
8. Егер олар өз міндеттемелерін бұзса, Сіздің достарыңызбен қақтығыстар сирек болатыны шын ба?
9. Сіз жиі өз ортаңызда шешім қабылдау кезінде бастаманы өзіңізге алып отырсыз ба?
10. Жаңа бастамалар, жаңа жағдайлар сізді бастапқы колеядан тайдыратыны шын ба?
11. Сізде, әдетте, ойдан бір нәрсе шықпаған кезде, босаңсу сезімі пайда бола ма?
12. Делдал немесе кеңесші рөлінде сөйлеуге тура келген кезде, сіз абыржисыз ба?
13. Сіз әдетте жиналыстарда белсендісіз бе?

14. Сіз өз шындығыңызды дәлелдер кезде, жағдайлардан аулақ болуға тырысатыныңыз рас па?
15. Сізге тапсырмалар мен өтініштер қабылдау ұнамайды ма?
16. Сіз, әдетте, достарыңызға жол беруге тырысатыныңыз рас па?
17. Сіз әдетте мерекелерді, салтанаттарды ұйымдастыруға қатысуды бар көңілмен қалайсыз.
18. Кешіккен оқиғаларға Сіз ызаланасыз ба?
19. Сізден жиі кеңес немесе көмек сұрай ма?
20. Сізде негізінен "сөз бердің – ұста" бойынша өмір сүру қағидасы дұрыс орын ала ма?

Тест кілті

"Иә": 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 17, 18, 19, 20.

"Жоқ": 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15, 16.

Тест нәтижелерін өңдеу және түсіндіру

Кілтпен сәйкестік сомасын есептеу қажет. *Ұйымдастырушылық қабілеттер коэффициенті бөлшектерге тең*, мұнда алымы – 100% - ға, ал бөлімі – 20-ға көбейтілген кілтпен сәйкестік сомасы.

Қорытындылар үшін өлшемдер: 40% дейін – ұйымдастырушылық қабілеті төмен; 40-70% - орташа; 70%-дан жоғары - жоғары.

М. Снайдердің «Қарым-қатынасындағы өзін-өзі бақылауды бағалау» әдістемесі

Әдістеме коммуникативті бақылау деңгейін зерттеуге арналған: төмен, орташа немесе жоғары коммуникативтік бақылау. М.Снайдерге сәйкес, жоғары коммуникативті бақылаудағы адамдар үнемі өзін-өзі қадағалайды, қайда және қалай өзін-өзі ұстау туралы жақсы біледі. Өзінің эмоционалдық көріністерін басқарады. Сонымен қатар, олар өзін-өзі танудан айтарлықтай қиындықтарға тап болады, болжанбаған жағдайларды ұнатпайды. Төмен коммуникативтік бақылаудағы адамдар тікелей және ашық, бірақ айналасындағыларға артық тік және тұтқыр мінезді ретінде қабылдануы мүмкін. Тест коммуникативтік бақылау деңгейлерін келесі градациялар бойынша бөлуге болады: *коммуникативтік бақылаудың төмен деңгейі* – жеке тұлға айналасындағылармен қарым-қатынаста және өзара әрекеттестікте импульсивтіліктің жоғары деңгейімен, мінез-құлқтың төмен саралануымен сипатталады, бұл қарым-қатынас бойынша әріптестермен өзара әрекеттестікте ашуланушылықты тудырады; *коммуникативтік бақылаудың орташа деңгейі* - жеке тұлға қарым-қатынаста ұстамдылықпен және төмен эмоционалдық, айналасындағылармен өзара әрекеттестікте шынайылық пен тікелей; *коммуникативтік бақылаудың жоғары деңгейі* - тұлға айналасындағылармен өзара іс-қимыл жасау кезінде өз мінез-құлқын бақылау мен эмоциялық ұстамдылықтың жоғары деңгейімен сипатталады.

Өзіндік мониторинг шкаласы

Кейбір жағдайларда реакцияларды сипаттайтын он сөйлемді мұқият оқып шығыңыз. Олардың әрқайсысы өзіңізге қатысты «дұрыс» немесе «дұрыс емес» деп бағалауыңыз керек. Егер ұсыныс сізге дұрыс немесе көбінесе дұрыс болып

көрінсе - "дұрыс" деп, егер дұрыс емес немесе көбінесе дұрыс емес болса - "дұрыс емес" деп жауап беріңіз.

