Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті

ӘОЖ 378.091.3:37 Қолжазба құқығында

**САРМУРЗИН ЕРБОЛ ЖАНБЫРБАЕВИЧ**

**Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары**

8D01103 – Педагогика және психология

Философия докторы (PhD)

дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Ғылыми кеңесшілері

педагогика ғылымдарының докторы,

профессор

Меңлібекова Г.Ж.

Шетелдік ғылыми кеңесші

педагогика ғылымдарының докторы,

профессор

Трапицын С.Ю.

Қaзaқcтaн Pecпубликacы

Aстана, 2024

**МАЗМҰНЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **АНЫҚТАМАЛАР**........................................................................................... | 3 |
| **БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР**.................................................... | 4 |
| **КІРІСПЕ**........................................................................................................... | 5 |
| **1 БОЛАШАҚ ПЕДАГОГТАРДЫҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ**....................................................................................................... | 14 |
| 1.1 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық алғышарттары................................................ | 14 |
| 1.2 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың ғылыми-әдіснамалық тұғырлары.................................... | 32 |
| 1.3 ЖОО білім алушы болашақ педагогтердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары........................ | 40 |
| 1-бөлім бойынша тұжырым............................................................................. | 53 |
| **2 БОЛАШАҚ ПЕДАГОГТЕРДІҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ҒЫЛЫМИ-ТЕОРИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ**.................................................................... | 55 |
| 2.1 «Құзыреттілік тұғыр» аясында болашақ педагогтерді басқару іс-әрекетіне даярлаудың психологиялық-педагогикалық ерекшеліктер......... | 55 |
| 2.2 Педагогикалық менеджмент және болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісінің байланысы.......... | 70 |
| 2.3 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісінің құрылымдық-мазмұндық моделі...................................................  Екінші бөлім бойынша тұжырымдар.............................................................. | 84  91 |
| **3 БОЛАШАҚ ПЕДАГОГТАРДЫҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ БОЙЫНША ТӘЖІРИБЕЛІК-ЭКСПЕРИМЕТТІК ЖҰМЫС**....................................... | 93 |
| 3.1 Педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы әдістемелік жұмыстың мазмұны мен мақсаты............................................... | 93 |
| 3.2 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесі........................................................................................................... | 113 |
| 3.3 Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы тәжірибелік-эксперименттік зерттеу нәтижелері мен ұсыныстар......................................................................................................... | 120 |
| Үшінші бөлім бойынша тұжырымдар............................................................. | 126 |
| **ҚОРЫТЫНДЫ**............................................................................................... | 127 |
| **ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ**........................................... | 130 |
| **ҚОСЫМША А** –Болашақ педагогтардың көшбасшылық құзыреттерін дамыту бойынша онлайн сауалнамасы........................................................... | 140 |
| **ҚОСЫМША Ә** –Жартылай құрылымды сұхбаттың сұрақтары................. | 143 |
| **ҚОСЫМША Б** –Leadership Competency Scale (LCS) сауалнамасы............ | 144 |
| **ҚОСЫМША В** –Қайта қаралған өзін-өзі басқару сауалнамасы (The Revised Self-Leadership Questionnaire)............................................................ | 147 |
| **ҚОСЫМША Г** –Тұлғаның өзін бағалауға арналған О. Мотковтың сауалнамасы...................................................................................................... | 149 |
| **ҚОСЫМША Ғ** –Тәжірибелік сынақтан өту туралы анықтамасы.............. | 150 |

# АНЫҚТАМАЛАР

Диссертациялық жұмыста төмендегідей анықтамаларға сәйкес терминдер қолданылды::

**Басқару –** ұйымның жұмыс істеу мақсатын тұжырымдауға және орындауға мүмкіндік беретін жоспарлаудың, ұйымдастырудың және қадағалаудың жүйелі үдерісі.

**Басқарушылық құзыреттілік –** басқару шешімдерін қабылдаудағы кәсіби-тұлғалық қабілеттер мен басқару білім, білік, дағдылар жиынтығы.

**Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі –** білім беру үдерісін тиімді басқаруға ғана емес, кәсіби іс-әрекетін жүзеге асыруда пайда болған мәселелерді шешу барысында кездесетін қиындықтарды жеңуге мүмкіндік беретін әмбебап және кәсіби дағдылар жиынтығы.

**Білім беру бағдарламасы –** білім беру мазмұны мен оқу үрдісін ұйымдастыру ерекшеліктерін сипаттайтын білім беру мекемелерінің нормативтік-басқару құжаттары.

**Білім беру саясаты** – әлемдік білім беру тенденцияларына негізделген түрлі мемлекеттердің білім беруді жетілдіруге бағытталған іс-әрекеттері мен жұмыс жоспарларының жиынтығы.

**Кәсіби дайындық** – белгілі кәсіп бойынша арнаулы білім, дағды, шеберлік, еңбек тәжірибесін қалыптастыру. Кәсіби дайындық кәсіби біліктілігінің күрделілігі мен әзірлік деңгейіне қарай жоғары, арнайы, орта немесе төмен білім түрлеріне бөлінеді.

**Құзырет –** білім беру жүйесіне берілетін әлеуметтік тапсырыстарды құрайтын жеке және қоғамдық қажеттіліктердіқанағаттандыру мақсатында нәтижелі іс-әрекеттерге қол жеткізу үшін ішкі және сыртқы ресурстарды тиімді жаңғыртуға дайындық.

**Құзыреттілік (латынның competentis-бейім сөзінен) –** қандай да бір оқу пәнін оқыту үдерісінде қалыптасатын білім, білік, дағдылар жиынтығы, сонымен қатар, қандай да бір қызметті орындай алу қабілеттілігі, сонымен қатар ол күнделікті өмірдің нақты жағдайларында пайда болатын проблемалар мен міндеттерді тиімді түрде шешуге мүмкіндік беретін қабілеттілік.

**Мемлекеттік жоғары кәсіби білім беру стандарты –** жоғары білім беру құрылымын, мазмұнын және жоғары білімнің негізгі бағдарламаларының көлемін анықтайтын құжат.

**Оқу үдерісі** – оқытудың арнайы ұйымдастырылған түріндегі жеке тұлғаның жалпы дамуы мен тәрбиесінің, білім беру мақсатын айқындайтын біртұтас педагогикалық үдерістің нақты көрінісі.

# БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

|  |  |
| --- | --- |
| АКТ | – ақпараттық-коммуникациялық технология |
| ЖОО | – жоғары оқу орны |
| ҚР ҒЖБМ ҒЖБССҚК | – Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым және жоғары білім саласындағы сапаны қамтамасыз ету комитеті |
| ОӘК | – оқу әдістемелік кешен |
| ОЖСӨЖ | – оқытушының жетекшілігімен орындайтын студенттердің өзіндік жұмысы |
| СӨЖ | – студенттердің өз бетімен жұмысы |
| ЭЫДҰ | – Экономикалық ынтымақтастық пен даму ұйымы |
| PISA | – Programme for International Student Assessment: әлемнің әртүрлі елдеріндегі оқушылардың функционалдық сауаттылық деңгейін анықтауға мүмкіндік беретін халықаралық зерттеу |
| TALIS | – Teaching and Learning International Survey: мұғалімдер жұмысын, жұмыс жағдайын және мектептегі білім беру ортасын бағалауға бағытталған халықаралық зерттеу |

# КІРІСПЕ

**Зерттеудің өзектілігі.** Жаһандық экономикалық-cаяси жағдайдағы өзгерістер бәсекеге қабілетті ортаға икемделу қажеттілігін көрсетіп, адам капиталына, білім беру сапасына жаңа міндеттермен қатар заманауи тұлғаны қалыптастыруды, білім беру мен тәрбиелеудің жаңа талаптарын айқындап отыр. Бұндағы мақсат – білім беру жүйесін қазіргі уақыттың талабына сәйкес әлеуметтік-экономикалық даму басымдылығына лайық икемдеу. Білім беру процесіндегі заманауи білім парадигмасы икем-дағдыны толықтай игерген, қоғам өміріне атсалысатын, шығармашылықпен айналысатын, өзін-өзі үздіксіз дамытатын, өз бетінше мәліметтерді іздеп, оны саралай білу қабілетті, кәсіби құзыретті дара азаматты қалыптастыруға негізделген. Осыған сәйкес еңбек нарық ережесіне сәйкес білім беру жүйесінің өзгешілігі – адамды тек біліммен қамтамасыз етіп қана қоймай, өз бетінше білім игеруді дамыта отырып, үздіксіз оқу мен өздігінше ізденуіне қажеттілік жасау. Осы көрсетілген бағыт-бағдарға сәйкес болу үшін білім беру жүйесінде жаңа трендтер мен өзгерістер де байқалып жатыр. Мемлекетімізде жаһандағы өзге де елдер сияқты, заман талабына сәйкес өзіндік білім беру жүйесін жетілдіруге білім беру саласындағы халықаралық байланыстарды нығайту, халықаралық білім беру аренасына кіру бойынша мардымды іс-шараларға қолға алынып жатыр. Қазақстан Республикасының білім беру жүйесіндегі реформа – ең алдымен, жаһандық ықпалдасуға сәйкес жоғары оқу орындарында оқытылатын болашақ мамандардың бәсекеге қабілеттілігін көтеру.