№ Растау

Жауап нұсқалары

1. Маған басқа адамдардың мінез-құлқына еліктеу қиын

дұрыс

дұрыс емес

2. Мен басқа адамдарға әсер ету немесе олармен қарым-қатынас жасау әрекеттерін спектакль ретінде қабылдаймын

дұрыс

дұрыс емес

3. Менің ойымша, мен жақсы актер болуым мүмкін

дұрыс

дұрыс емес

4. Мен шын мәнінде қарағанда, әлдеқайда терең эмоцияларды сезінетін басқа адамға, әсер ете алатын сияқтымын

дұрыс

дұрыс емес

5. Мен мені қоршаған адамдардың назарына сирек түсемін

дұрыс

дұрыс емес

6. Әртүрлі адамдармен және түрлі жағдайларда мен өзімді мүлдем басқа адам ретінде ұстаймын

дұрыс

дұрыс емес

7. Мен өзім сенетін идеяларды ғана дәлелдеуге тырысамын

дұрыс

дұрыс емес

8. Жалғыз қалмау үшін және басқа адамдарға ұнау үшін, мен олар мені қалай көргісі келсе солай көрінуге тырысамын

дұрыс

дұрыс емес

9. Маған ұнамайтын болса да, достық пиғылын көрсете отырып, басқа адамдарды ойынан адастыра аламын

дұрыс

дұрыс емес

10. Мен әрқашан мені көріп тұрғандай емеспін

дұрыс

дұрыс емес

Нәтижелерді есептеу: №1,5,7 сұрақтарындағы "дұрыс емес" жауаптарына, қалған барлық сұрақтарға "дұрыс" жауап беру үшін өзіңізді бір ұпайдан қосыңыз. Ұпай санын есептеңіз. Снайдер бойынша жоғары коммуникативтік бақылаудағы адамдар үнемі өзін-өзі қадағалайды, қайда және қалай өзін-өзі ұстайтынын, өз эмоцияларын басқаратынын жақсы біледі. Сонымен қатар, олар кенеттен өзін-өзі көрсетуі қиын, олар болжанбаған

жағдайларды ұнамайды. Олардың позициясы: "мені қазір қалай көрсең, мен үнемі сондаймын". Төмен коммуникативтік бақылаудағы адамдар анағұрлым тікелей және ашық, оларда әр түрлі жағдайларда өзгерістерге ұшырамаған тұрақты "мен" болады.

0-3 ұнай: Сізде төмен коммуникативтік бақылау. Сіздің мінез-құлқыңыз орнықты, және Сіз жағдайға байланысты өзгеру керек деп ойламайсыз. Сіздің тік мінезіңізге байланысты, кейбіреулер Сізді "ыңғайсыз" деп санайды.

4-6 ұнай: Сізде орташа коммуникативтік бақылау, Сіз шын жүректен, бірақ эмоционалдық көріністерде өзіңізді дұрыс ұстай алмасыз, айналадағы адамдармен санасасыз.

7-10 ұнай: Сізде жоғары коммуникативтік бақылау. Сіз кез келген рөлге оңай кіресіз, жағдайдың өзгеруіне икемді әрекет етесіз, жақсы сезінесіз және тіпті қоршаған ортаға әсер ете аласыз.

«Тұлғанының өзін-өзі бағалау әдістемесі» (Будасси)

Жеке тұлғаның жеке қасиеттерін білдіретін сөздер: ұқыптылық, бейқамдылық, ақылсыздық, құмарлылық, мақтаншақтық, дәрекілік, мейірімділік, ашкөздік, өмірге құштарлық, қызғаныштық, ұялшақтық, зұлымдық, шынайылық, жеңіл мінезділік, арманшылдық, нәзіктілік, беймәлімділік, адалдық, немқұрайлылық, қалыссыздық, абайлылық, педантиктілік, күдіктілік, принципалдылық, жоғары өлшемдік, қуаныш, айрықшылдық, ақылсыздық, тілділік, аударма, қорқақтық, өзімшілдік.