Отандық білім беру саласындағы бұл реформалар – еліміздің стратегиялық дамуының басты ұстанымдарының бірі. Заманауи талапқа сай, сапалы білім беруді мақсат тұтқан кең ауқымды талап-міндеттерді айқындауға педагогикалық мамандарды оқытудың сапасын арттыруды талап етеді. Қоғамның өзге салаларына қарағанда білім беру жүйесіндегі жоғары сапалық деңгейге қол жеткізуді діттейтін осындай жаңалықтардың бірі – бүгінгі заман талабына сай өздiгiнeн шeшiм қaбылдaй алатын, кез келген күрмеуі қиын проблемалардың шeшу жoлын анықтай алатын, кәсіби, сонымен қатар басқарушылық құзыpeттiлiгi қaлыптacқaн педагогтарды дайындау. Бiлiм бepу процесін заман тaлaбынa сәйкес жаңа формацияда үйлестіруде бiлiм caпacын қамтамасыз ету apқылы құзыpeттiлiктepді арттыруды, жаһандық бiлiм аренасына емін-еркін кіруді діттейді. Дамыған елдердің оқу жүйесінде де қолданыс тапқан «құзыреттілік» на жаңа білім стандартына сай еліміздің де білім беру жүйесінде қарқынды қолданылуда. Оның басты себебі білім беру ұйымдарына заман талабына сәйкес жетекшілік етіп, оның жұмысын өнімді бағытта үйлестіру тек білімді, біліктілігі мол менеджерлердің басқаруымен жүзеге асатынын назарға алсақ, білім беру саласында көшбасшылық ету қаншалықты маңызды екендігі анықталады.

Білім деңгейінің сапасын арттыру үшін білім беру процесін соған сәйкес үйлестіре білетін, кәсіби басқарушылық құзыреттілігін меңгерген мамандарды оқыту міндеті тұр.

Заманауи білім беру үдерісін жаңғырту тұлға дамуының қоғам мен мемлекет үшін ұзақ мерзімді қажеттіліктерін барған сайын айқынырақ етеді. Өйткені дамыған мемлекеттердің экономикалық табысы білім беру жүйесінің жоғары өнімділігімен тығыз байланыста. Бүгінде әлем бойынша жоғары білім беру жүйесі түрлі реформаларды жүзеге асырып жатыр. Ең алдымен, ұйымдағы өзгерістерді жедел ұйымдастыру, жаңа сапалы қызмет көрсету, экономиканы жаһандану процесіне, бәсекеге, сұраныстың өсуіне сай дамыту қажеттілігі туындады. Бұған қоса, ұйымдарда адам ресурстары мен интеллектуалдық жұмыстың сапасына басымдық беру тенденциясы байқалды. Әлеуметтік-экономикалық даму қарқынының өзгеруі әр адамнан болашаққа бағдарлануды, өмірлік және кәсіби перспективаларды жоспарлай алуды және басқара білу қабілетін талап етеді.

Сондықтан да педагогика ғылымында және практикасында біртұтас педагогикалық үдерісті басқару ғылыми негізден қарастырылып, көшбасшылық етуге ғылыми зерттеулер мен шешімдерді негізге алу тенденциясы күшейе түсуде. Дамыған, озық елдердің білім беру жүйелеріндегі тәжірибелерін негізге алатын болсақ, ұстаздардың көшбасшылық әлеуеті мен кәсіби біліктілігіне деген сенімдерімен бірге басқарушылық қабілетін арттыруға баса назар аударатындығын көруге болады. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру білім беруді арттырудың негізгі мақсатына – оқыту сапасын жақсартуға, оқу процесін жобалауға, педагогтың кәсіби дамуын қамтамасыз етуге ықпал ететін болады.

Еліміздің білім беру жүйесі бір жағынан, халықаралық білім беру процесіне сәйкес жаһандану жағдайында оқыту тенденцияларының шарттары негізінде дамып жатса, екінші жағынан, нарық жағдайында білім беру қызметі тұрғысынан мемлекетіміздің экономикасын іргелетуге, сонымен қатар білімді коммерциализациялауға мүмкіндік жасалынып жатыр.

Қазақстан Республикасында жоғары білімді және ғылымды дамытудың 2023 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасында жоғары оқу орындарының еркіндігін, университеттерге және ғылыми мекемелерге талантты кадрларды тартуды, білім мен құзыреттілік деңгейін дамытуды, жаһандық құзыреттерді негізге ала отырып, дамыған технологиялар мен келешектің экономикасына бағытталған жоғары оқу орынының қазіргі заманға сай білім беру бағдарламаларын әзірлеуге бағытталғандығы айтылған. Жоғары білім беру жүйесіндегі қазіргі заманғы сын-қатерлер жағдайында, цифрлық технологиялар элементтері бар оқыту процесінің жаңа педагогикалық дизайнын әзірлеу керектігі айтылады [1]. Сәйкесінше болашақ педагогтарды даярлауда заманауи тенденцияларды молынан қолданудың басым бағыттары анықталады.

Болашақ педагогтарды даярлауды сапалы біліммен қатар, саналы тәрбие беру маңызды. Әсіресе, «Адал азамат» тұжырымдамасының негізінде ізгілікке шақыру өзекті. Бұл концепция арқылы болашақ педагогтар өздерінің адамгершілік қасиеттерін дамыта отырып, қоғамда адалдық пен адамгершілік құндылықтарын насихаттауға дайын болады. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Кемелұлы Тоқаев «Адал азамат» ұғымын былайша сипаттайды: «отаншылдық, адамгершілік, білімпаздық, нағыз маман болу, үнемшілдік, еңбекқорлық, ел мен жерге жанашырлық сияқты асыл қасиеттер бәрінен биік тұруға тиіс. Осындай ізгі қасиеттің бәрін бойына сіңірген жан» [2]. Атырау қаласында өткен үшінші ұлттық Құрылтайда мемлекет басшысы Адал адам – Адал еңбек – Адал табыс ұғымдары өзара тығыз байланысты екендігін атап, озық елге айналуға негіз болатын платформа екендігін атай келе, адал азамат ұғымын толықтырып, мынадай анықтама береді: «Адал азамат дегеніміз – жақсы қасиеттерге ие болып, адал еңбек ететін және табысқа адал жолмен жететін адам. Яғни, адалдық пен әділдікті бәрінен биік қояды. Озық ойлы ұлт болу үшін бүкіл қоғам сана-сезімін өзгертіп, жаңа құндылықтарды орнықтыруы керек. Әрбір адам «Адал азамат» деген атқа лайық болса, елімізде әділ қоғам орнайды» [3]. Адал азамат ұғымы Абай Құнанбайұлының «толық адам» концепциясынан бастау алады. Абай Құнанбайұлы «Талап, еңбек, терең ой, қанағат, рақым, ойлап қой – бес асыл іс, көнсеңіз» деп, адал адам түсінігінің басты қағидаттарын атайды. Бұл ұстанымдар болашақ педагогтардың кәсіби дамуы мен тәрбиелік қызметінің негізі болып табылады. Педагогтардың адалдығы, еңбекқорлығы, терең ойлау қабілеті, қанағатшылдығы және рақымдылығы олардың оқушыларға үлгі болуына және олардың жеке тұлғаларын дамытуға ықпал етеді. Сондықтан болашақ педагогтардың даярлығында осы бес асыл істі негізге ала отырып, олардың кәсіби және адами қасиеттерін дамытуға баса назар аудару қажет.