Нұсқаулық

1- кезең: "Ұсынылған сөздердің тізімінен 20 қасиетті сөзді таңдаңыз, олар сіздің көзқарасыңыз бойынша мінсіз адамға тән. Таңдалған қасиеттердің жанына белгі қойыңыз (2 – бағанада)»

2 -кезең: "Таңдалған 20 сөзден сіз үшін ең жағымсыздарын таңдаңыз. Бұл сөздің қарама-қарсы ("идеал") бағанына 1 санын қойыңыз. Одан кейін қалған 19 сөзден ең жағымсыз сапаны таңдап, осы сөзге қарама-қарсы 2 санын қойыңыз. Солай әрі қарай»

3 -кезең: "Сол 20 сөзден сізге тән сапалы сөздерді таңдаңыз. Және осы сапаға қарама-қарсы "Нақты мен" бағанасына 1 санын қойыңыз. Одан әрі қалған 19 сөзден өзіңізг тән сапаны таңдап, осы сөзге қарама-қарсы 2 санын қойыңыз . Солай әрі қарай»

Өзін-өзі бағалау әдістемесінің нәтижелерін өңдеу

1. d , d^2 , $S d^2$ мәндерін табу

d -дәрежелер нөмірлерінің айырмашылығы. Кестеге енгізу:

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | | | | | | 0. | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9. | 0. |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

$S d^2 =$

Роджерс формуласы бойынша дәрежелердің корреляция коэффициентін есептеу

$$r = 1 - (6 S d^2 / (n^3 - n)) ,$$

мұндағы, d — дәреже нөмірлерінің әртүрлілігі, n — қарастырылатын қасиеттер саны (20)

Мөлшерлер :

Егер $r + 1$ -ге ұмтылса, онда ол жоғары өзін-өзі бағалауды көрсетеді;

Егер $r - 1$ ұмтылса, онда ол төмендетілген өзін-өзі бағалауды көрсетеді;

$-0,5 < r < +0,5$ -өзін-өзі бағалау қалыпты.

ҚОСЫМША Б

Зерттеудің нәтижесін еңгізу актілері



Утверждаю

Директор факультета - Проректор
по академическим вопросам
К.т.н., профессор
Б.Р. Нуеубеков
2020 г.
М.П.

А К Т

о внедрении результатов НИР в учебный процесс

Мы, нижеподписавшиеся, представители Карагандинского университета имени академика Е.А.Букетова составили настоящий акт о том, что результаты научно-исследовательской работы в рамках диссертационного исследования Магзумовой Назиры Кайроллаовны на тему: «Психолого-педагогические условия формирования профессиональной компетентности менеджеров в системе образования» внедрены в образовательный процесс университета в виде: модели формирования профессиональной компетентности менеджеров в системе образования, обеспеченной разработанной программой специального курса «Профессиональная компетентность будущих педагогов-менеджеров», учебным пособием «Компетентность и компетенции в области образования», программой тренинга «Коммуникационная компетентность». Использование указанных результатов позволяет повысить уровень подготовки и профессиональной компетентности будущих педагогов-менеджеров в системе образования.

От Карагандинского университета
имени Е.А. Букетова:

Начальник учебно-методического
управления

С.В. Гаголина
« 02 » декабря 2020 г.

Зав. кафедрой ДиППП

Н.В. Мирза
« 02 » декабря 2020 г.

Руководитель

Н.В. Мирза
« 02 » декабря 2020 г.

Исполнитель

Н.К. Магзумова
« 02 » декабря 2020 г.

Утверждаю
Ректор Карагандинского
экономического университета
Казпотребсоюза
М.М. ВШ, академик МЭА Евразия,
д.э.н., профессор
Е.Б. Аймагамбетов





« 05 » ноября 2020г.