Бүгінгі күні отандық білім беру жүйесіндегі жаңашылдықтар мен өзгерістер әр педагогтың жаңа идеяларымен жаңа жүйемен жұмыс істеуіне арқау болатындығы анық. Демек білім берудің сапалы болуы, бәсекеге қабілетті тұлға тәрбиелеу де білім беру жүйесіндегі болашақ педагогтарды дайындау деңгейіне байланысты болады. Еліміздегі білім беру жүйесіндегі көпсатылы реформалардың негізі – бүкіләлемдік интеграцияға сай болуында жоғары оқу орындарында дайындалатын мамандардың бәсекеге қабілеттілігін арттыру. Сондықтан болашақ педагогтарды дайындайтын білім беру мекемелерінде білім сапасын дамытуда жаңа бағытта басқаруға қабілетті, кәсіби құзыретті мамандар дайындау– өзекті мәселелерінің бірі.

Заман талабына сай педагог білім беру барысында басқарушылық- педагогикалық міндеттерді шеше алуы, көшбасшылық қабілетінің болуы, білім беру процесінің даму үдерісін басқара алуымен қатар тиімді жоспар құра білуі, ұжымды ұйымдастыра алуы, бақылауды жүргізе алуы қажет. Ол үшін болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігі жоғары деңгейде болуы шарт.

**Мәселенің зерттелу дәрежесі**

Басқарудың әдіснамалық теориясының негізін қалаған Ф.У. Тейлор [4], А. Файоль [5], П.Ф. Друкер [6], Э. Мэйо [7], білім берудегі басқару туралы Р. Жельвис [8], Ю.А. Конаржевский [9], В.С. Лазарев [10], М.М. Поташник [11], С.Ю. Трапицын [12] т.б. зерттеуші ғалымдар бар. Кәciби құзыpeттiлiк мәceлeciн зepттeудiң жaлпы тeopиялық нeгiздepi: E.В. Бoндapeвcкaя [13], Н.В. Кузьминa [14], П.C. Лepнep [15] т.б. ғaлымдapдың eңбeктepi epeкшe орын алады.

Құзыpeттiлiк тұpғыдa бiлiм бepу мәceлeлepi туралы шетелдік ғалымдар A.В. Xутopcкой [16],И.А. Зимняя [17], т.б eңбeктepi бар.

Кәсіби маман даярлаудағы педагогтардың кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру мәселесі отандық ғалымдар: жоғары оқу орнында педагогтардың кәсіби даярлаудың психологиялық негіздері Қ.Б. Жарықбаев [18] кәсіби құзыреттілік мәселесі Н.Д. Хмель [19], Ш.Т. Таубаева [20], Н.Н. Хан және т.б. [21], Б.А. Тұрғынбаева [22], Г.Ж. Меңлібекова [23], А.К. Аманова [24] болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби-дидактикалық құзыреттілігі - Б.Т. Барсай [25],құзыреттіліктің әдіснамалық және ғылыми-теориялық негіздері К.С. Құдайбергенова [26] т.б ғалымдардың еңбектерінде кеңінен зерттелген.

Білім берудің түрлі салаларындағы менеджмент мәселесі соңғы жылдары қазақстандық ғалымдардың қызығушылықтарын арттыруда, атап айтқанда, еліміздегі білім беру менеджерлерін дайындау бойынша университеттердегі білімді басқару З.А. Исаева [27], Н.А. Асанов [28], С.М. Бахишева [29], білім беру менеджерлерін оқытудың ғылыми және педагогикалық аспектілері Т.М. Баймолдаев [30], білім беру мекеме жетекшілерінің басқару құзыреттілігін жетілдіру Р.Ш. Абитаева [31], білім беру процесіндегі менеджмент Қ.Ж. Ағанина мен А. Жүнісбекова [32], К.Ш. Молдасан мен К. Есенова [33], Н.С. Әлқожаева мен Қ.Б. Жұмaбeкoвa [34] және басқа да ғалымдардың ғылыми жұмыстарында зерттелген. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру – Д.К. Садирбекова [35]; жоғары оқу орындарында әлеуметтік педагогикалық менеджерлерін оқытудың ғылыми-педагогикалық негіздері әлеуметтік-педагогтың бағытта жұмыс атқаратын менеджерлерді даярлаудың ғылыми-педагогикалық негіздері – С. Асқарқызы [36], жоғары оқу орындарында болашақ педагог-психологтардың диагностикалық құзыреттілігін қалыптастыру мәселесі – П.Т. Абдуллаева [37] зерттеулерінде жалғасын тапты.

Зерттеу барысында ғылыми әдебиеттерге жасаған талдау барысы − болашақ маманды даярлаудағы берілетін білім сапасын іске асырудың маңызды факторы екендігін көрсетеді. Десек те, біршама іргелі ғылыми еңбектердің болуына қарамастан, болашақ педагогтардың **басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру** мəселелерінде, нақтырақ айтқанда, болашақ педагогтардың **басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттарын** ғылыми негіздеу ғалым-зерттеушілер назарынан тыс қалған.

Осыған орай, болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттарын зерттеуде келесідей **қарама – қайшылықтарды** бөліп көрсетеміз:

– заманауи қоғам қажеттіліктеріне сәйкес болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілікті игеру міндеті және оны педагогикалық университеттерде қалыптастырудың ғылыми түрде негізделуінің аздығы;

– келешек педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың міндеті және оны университетте тұтас іске асыру мүмкіндігінің жетіспеуі;

– болашақ маман дайындаудағы бүгінгі талап пен болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттарының толық қарастырылмауы арасында қарама-қайшылықтардың бар екендігі анықталды.

Жоғарыда көрсетілген қарама-қайшылықтар, білім беру процесіндегі педагогтардың кәсіби дағдыларын жетілдірудегі жаңа заман талабына сай келешек педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттарын ғылыми негізделген жүйесін зерттеудің проблемасын негіздейді, сондай-ақ диссертациялық зерттеудің атауын **«Болашақ педагогтардың** **басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары»** деп алуға негіз болды.

**Зерттеу нысаны** – жоғары оқу орнындағы педагогикалық үдерісі.

**Зерттеу пәні –** болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру.

**Зерттеудің мақсаты:** болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруды ғылыми-теориялық тұрғыдан айқындау, сонымен қатар оның тиімділігін тәжірибелік-педагогикалық жұмыс барысында дәлелдеу.

**Зерттеудің ғылыми болжамы: Егер,** болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары анықталып, болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың моделі жасалса, **онда,** болашақ педагогтарды дайындауда заман талабына сай педагог-менеджерлер қалыптасады, білім сапасы айтарлықтай артады, **өйткені** болашақ педагог маманның құзыреттілігін қалыптастыру басқарудың теориялық әдіснамасына және білім берудің жаңа парадигмаларына негізделеді.

**Зерттеу міндеттері:**

1. «Басқару», «құзыреттілік», «басқарушылық құзыреттілік», «білім беру менеджері» ұғымдарына ғылыми-теориялық талдау жасау.
2. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттарын айқындау.
3. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың мазмұндық және құрылымдық моделін әзірлеу.
4. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдістемесін тәжірибелік-эксперимент жүзінде тексеру және ғылыми-әдістемелік ұсыныстар дайындау.

**Зерттеудің жетекші идеясы:** Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттарынталдау негізінде, Қазақстанда білім беру саласында қазақстандық білім беру саласын жаһандық білім аренасына кіру жағдайында ізгілікті тұлғалық сапалары, көшбасшылық және кәсіби, білім, дағдылары, біліктілігі дамыған бәсекеге қабілетті маман даярлауға үлесін қосады.

**Зерттеудің теориялық-əдіснамалық негіздері**

Ғылыми жұмыста жүйелілік, құзыреттілік, мәдени, аксиологиялық тұғырлардың әдіснамасы қолданылды. Сондай-ақ әлеуметтану, экономика, философия, психология, басқару, педагогика туралы теориялық қағидалар негізге алынды:

1. Заманауи əлемдегі кəсіби білімнің рөлі, адамның қалыптасуындағы оның ықпалы туралы философиялық, мəдени, əлеуметтану жəне педагогикалық идеялар «басқару», «менеджмент», «құзыреттілік» ұғымдары туралы философиялық, әлеуметтік-психологиялық және педагогикалық тұжырымдар мен қағидалар;
2. Білім беруді басқару теориясы, педагогикалық және басшылық кадрларды дайындау және біліктілігін арттыру, білім берудегі менеджмент теориялары;
3. Білім жүйелерінің даму жолдарын жобалау мен болжауда жүйелік тұғырларды қолдану ерекшеліктерін ашатын жұмыстар білім мазмұны жəне əлеуметтік-педагогикалық зерттеулер саласындағы шетелдік ғалымдар зерттеулері.

**Зерттеудің дереккөздері:**

– философиялық, әлеуметтік, психологиялық және педагогикалық әдебиеттер;

– басқару, құзыреттілік, менеджмент туралы білім беру саласындағы шетелдік жəне отандық зерттеуші ғалымдардың еңбектері;

– Қазақстан Республикасында жоғары білімді және ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы;

– «Білім туралы», «Ғылым туралы» және «Ғылыми және (немесе) ғылыми техникалық қызмет нәтижелерін коммерцияландыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңдары;

– оқу- әдістемелік құралдар.

**Зерттеу әдістері:** зерттеу жұмысын барысында бірнеше әдістер қолданылды. Бірінші зерттеу әдісі – құжаттарға талдау жүргізу (document analysis). Зерттеу мәселесі бойынша қарастырылған философиялық, әлеуметтік, психологиялық, педагогикалық әдебиеттерге, типтік бағдарламаларына, оқу жоспарлары мен бағдарламаларына шолу жасалды. Бұдан бөлек студенттер мен педагогтар арасында сауалнама мен сұхбат жүргізілді, эксперименттік әдістер (байқау, анықтау, қалыптастыру) жүргізілді. Жинақталған мәліметтер статистикалық талдау және тақырыптық талдау (thematic analysis) арқылы өңделді. Педагогикалық тәжірибелерді зерттеу және қорыту, тест, алынған нәтижелерді өңдеудің статистикалық – математикалық әдістері алынды.

**Зерттеудің ғылыми жаңалығы**

1. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мәселелерін қарастырған отандық және шетелдік ғалымдардың еңбектеріне, «Басқару», «құзыреттілік», «білім беру менеджері» «Менеджмент», «Педагогикалық менеджмент», «көшбасшылық», «көшбасшылық стильдері» ұғымдарына берілген анықтамаларға ғылыми талдау жасалды.
2. Болашақ педагог мамандарының басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары айқындалды.
3. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың мазмұндық және құрылымдық моделі дайындалды.
4. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары бойынша эксперименттік жұмыс жасалды, сонымен қатар университетте білім процесінің сапасын арттыру үшін ұсыныстар дайындалды.

**Зерттеудің негізгі кезеңдері.** Зерттеу жұмысы қойылған мақсатқа сай 3 кезең бойынша жүргізілді.

**І кезеңде** (2019-2020) зерттеу сұрағына қатысты философиялық, педагогикалық әлеуметтік және психологиялық ғылыми еңбектерге шолу және анализ жүргізілді. Зерттеу тақырыбы бойынша материалдар жинақталды; зерттеудің ғылыми аппараты анықталды.

**ІІ кезеңде** (2020-2021) Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы университеттің мүмкіндіктері, сонымен қатар қалыптастыру жүйесінің мазмұны әзірленді. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың моделі құрылды және анықтау эксперименті жалғасты. Бакалавриат, магистратура мен докторантураның білім беру бағдарламалары бойынша болашақ педагогтарды дайындау мазмұнын жетілдіру мүмкіндігі зерттелді.

**ІІІ кезеңде** (2021-2022; 2022-2023) тәжірибелік-педагогикалық жұмыс кезеңінде болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру бойынша зерттеу жұмысының әдістемесі тәжірибелік – педагогикалық жұмыс барысына енгізіліп, нәтижелері тексерілді. Негізгі зерттеу нәтижелері жарияланды. Диссертациялық зерттеу материалдары рәсімделді.

**Зерттеу базасы**: Мұхтар Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан университетінің Тарих және педагогика факультеті.

**Зерттеудің практикалық маңыздылығы:**

* **жоғары оқу орнында білім берудегі басқарушы маманды дайындау жүйесін жетілдіруде;**
* **білім берудегі көшбасшылық, білім берудегі менеджмент білім беру бағдарламасы бойынша арнайы курстар, оқу бағдарламасын, жеке дәрістер дайындауда;**
* **студенттердің білім берудегі болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттіліктерін қалыптастыру және педагогикалық менеджмент бойынша ғылыми-зерттеу жұмыстарын орындауда;**
* **білім беру саласы басшыларының біліктілігін арттыру жүйесін жетілдіруде** пайдалануға болады.

**Зepттeу нәтижeлepiнiң тaлқылaнуы мeн жүзeгe acыpылуы**. Диссертация тақырыбы бойынша 14 ғылыми еңбек жарияланды, оның ішінде 5 мақала Scopus, Web of Science дерекқорына кіретін шетелдік басылымда (үшеуінде де диссертация авторы бірінші автор, әрі хат-хабарлар авторы), 8 мақала ҚР ҒЖБМ ҒЖБССҚК ұсынған ғылыми басылымдарда, 1 мақала халықаралық ғылыми-практикалық конференция жинағында жарияланды.

Диссертацияның зерттеу нәтижелерінің дәйектігі, мақұлдануы, сынақтан өтуі философиялық, педагогикалық және психологиялық еңбектердегі теориялық және әдіснамалық тұжырымдарға негізделуімен, зерттеу мақсаты мен міндеттеріне сәйкес әдіс-тәсілдерді қолдануымен, тәжірибелік-эксперименттік жұмыс мақсатқа сәйкес келуімен, нәтижелерін статистикалық өңдеуімен және алынған нәтижелерді қорытындылаумен аяқталады.

**Қорғауға ұсынылатын негізгі қағидалар:**

1. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі кәсіби білім, икем-дағдыны, біліктілікті арттыру, педагогтың жалпы мәдени дамуын, оның тұлғалық көзқарасын және кәсіби маңызды дағдыларын, көшбасшылық қабілетін қалыптастыру, адамдарға ықпал ете алу, туындаған проблеманы өздігінше шешуге, өз білімі мен біліктілігін анықтауға мүмкіндік беретін педагогтың кәсіби даму деңгейі болып табылады. Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру – қарамағындағы адам ресурстарын тиімді басқару, жылдам өзгерістер мен қоршаған ортаның күрделілігіне икемді, бейімделгіш және әртүрлі қиындықтарға тиімді жауап беру, білім беру саясатын жүзеге асыруда, оқу бағдарламаларын жаңарту, педагогтардың кәсіби дамуын қолдауда және мектептің қоғамдағы имиджін нығайтуда шешуші рөл атқару, стратегиялық басқару құзыреттерін меңгеру, оқытуды және оқыту үдерісін басқару, өзгелермен әріптестік пен ынтымақтастықты арттыруға қабілеттілігі нәтижесі болып табылатын үздіксіз үдеріс.
2. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың басқарушылық терең теориялық білім және оны практикалық тәжірибеде интеграциялау шарты, оқытушы мен студенттің өзара сыйластық және серіктестік тұрғысында қарым-қатынас орнату шарты, белсенді және интерактивті оқыту әдістерін қолдану шарты, өзін-өзі жетілдіруге және кемелдендіруге өзіндік потенциалды жүзеге асыруға, жауапкершілікті арттыруға негізделген акмеологиялық шарттары, басқарудың ізгілікке құрылған құндылықтық мәнін ашатын аксиологиялық шарттары айқындалды.
3. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың үдерісі мазмұндық және құрылымдық моделінде қамтылып, мотивациялық, мазмұндық-ұйымдастырушылық, мақсаттық-іс-әрекеттік, нәтижелік-рефлексивтік компоненттері, өлшемдері мен көрсеткіштері ұсынылады. Зерттеу логикасы анықталып, болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруды қамтамасыз етеді.
4. Жоғары оқу орындарының педагогикалық үдерісінде «Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру» атты элективті курсты енгізуі, оқу әдістемелік кешеннің сынақтан өткізілуі, тәжірибелік-эксперимент жұмыстың жоғары нәтижелері болашақ педагогтардың басқарушылық құзыретін қалыптастыру әдістемесінің тиімділігін дәлелдейді.

**Зерттеу нәтижелерінің дәлелділігі мен негізділігі** теориялық және методологиялық, сондай-ақ тәжірибе тұрғысынан дәлелденуімен, зерттеу мазмұнының ғылыми аппаратқа дәл келуімен, зерттеу міндеттері мен мақсатына, пәні мен нысанына сай кешенді әдістердің логикалы тұрғыда қолданылуымен, теориялық тұжырымдаманың нәтижелілігімен, эксперименттен алынған нәтижелерді жоғары оқу орындарында маман даярлайтын факультеттер мен бөлімдерде қолданылуымен қамтамасыз етіледі.