Акт


внедрения результатов научно-исследовательской работы в учебный процесс


Мы, нижеподписавшиеся, представители Карагандинского экономического университета Казпотребсоюза и представители НАО Карагандинского университета имени академика Е.А.Букетова составили настоящий акт о том, что результаты научно-исследовательской работы в рамках диссертационного исследования Магзумовой Назиры Кайроловны на тему: «Психолого-педагогические условия формирования профессиональной компетентности менеджеров в системе образования» внедрены в образовательный процесс университета в виде: модели формирования профессиональной компетентности менеджеров в системе образования, обеспеченной разработанной программой специального курса «Профессиональная компетентность будущих педагогов-менеджеров», учебным пособием «Компетентность и компетенции в области образования», программой тренинга «Коммуникационная компетентность». Использование указанных результатов позволяет повысить уровень подготовки и профессиональной компетентности будущих педагогов-менеджеров в системе образования.

НАО Карагандинский
Университет имени Е.А.Букетова:
Член правления - проректор по
инновационной деятельности,
в сфере науки и технологий
 д.х.н., профессор Е.М.Тажбаев
« 05 » _____ 2020 г.

ЧУ Карагандинский экономический
университет Казпотребсоюза
Проректор по научной работе,
стратегическому и инновационному
развитию
 д.э.н., профессор Г.Е.Накипова
« 05 » ноября 2020 г.

Зав. кафедры дошкольной и
психолого-педагогической подготовки
 Н.В.Мирза
« 05 » _____ 2020 г.

Научный руководитель, д.п.н., профессор
 Н.В.Мирза
« 05 » _____ 2020 г.

Исполнитель
 Н.К.Магзумова
« 05 » _____ 2020 г.

ҚОСЫМША В

Авторлық куәлік

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ

РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

АВТОРЛЫҚ ҚҰҚЫҚПЕН ҚОРҒАЛАТЫН ОБЪЕКТІЛЕРГЕ ҚҰҚЫҚТАРДЫҢ
МЕМЛЕКЕТТІК ТІЗІЛІМГЕ МӘЛІМЕТТЕРДІ ЕНГІЗУ ТУРАЛЫ

КУӘЛІК

2020 жылғы «9» қаңтар № 7453

Автордың (пардың) жөні, аты, әжесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе):
МАГЗУМОВА НАЗИРА КАЙРОЛТОВНА

Авторлық құқық объектісі: **ЭЕМ-ге арналған бағдарлама**

Объектінің атауы: **«Құзыреттілік және білім беру саласындағы құзыреттер» электрондық оқу құралы**

Объектіні жасаған күні: **06.01.2020**



Құжаттың ақпараттық көрсеткіштері мен мәліметтері туралы
"Авторлық құқық" бөліміндегі тегеурінге барыңыз: <http://copyright.kazakhstan.kz>

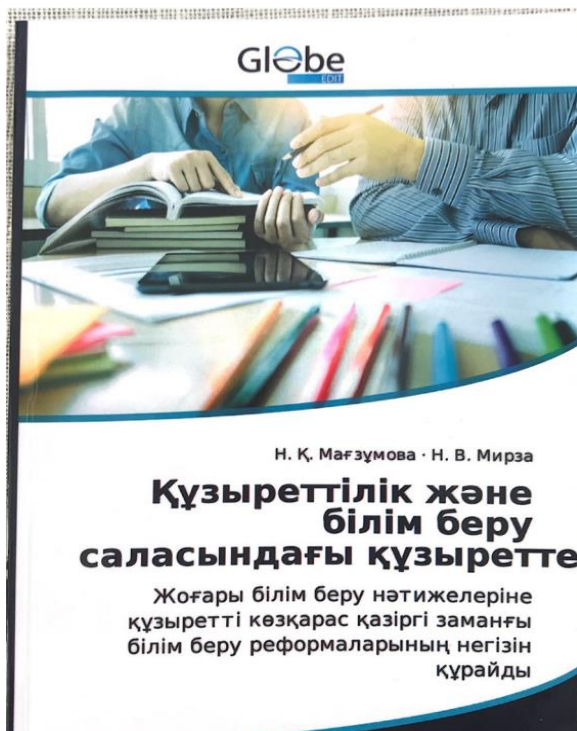
Подлинность документа возможно проверить на сайте copyright.kazakhstan.kz
в разделе «Авторской правы» <http://copyright.kazakhstan.kz>

Подписано ЭЦП

Оспанов Е. К.