**Диссертация құрылымы.** Диссертация құрылымы жоспарға сәйкес кіріспеден, үш бөлімнен, қорытындыдан, пайдаланылған әдебиеттер тізімі мен қосымшалардан тұрады.

**Кіріспеде** зерттеу тақырыбының маңыздылығы, зерттелу деңгейінің сипаттамасы ұсынылып, тақырыбы негізделеді. Зерттеу жұмысының ғылыми аппараты толық қамтылған: зерттеу нысан, пәні, мақсаты, міндеттері, жетекші идеясы, зерттеу көздері мен әдістері, негізгі кезеңдері анықталып, ғылыми жаңалығы, теориялық және практикалық мәні ашылып, қорғауға ұсынылатын негізгі қағидалары мен нәтижелердің дәлдігі мен негізділігі айқындалады.

**«Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдіснамалық негіздері»** атты бірінші тарауда болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттіліктерін дамытуға арналған ғылыми еңбектердің талдауы жүргізіліп, оның негізгі бағыттары белгіленеді. Аталған бөлімде педагогтардың кәсіби дайындығын құзыреттілік тұрғысынан қарау заманауи білім беру жүйесіндегі педагогикалық-психологиялық мәселе екендігі айқындалады. Сонымен қатар «болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігі» ұғымының мазмұны жан-жақты анықталып, болашақ педагогтарды дамытудың әдіснамалық аспектілері талқыланады. Атап айтқанда, жоғары оқу орындарының болашақ мамандардың басқарушылық құзыреттіліктерін қалыптастырудағы рөлі мен мүмкіндіктері талдаудан өткізіледі.

**«Болашақ педагогтердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың ғылыми –теориялық аспектілері»** деп аталатын екінші тарауда болашақ педагогтардың кәсіби-тұлғалық сапаларын қалыптастыруға кеңінен көңіл бөлінеді, олардың басқарушылық құзыреттіліктерін жоғары оқу орнының жағдайында қалай дамытуға болатындығын түсіндіретін педагогикалық шарттар айқындалады. Сондай-ақ болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттіліктерін дамытуға арналған құрылымдық модель ұсынылады, бұл модель педагогикалық іс-әрекеттер мен практикалық тапсырмаларды орындауда студенттердің қажетті білімдерін және дағдыларын қалыптастыруға бағытталған. Модельде басқарушылық құзыреттіліктің дамуына ықпал ететін стратегиялар мен құралдар көрсетіледі.

**«Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру бойынша тәжірибелік-экспериметтік жұмыс»** атты үшінші тарауда болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін дамытуға бағытталған элективті курс пен оны жүзеге асыру жолдары талқыланады. Бұл элективті курс, студенттердің кәсіби тұлғалық сапаларын жетілдіруге және олардың басқарушылық құзыреттіліктерін қалыптастыруға көмектесетін бағдарламаларды қамтиды. Элективті курс тәжірибелік-эксперименттік жұмыс негізінде әзірленіп, оның нәтижелері тиімділік тұрғысынан бағаланады және зерттеу жұмысының соңында қорытындыланады.

**Қорытындыда** бөлімде зерттеу жұмысының барлық кезеңдерінен алынған мәліметтер негізінде жасалған болжамдардың дұрыстығы дәлелденеді. Осы зерттеу негізінде анықталған негізгі нәтижелер мен қорытындылар шолу жасалып, түйінделеді. Сондай-ақ алдағы уақыттағы зерттеулерге және педагогикалық практикаға бағыт-бағдар беретін ұсыныстар жасалады. Бұл ұсыныстар болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін дамытуға және олардың педагогикалық біліктілігін жетілдіруге арналған.

## 1 БОЛАШАҚ ПЕДАГОГТАРДЫҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

### 1.1 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық алғышарттары

Еліміздің білім беру жүйесіндегі өзгерістер әлемдік білім кеңістігіне ену мақсатындағы қадамдар болып табылады. Білім беруді ізгілендіру мен дамыту үдерістері білім алушыларға деген қатынастың өзгеруіне ықпал етеді. Жаһандану үдерісі кезеңінде қоғам талабына сай тәрбие беру мен болашақ мамандарды даярлауда білім беруді модернизациялаудың басты идеясы заман сұранысына сай кәсіби маман ретінде педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мәселесі өзекті болып отыр. Сондықтан бүгінгі таңда кәсіби құзыретті және өмірлік мәселелерді іс-жүзінде шеше алатын, оқу-тәрбие үдерісін басқара алатын, шығармашылық ізденістегі мұғалімдер қажет.

Қазақстан Республикасында жоғары білімді және ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасында жоғары оқу орындарының еркіндігін, университеттерге және ғылыми мекемелерге талантты кадрларды тартуды, білім мен құзыреттілік деңгейін дамытуды, жаһандық құзыреттерді негізге ала отырып, дамыған технологиялар мен келешектің экономикасына бағытталған жоғары оқу орынының қазіргі заманға сай білім беру бағдарламаларын әзірлеуге бағытталғандығы айтылған. Жоғары білім беру жүйесіндегі қазіргі заманғы сын-қатерлер жағдайында, цифрлық технологиялар элементтері бар оқыту процесінің жаңа педагогикалық дизайнын әзірлеу керектігі айтылады [1]. Сәйкесінше, келешек оқытушыларды даярлауда заманауи тенденцияларды молынан қолданудың басым бағыттары анықталады.

Бүгінгі таңда еліміз бойынша 772 колледж болса, соның 234-інде педагогикалық кадрларды дайындайды, оның 31-і таза педагогика бағытындағы колледж. Ал жоғары оқу орындарына келетін болсақ, еліміз бойынша 49 университет педагог мамандарды даярлайды, оның 5-еуі таза педагогикалық жоғары оқу орны [38]. Жалпы, педагог мамандарды кәсіби даярлаудың өзіндік ерекшеліктері бар. Бұл ерекшелік жаңа ғылыми-педагогикалық идеяларды шығармашылықпен қабылдай алу, оқыту теориясы мен әдістемесін игерген басқарушылық құзыреттілікті меңгерген болашақ маманды даярлау мәселесін шешу болып табылады. Білім берудің құзыреттілікке бағдарланған парадигмасында жоғары оқу орындарында болашақ педагогтарды даярлаудың міндеті – білім алушылардың тұлғалық сапаларын, сондай-ақ кәсіби, мәдени құзыреттіліктерін дамыту, ғылыми-зерттеушілік, ұйымдастырушылық-басқарушылық құзыреттіліктерін педагогикалық жұмыста жүзеге асыру дағдыларын қалыптастыру.

Еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілік педагогтың кәсіби қызметінде басқарушылық дайындықтың болуын қамтамасыз етеді. Себебі заманауи әлеуметтік-экономикалық қоғам болашақ ұрпақты оқыту мен тәрбиелеудің жаңа өлшемдерін (параметрлерін) талап етуде.

Қоғамды дамытудағы негізгі мақсат та өзінің жұмысын жоспарлай білетін, танымдық қызметінде теориялық білімін күнделікті өмірді орынды пайдалана білетін, нәтижеге қол жеткізу үшін түрлі санаттағы адамдармен тиімді қарым-қатынас жасай алатын білімді азаматты тәрбиелеуге назар аударуда.

Сондықтан да болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мәселесі, заманауи талаптарға сай білім беру саласын басқарудың жүйелерін анықтау зерттеудің негізгі бағыты болмақ. Басқарушылық құзыреттілікті зерттеу процесі кәсіби білім, икем-дағдыны, біліктілікті арттыру, педагогтың жалпы мәдени дамуын, оның тұлғалық көзқарасын және кәсіби маңызды дағдыларын, көшбасшылық қабілетін қалыптастыру ретінде түсіндіріледі.

Диссертациялық зерттеу мәселесі бойынша бұл бөлімде басқару туралы тұжырымдамаларды бір жүйеге келтіру, педагогикалық теориялар мен тәжірибелердегі құзыреттілікті зерттеу әдіснамасы және аталғанның негізінде болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық әдіснамалық негіздемелері қарастырылады.

Демек бүгінгі таңда болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру – өзекті мәселе. Зерттеу жұмысының негізгі нысанына алынған «басқарушылық құзыреттілік» педагогика ғылымындағы өте күрделі және көпқырлы түсініктердің бірі.

«Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңында «Білім беру жүйесінің басты міндеттерінің бірі ретінде ұлттық және жалпы адамзаттық құндылықтар, ғылым мен практика жетістіктері негізінде жеке адамды қалыптастыруға, дамытуға және кәсіптік шыңдауға бағытталған сапалы білім алу үшін қажетті жағдайлар жасау; жеке адамның шығармашылық, рухани және күш-қуат мүмкіндіктерін дамыту, адамгершілік пен салауатты өмір салтының берік негіздерін қалыптастыру, даралықты дамыту үшін жағдай жасау арқылы ой-өрісін байыту» [39] деп атап көрсетілген.

Басқарушылық құзыреттілікті қалыптастырудың басым бағыттары білім беру мен оқытудың мазмұнын жаңарту, сондай-ақ отандық білім беру жүйесін жаңартудың негізгі бөлігі болып есептеледі. Себебі бүгінде жоғары білім берудің міндеті еңбек нарығында бәсекеге қабілетті, халықаралық деңгейде табысты жұмыс істей алатын, әлеуметтік және кәсіби тұрғыдан даярланған мамандарды оқыту. Білім беру үдерісін жаңаша ұйымдастыруда білім берудің философиялық, педагогикалық-психологиялық негіздерін, теориясы мен тәжірибесін терең зерттеуді және инновациялық тұрғыда білім берудің жаңа бағытын іздестіруде, яғни жаңа білім мен дағдыны меңгерген, шығармашылық қабілеті жоғары, кәсіби құзыреттерге ие маманды қалыптастыруды көздейді.

Маманның басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру – күрделі категория. Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың негізі *«басқару»*ұғымымен тікелей байланысты.

Басқару – өте күрделі процесс. Адамдар өмір сүре бастаған кезден бері басқару ұғымы да қалыптасты*.* Осы негізде, зерттеудің әдіснамалық ұстанымы басшылыққа алынатын басқарудағы философиялық қағидалар мен дүниетанымды көрсетуге болады.Философиялық негізде *басқару* ұғымының тұжырымы қаланды.

Платонның ойынша, (427-343 жж. б.д.д.) – мемлекетті жақсы басқаратын адамдардың табиғи қабілеті болу керек. Олар белгілі бір мерзім ішінде мемлекетті басқару өнерін үйрететін дайындықтан өтулері қажет. Платонның айтуынша, идеалды мемлекеттің құрылымының ең негізгі принципі – әділдік. Бұл принцип барлық жағынан – экономикалық, саяси және әлеуметтік мазмұнмен толықтырылуы қажет екендігін айтады [40].

Аристотель өзге де танымал ойшыл ғалымдар секілді елдің ең жақсы формасын іздеуден қалыс қалмады. Аристотель саяси жағынан ұтымды құрылымы жақсы мемлекетті идеал етіп алуға ұмтылды. Аристотельдің пікірінше, бақытты өмір сүру үшін идеалды мемлекетті құру керек [41].

Адамзат тарихында әлемге әйгілі ғұлама Әбу Насыр әл-Фарабидің алатын орны ерекше. Ұлы данышпанның адам, қоғам туралы пайымдаулары мен бақытқа жету, ізгілікті қоғамда өмір сүру ілімінен бүгінгі адамзатты толғандырып отырған өзекті мәселелердің шешімін табамыз. Әл-Фарабидің қоғамдағы басқару туралы ой-пікірлері бүгінгі таңда да мемлекеттің дамуына, өркендеуіне ерекше ықпал ететіні анық. Ұлы ғұлама өз трактаттарында ізгілікті басқару идеясын адамгершілік, ақыл-ой, еңбек тәрбиелерімен байланыста қарастырады. Әлеуметтік-этикалық трактаттарында: «...саяси қайраткерлер қала тұрғындарын ізгілікке үйретіп, оларды абзал адамдарға айналдырады» [39] дей келе, ел басшысы – елдің ең басты тәрбиешісі екендігін баяндайды. *«Басқа адамға басшылық етуде әр адамның қолынан келе бермейді және тиісті әрекетті жасауға ынталандыру қабілеті де әрбір адамда бола бермейді»* [42]. Бұл құнды ой-пікірлерінің бүгінгі таңда да мемлекеттің дамуы мен өркендеуіне ерекше ықпал ететіні анық. Әл-Фарабидің басқару туралы құнды идеялары философиялық мәдениетте әлемдік өркениет қазынасында өлшеусіз үлес болып табылады.

Ежелгі дәуір ғұлама ойшылдары Ж. Баласағұн, Қ.А. Яссауи, А. Иүгінеки, М. Қашқари еңбектерінде де ел басқарудағы парасаттылық, адамгершілік қасиеттер баяндалады. Әсіресе, басқару туралы түркі әлемінің ғұламасы Жүсіп Баласағұнның парасатты басқару мен ізгілікті ғұмырдың ғылыми тұғырлары терең сипатталатын «Құтты білік» дастаны [43] Орталық Азия халықтарының жалпы адамзаттық, этикалық және философиялық мәдениетінде әлемдік өркениет қазынасына баға жетпес үлес болып табылады.

Қоғам дамуын басқару мен өскелең ұрпақты көшбасшылыққа тәрбиелеу үлгілерінің ғылыми негіздері жасаған Ж. Баласағұнның еңбегінде басқарудағы ізгіліктің негізі – адамды құрметтеу мен адамды сүю. Жүсіп Баласағұнның ізгілік идеясының педагогикалық, психологиялық негіздері құндылыққа бағытталады. Педагогикалық тұрғыдан алғанда, ізгілік дегеніміз адамдар-арасындағы түсіністік, ар-ұят, парасат, құрмет ұғымдарына сәйкес келеді. Жүсіп Баласағұнның мұрасы халықтық педагогиканың бастауы деп тануға болады. Тұлға тәрбиелеуде «Құтты біліктің» алар орны ерекше [43, б. 38].

Сонымен, философиядағы басқару ұғымы *өте терең ұғым екенін* айқындалып отыр. Басқару үдерісі – жүйені дамытып, өмірде болып жатқан өзгерістерге оң әсер етеді. Басқару арқылы – мекеменің мақсаты мен миссиясы анықталады, оны іске асыру кезінде *стратегиялық болжау, жоспар құру, ынталандыру, анализ жасау және бақылау процесі* орындалады.

Басқарудың теориялық негіздерін талдай отырып, басқару ұғымына шетелде ерекше назар аударғанын айтуға болады.

Жаһандық менеджмент теориясы мен тәжірибесіне сәйкес классикалық менеджменттің басты қағидаты принципі адам факторын назарға алу болып табылады. Аталмыш теория Батыста елдерінде, әсіресе Америкада ХХ ғасырдың 50-60 жылдарында кең тарады. Ғылыми менеджментті практика мен теорияға енгізу үшін өндірісті басқару саласындағы бар білімді жүйелеу қажеттілігі негізі мәселеге айналды.

Басқару жүйесінің жалпы тұжырымдамалары басқару теориясының дамуында ғылыми басқару мектебінің өкілдерінің еңбектерімен тығыз байланыста қарастырылады.

Менеджмент ұғымын алғаш рет ғылыми тұрғыда негіздеген ғалымдар Фредерик Тейлор (1856-1915), Франк Гилберт (1868-1924), Лилиан Гилберт (1878-1972), Генри Гант (1861-1919), Харингтон Эмерсон (1853-1931) болды.

Классикалық менеджмент және басқарудың ғылыми негізі Фредерик Тейлор тұжырымында қаланды, өндірісті басқару аспектісінде, басқарудың теориялық негізін қалаушы ретінде Ф. Тейлордың еңбегі ерекше [4, с. 9]. Сондай-ақ басқарудағы Ф. Тейлор еңбегінің маңыздылығы өндірістің нәтижелі өнім шығару емес, өндірістегі жұмыскерлердің жоспарлы жұмысы негізі екені айқындалады.

Ғылыми менеджмент туралы Ф.У. Тейлор ұсынған теория басқару ғылымының өркендеуіне үлкен септігін тигізді. «Ғылыми басқару» концепциясы дүниежүзінің бірқатар дамыған мемлекеттерінде айрықша серпінге ие болды. Ғылыми басқару концепциясы «ғылыми басқару», «басқару», «ғылыми еңбектің ұйымдастырылуы», «рационализация» сияқты ұғымдармен негізделді. Ғылыми басқарудың әдіс-тәсілі мен құралдары еңбекті өнімділікпен қамтамасыз етуге байланысты жүзеге асады.

Ф. Тэйлор ғылыми басқаруда уақыт пен міндетті зерттеу және ынталандыру салаларын да дамытты.