ҚОСЫМША Г

«Құзыреттілік және білім беру саласындағы құзыреттер» оқу құралы



Құзыреттілік және білім беру саласындағы құзыреттер

Оқу құралында құзыреттер мен құзыреттілік жоғары оқу орнының оқу үрдісінің сапасы тұрғысынан қарастырылған. Халықаралық білім беру саласында білімдерді (білім, дағды, машықтар) құзыреттілік (белсенділік) парадигмасына ауыстырудың себептері көрсетіледі. Білім беру саласындағы құзыреттілікті қалыптастыру қағидалары анықталып, олардың жіктелуі ұсынылады. Студенттің, мұғалімнің және университет басшыларының құзыреттіліктерінің нақты түрлері бөлінген. Университеттің профессорлық-оқытушылар құрамы үшін сапа менеджмент жүйесінде білім беруді жүзеге асыруға арналған және студенттер, магистранттар, докторанттардың құзыретті практикалық бағалау үшін пайдалы болуы мүмкін.



Мағзумова Н.К., психология кафедрасының аға оқытушысы, PhD докторанты «Педагогика және Психология»,
Мирза Н.В., педагогика ғылымының кандидаты, профессор, мектепке дейінгі және психологиялық-педагогикалық дайындық бөлімінің меңгерушісі,
Е.А. Бекетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті.



Globe
EDIT

Н. Қ. Мағзумова
Н. В. Мирза

Құзыреттілік және білім беру саласындағы құзыреттер

Жоғары білім беру нәтижелеріне құзыретті көзқарас қазіргі заманғы білім беру реформаларының негізін құрайды

Imprint

Any brand names and product names mentioned in this book are subject to trademark, brand or patent protection and are trademarks or registered trademarks of their respective holders. The use of brand names, product names, common names, trade names, product descriptions etc. even without a particular marking in this work is in no way to be construed to mean that such names may be regarded as unrestricted in respect of trademark and brand protection legislation and could thus be used by anyone.

Cover image: www.ingimage.com

Publisher:
GlobeEdit
is a trademark of
International Book Market Service Ltd., member of OmniScriptum
Publishing Group
17 Melkdrum Street, Beau Bassin 71504, Mauritius

Printed at: see last page
ISBN: 978-613-9-42027-8

Copyright © Н. Қ. Мағзумова, Н. В. Мирза
Copyright © 2019 International Book Market Service Ltd., member of
OmniScriptum Publishing Group

Глосарий

Құзыреттілік - оқу мен өмір жағдайларын шешу кезінде білім алушылардың білімді, іскерлікті, дағдыны және қызметтің әмбебап тәсілдерін меңгеруі.

Құзырылы – (латынша «competens» - жоғары тұрған, қабілетті) – білгір, қызметі бойынша бір нәрсені шешуге өкілдігі бар.

Өзін-өзі жүзеге асыру – мүмкіндікті шығару формасы.

Білімділік – бұл қоғамдық және тұлғалық қажеттіліктің максимумына дейін жеткен сауаттылық.

Бедел – императивтік сенім.

Білім – мінез-құлқы арқылы айқындалатын қандай да бір тұлға жетістігі.

Сапа – дегеніміз объектіге қатысты сипаттамалардың талапқа сай келу дәрежесі, ал талап бұл қажеттілік немесе күтілетін нәтиже (ИСО 9001:2001 стандарты)

Мемлекеттік деңгейде білім сапасы - өмірлік қажеттіліктердің жаңа талаптарға сай болуы.

Дайындық – кәсіби функцияларды орындауға бағытталу механизмі, педагогтың болатын қызмет-барысына нақты бағытталуы.

Парадигма (гр. үлгі деген сөз) – зерттелетін мәселені шешу үшін үлгі ретінде алынған *теория*; теориялық көз-қарастардың, методологиялық принциптердің, әдістемелік қабылдаудың және эмпиризмдік нәтижелердің бірігу жүйесі; ғылымның белгілі бір даму кезеңінде ғылыми қауымдастықпен қабылданған және болжамдарды ғылыми ұғыну үшін, ғылыми таным процесінде туатын міндеттерді шешу үшін үлгі, модель, стандарт ретінде пайдаланылатын теориялық және әдістемелік ережелер жиыны.