Менеджмент ғылымы пайда болған кезінен бастап жұмысты ұйымдастыру мен басқару өндіріс өнімділігі және табысты арттырудың қосымша резерві екенін анық және нанымды дәлелдеді. Жұмысты басқару туралы Ф. Тейлордың басым принциптері мыналар:

а) жұмыстың әрбір элементін ғылыми тұрғыдан орындау;

ә) ғылыми тұрғыдан жұмысшыларды таңдау және оларды оқыту;

б) жұмысшылармен бірлесу;

в) менеджерлер мен жұмысшылар арасындағы нәтижеге деген жауапкершілікті бөлу [4, с. 28].

Ал, менеджменттің үлгілік мектебiн қалыптастыруда А. Файольдiң ғылыми жұмыстары маңызды рөлге ие. Өзінің басқарушылық тәжірибесіне сүйене отырып, ол өзге менеджерлерге басшылық пен бағыт беру үшін басқару тәжірибесін жүйелеуге тырысты. Сондай-ақ, Файоль жоспарлау, ұйымдастыру, жетекшілік ету және бақылау сияқты басқару функцияларын алғаш анықтады [5, с. 12]. Г. Эмерсон болса ХХ ғасырдың басында кәсіпорынды басқарудағы «өнімділіктің 12 қағидасын» жүйеледі [44].

«Басқару» ұғымы ғылыми білімнің әртүрлі салаларында барлық бағытта қолданылады. Басқару негізінен аз шығын арқылы жақсы нәтижелерге қол жеткізу мақсатында өндіріс процесіндегі адамдардың қызметін дұрыс ұйымдастыру және үйлестіруде адамдарға әсер етудің үздіксіз әрі мақсатты процесі ретінде түсінілді.

Бихевиористік ғылыми мектебі 1920 жылдардың соңы мен 1950 жылдардың басында кең тарады. Аталған ғылыми мектеп психология мен әлеуметтануды басқару процесінде қолданумен байланысты болды. Бұл мектептің негізін салушылардың бірі американдық экономист Элтон Мэйо (1880-1949) болды. Бұл ілімде еңбек өнімділігін арттыруда ынталандыру әдісін, демократиялық тәсілді қолданды. Бұл ғылыми мектептің басты ережесі - бейресми кіші топтарға қатысты рөлдерді іріктеу және басқару практикасында топтардың психологиялық және әлеуметтік ерекшеліктерін анықтау және пайдалану әдістерінің қажеттілігіне иландыру [45]. Бұдан біз басқару жүйесіндегі қызметкерлердің еңбегін жетілдіруге назар аударғанын байқаймыз.

Сонымен, зерттеу барысында басқарудың классикалық мектебі мынандай негізгі екі бағытта дамығаны қарастырылды: өндірісті оңтайландыру және басқарудың жалпы мәселесін зерттеу.

Басқару теориясындағы зерттеулерде психология мен әлеуметтанудың да ықпалы зор. Менеджменттің әлеуметтік-психологиялық тәсілі – бұл дара адамның және тұтас мекеменің әлеуметтік-психологиялық қасиеттерін пайдаланып, еңбекке саналы және сезімтал қатынасты тәрбиелеу арқылы адамдарға әсер ету тәсілі.

Әлеуметтануда адамзат қоғамының әлеуметтік даму заңдылықтары мен болашағын айқындаудағы арнайы теориялардың маңызы ерекше. Әлеуметтану ғылымында тұлғаның әлеуметтік өмірге белсенді түрде араласуы әлеуметтік қатынастардың субъектісі ретінде қарастырылады. Әлеуметтік басқаруда басқарудың мәні қарым-қатынаспен тығыз байланысты қызметтің ерекше түрі ретінде қарастырылады.

Әлемде және елімізде жүзеге асып жатқан білім беру саласындағы өзгерістер, адамның әлеуметтік жағдайға енуін қамтамасыз ететін ғаламдық міндеттерге байланысты болып отыр, білім берудің өзгеруі, әлеуметтік интеграция, тұлғаның ортаға бейімделуіне назар аудару қажеттігі туып отыр.

Көрнекті неміс әлеуметтанушысы М. Вебердің пікірінше, кеңсе жұмыстары арасындағы жауапкершілікті әділетті бөлу әрбір тиісті рөлде жоғары білікті және білікті мамандарды пайдалануға мүмкіндік береді, бұл тиімділікті арттыруға әкеледі. Билік құрылымы қатаң иерархиямен сипатталады, бұл жоғары билікке олардан төмен тұрғандардың әрекеттерін қадағалауға мүмкіндік береді. Басқару операцияларының бірізділігін және белгілі бір жағдайларға стандартталған принциптерді қолдануды қамтамасыз ететін ережелер жиынтығының ресми және нақты құрылысы. Әкімшілік операциялардың тұлғасыздығы және қарым-қатынастардың эмоционалды бейтараптығы әрбір қызметкердің жеке тұлға ретінде емес, оның атқаратын лауазымын білдіретін белгілі бір әлеуметтік беделдің ресми қамқоршысы ретінде көрінетінін білдіреді [46].

Шетелдегі басқару теориясының негізгі даму бағыттарын талдай келе, басқаруды ұйымдастырудың жаңа формасы мен әдістерін, басқаруды оңтайландыру әдістерін іздестіргенін байқауға болады.

Тұлға – әлеуметтанудың өзекті мәселелерінің бірі. Жеке тұлға – әлеуметтік сапа жиынтығы, адамның тұлғалық қасиеті оның іс-әрекетінен, басқаларға қатысты қарым-қатынасынан байқалады. Тұлғаның кәсіби қалыптасуы меңгерген білім деңгейі мен тәрбиесінің арқасында, тұтас қоғам қабылдаған принциптер мен ережелерге сәйкес қалыптасуымен айқындалады.

Жоғары білім беру реформасындағы әлеуметтанудың негізгі өзекті мәселесі – білім берудің әлеуметтік мәселесі, білім берудегі тұлғаның дамуы, адам мәселесі, білім беру қызметі, білім берудегі маманды дайындау деңгейі, т.б болашақ маманның шығармашылық тұрғыдан дамыту, жаңа білім беру моделіне көшу арқылы европалық білім стандартына сай маман дайындау. Ал, болашақ маманның кәсіби тұлғасы кәсіби қызметті тиімді жүзеге асыруға қажетті кәсіби тұлғалық сапалары болып саналады. Әлеуметтену, әлеуметтік рөлді орындау барысында адамда жеке тұлға ретінде өзіндік сапа қалыптасатынын айтуға болады.

Ендеше, тұлғаның рухани құндылықтарының қалыптасуында әлеуметтену үдерісінің рөлі зор екенін көреміз.

Менеджмент теориясында басқару ұғымы негізінен адам ресурстарын басқаруда пайда болатын нақты жағдай тұрғысынан зерттеледі, яғни басқару өнері ретінде қарастырылады, сондай-ақ ұйымды басқарудың мәселелерін шешуге бағытталады.

Менеджмент ағылшын тілінде - manage «басқару» деген мағынаны білдіреді. М. Вудкок пен Д. Френсис менеджерлерде мынандай қабілеттің болуы қажет деп есептейді:

* өзін басқару білу;
* парасатты жеке құндылықтар;
* нақты жеке мақсаттар;
* тұрақты жеке өсуде табандылық таныту;
* мәселелерді шешу дағдысы;
* өнертапқыштық және инновациялық қабілеттілігінің жоғары болуы;
* жетекшілік ету қабілеттілігі;
* қоластындағыларды дамыту мен үйрету қабілеттілігі [47].

Менеджменттің ең басты міндеті қарамағындағы адам ресурстарын тиімді пайдалана білу болып табылады.

Білім саласындағы басқаруға келгенде шетелдік ғалымдар бірнеше терминді қолданады: білім саласын әкімшілік (educational administration), білім саласындағы менеджмент (educational management) және білім саласындағы көшбасшылық (educational leadership). Бұл шартты атаулар ұйымдық мәселелерге қатысты әрекеттерге сілтеме жасау үшін бірге және әртүрлі уақытта қолданылған: әзірлеу және техникалық қызмет көрсету; ресурстар мен тиімділік; мақсаттар мен нәтижелер; кадрлармен қамтамасыз ету және кәсібилік; саясат және тәжірибе; институттық және қоғамдық қатынастар. Мұның негізінде іс-әрекетке қатысу үшін қажетті әрекеттер жатады: ойлау; таныстыру; істеу; жазу; кездесу; сөйлеу. Негізгі сөзбен айтқанда белгілі бір сыныпта тиісті жабдықпен және оқыту ресурстарымен қамтамасыз етілген білікті педагогтың болуын қамтамасыз ету «білім беруді әкімшілік» деп сипатталады [48], «білім берудегі менеджмент» [49] және «білім берудегі көшбасшылық» [50].