Менеджмент (ағылшын тілінде-manage) «басқару» деген мағынаны білдіреді. *Менеджмент* термині ұғым деңгейіндегі әлеуметтік экономикалық процесстерді, шаруашылық қызметті, жеке тұлғаны және қызметшілерді басқаруды сипаттайды.

Басқару - мақсатқа жетуге бағытталған іс-қимылдарды, ұйымдарды зерттеу. *Психологиялық климат* - ұжым мүшелерінің бір - біріне және еңбекке деген қатынасты анықтайтын үстемдік және салыстырмалы тұрақты рухани атмосфера болып табылады.

Мотивация (ынталандыру) – бұл жұмысшыларды мақсаттарға тиімді жетуге қозғау.

Рефлексия – адамның өз істерінің мәнін түсіну, олар туралы ойлану барысында өзіне өзінің нені, қалай жасағаны туралы толық және анық есеп беруі немесе өзі әрекет барысында басшылыққа алған ережелер мен кестелерді мойындауы не жоққа шығаруы.

Қызмет стилі деңгейіміз – алампармен өзара әрекеттесулі болжайтын және

Тапсырмалар:

1. Кәсіптік құзыреттілік маман моделін құрастыру.
2. Педагогикалық қызметтің сапасын басқару үшін психологиялық-педагогикалық құзыреттілік түсініктемелер.
3. Оқытушының құзыретіне қойылатын талаптар.
4. Коммуникативтік құзыреттілікті дамытудың әдістері.
5. Ақпараттық-коммуникациялық технологияларды (АКТ) мазмұның түсіндірініз.
6. Қызметкерлерді басқару - адам ресурстарын басқару сапа менеджменті жүйесінің (СМЖ).
7. Менеджмент жүйесі менеджерлер мен басшылардың құзыретіне түсініктеме берініз.
8. «Кәсіби құзыреттілігі» сапа блогының компоненттеріне кесте құрастырыңыз.
9. Менеджментті оңтайландыру және персоналды басқару SWOT талдау тәсілінің тиімділігін түсіндіру.
10. Құзыреттілікті бағалау нәтижелерінің интерпретациялау.

Зерттеу құзыреттілігіне арналған тақырыптар:

1. Біліктілікті арттыру жүйесіндегі педагогтардың ақпараттық-коммуникациялық құзырылығын қалыптастырудың ғылыми-әдістемелік негіздері.
2. Кәсіби құзырылық тұғырын қалыптастыру.
3. Студенттердің зерттеушілік құзырылығын дмыту.
4. Ғылыми әдістемелік-құзырылық маңызы.
5. Ақпараттық құзырылық теориясы.
6. Тұлғаның кәсіби қалыптасу тұжырымдамасын зерттеген ғалымдар.
7. Педагогикалық жүйелерді басқарудың тұжырымдамалық негіздері.
8. Тұлғалық, жүйелілік, қызметтік және құзырылық тұғырлары.
9. Білімнің жаңа бағыттарының философиялық негізі.
10. Ақпараттық қоғам мен білім беруді ақпараттандырудың негіздері.

FOR AUTHOR USE ONLY

ҚАК «Академик Е.А.Бекетов атындағы Қарағандық университеті»

ӘЛЕУМЕНТТІК - ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ТРЕНИНГ БАҒДАРЛАМАСЫ

педагогикалық бағыттағы
білім беру бағдарламаларына арналған

Менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру

Ғылыми кеңесші
педагогика ғылымдарының
докторы, профессоры
Н.В.Мирза

Құрастырған
6D010300 – Педагогика және психология
Мағзұмова Н.К.

Қазақстан Республикасы
Қарағанды, 2025

ҚОСЫМША Ғ

Карлов университетінің ғылыми тағылымдамадан өту туралы сертификаты
(Прага, Чехия)

CHARLES UNIVERSITY
HUSSITE THEOLOGICAL FACULTY

CERTIFICATE

This is to certify that

Magzumova Nazira

*has successfully completed the course
"Pedagogical Research Methodology"*

organized in Prague

between 21.11.2018 - 18.12.2018

the total number of course hours is 60

Prague, December 18, 2018