Ғалым Т.И. Шамова басқарудың ақпараттық-аналитикалық, мотивациялық-мақсаттық, жоспарлы-болжамдық, реттеуші-түзетушілік, ұйымдастырушылық-атқарушылық секілді бес қызметін жіктейді (1-сурет) [51].

Cурет 1 – Т. Шамованың классификациясы бойынша басқарудың түрлері

Ақпараттық-аналитикалық жұмыc басқарудағы объектінің бағыты мен бағдарын, оқыту процесінің мазмұны, ақпараттың растығы және информациялық базаны жасау принциптеріне негізделген.

Мотивация мен мақсатқа бағытталған қызмет педагогтың алдын ала белгіленген нәтижелерге жету деңгейін өлшеу және бағалау мүмкіндігіне, диагностикалық мақсаттарды құра білуге тікелей байланысты.

Жоспарлау және болжау қызметі педагогтың мақсаттарын іске асыруына арналған.

Ұйымдастырушылық және орындаушылық қызмет басқарушы субъектілер арасындағы тұрақты және уақытша байланыстарды қалыптастыру, жұмыс режимі мен шарттарын белгілеумен байланысты.

Реттеу және түзету қызметі педагогикалық жүйені белгіленген режимде ұстап тұруды қамтамасыз етеді. Бұл оқыту процесінің компоненттерін қазіргі уақытта реттеу мен нәтижелерді түзетуді қамтитындығын білдіреді.

Жоспарлы жұмыс нәтижесі және білім беру процесінің компоненттерін ағымдағы реттеуді, түзетуді қамтиды. Сондықтан да, заман талабына байланысты елімізде білім беруді бaсқaру сaлaсындa жоғaры оқу орындaрын, олaрдaғы білім беру үдерісін бaсқaру, сондай-ақ, педaгогикaлық менеджмент мәселелері зерттелуде. Білім беру жүйесінде білім беру сапасын арттыруда, басқарушы кадрларды дайындауда менеджменттің рөлі басым.

Білім берудегі басқару мен менеджмент мәселесі соңғы уақытта Қазақстандық ғалымдардың да қызығушылықтары артуда. А.Қ. Құсайынов, Г.А. Ахметова., Т.М. Баймолдаев, Н.А. Асанов, К.Н. Нарибаев, А.Н. Көшербаева, З.А. Исаева, С.М. Бахишева, А.А. Болатбаева, Н.С. Алғожаева, К.Ж. Аганина, А.А. Жайтапова, З.М. Садвакасова, А.С. Әмірова., C.Н. Қалиева және т.б. ғалымдардың ғылыми жұмыстарында зерттелген.

Менеджер:

* басқару ғылымын білу;
* талдау жүргізу, болжам жасай алу;
* өз пікірін нақты жеткізе білу;
* өзіне деген сенімділіктің болуы;
* адамдармен жақсы қарым-қатынас жасай білу; коммуникативті болу,
* нәтижелі жетістікке жете білу.
* жұмыстысоңынадейін, қажетті нәтижелергедейін жеткізе білуі керек.

Менеджмент – жай басқару ғана емес, әр түрлі ұйымдарда, әр түрлі ұжымдарда адамдардың еңбегін, интеллектісін, сондай-ақ, білім сапасын пайдалана отырып, мақсатқа жетудегі әрі қызметті басқара білудегі іс әрекет түрі. Болашақ педагогтарды кәсіби педагогикалық дайындау барысындағы психологиялық аспектіге оқу-тәрбие іс әрекетінің қажеттіліктері жатады. Н.В. Кузьмина зерттеулерінде педагогтың төзімділік қабілеті дамыған болу керек дейді [14, с. 31].

Мемлекетті басқару жүйесінде де өзгерістер қолға алынуда, соған сай экономикалық саясат та өзгерді. Нарықтық экономиканы жетік игеру үшін де, алға қойған мақсатқа жету үшін де басқару ұғымын жетік меңгеру қажеттілігі болды.

Нарықтық қарым-қатынас шарттарында экономикада кәсіпорынның жұмыс істеуі, бизнес-жоспардың орындалуы қызмет ету нәтижесі маркетингтік зерттеулер мен ұжымдағы қарым-қатынасты реттеуге және басқаруға байланысты жүзеге асады.

«Салыстырмалы талдау мен статистикалық бақылау экономикалық зерттеулерде үлкен мәнге ие. Олар ең жақсы нәтижелерді анықтау мақсатымен, жалпы және жеке экономикалық көрсеткіштерді жинақтауға және салыстыруға, кәсіпорынның динамикасын талдауға, оның қызметінің нәтижесін басқа шаруашылық субьектілерінің көрсеткіштерімен салыстыруға мүмкіндік береді...». Кәсіпорынды басқаруда да шаруашылық мәселесі ғана емес, сонымен қатар, құқықтық, әлеуметтік, психологиялық мәселеге де назар аударатынын айтуға болады. Г.С. Сұлтанбаева басқару теориясында және практикасында қолданылатын бірқатар әдістемелерді атап көрсетеді (2-сурет) [52].

Бүгінгідей толассыз ақпарат ғасырында білім беру процесі мен инновациялар экономикалық дамудың басты драйверіне айналып отыр. Егер білімді маман көп болса, экономика дамиды, ол бүгінгі маманның құзыреттілігін, кәсіби шыңдалуын, күнделікті болып жатқан өзгерістерге бейімделе алуын, жинақтаған теориялық білімді пайдалану ғана емес, сонымен қатар білімді қажеттікке қарай үздіксіз жетілдіруді қажет етеді.

Сурет 2 – Г.С. Сұлтанбаеваның басқару теориясына қатысты әдістемелері

Әрбір студенттің білімге, ғылымға деген ынтасын арттырып, өмірлік мақсат- мүддесін айқындауда жоғары оқу орнындағы үздіксіз тәрбие мен білім беру процесінің нәтижесі сапалы маман дайындауда болмақ. Бәсекелестік жағдайда, ең алдымен, болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда жаңаша ойлау, адамдарды жаңаша басқара білу қажеттілігі туындап отыр. Басқару теориясындағы зерттеулердің бағытын заман сұранысына сай өзгертудің себептері жедел қарқынмен дамып отырған жаһанданудың ықпалы болды. Ғылыми зерттеу еңбектерінде атап көрсетілгендей, құзыреттілік адамның белгілі бір қызметті тиімді атқаруындағы психологиялық сапаның жиынтығы ретінде көрсетіледі. Психология саласындағы ғалымдардың назар аударып отырған мәселесі жеке тұлғаның дамуы.

Психологиялық тұрғыдан алғанда, басқарушылық қызмет жеке және ұжымдық әрекеттердің жиынтығы болып табылады және ол ұйымның соңғы нәтижелерімен орталықтандырылған байланысымен ерекшеленеді. Басқару операцияларына тікелей атқарушының қатысу деңгейі неғұрлым төмен болса, оның өнімділігі соғұрлым жоғары болады. Басқару психологиясында білім беру саласында ғана емес, кәсіби өндірісте тұлға дамуындағы басқару мәдениеті барысында психологиялық басқару әдістерін пайдалану арқылы ұжымның жұмыс істеу тиімділігін арттыруда маңызды рөл атқарады.

Сонымен басқару қызметі ерекше мазмұнға ие, адамдардың бірлескен қызметін ұйымдастыру үшін оларға әсер ете білуді, қамтитынын айтуға болады.

Ғылыми-педагогикалық әдебиеттердегі талдау барысында, ХХ ғасырдың соңында педагогика ғылымында «құзыреттілік» ұғымы пайда болды. Оқу жүйесінде ерекше қолданыс тапқан «құзыреттілік», «құзырет» терминдері жаңа білім стандартының басты бағыты ретінде біздің еліміздің де білім беру жүйесінде де енгізіле бастады.

Болашақ мамандардың құзыреттілігін арттыру – бүгінгі күннің маңызды мәселелерінің бірі. Қазіргі заманғы әлемнің жылдам өзгеруі, технологиялық прогресстің жеделдігі және қоғамның тұрақты дамуы мамандардан жаңа дағдылар мен білімдерді үздіксіз меңгеруді талап етеді. Мұндай жағдайларда, маманның құзыреттілігінің маңыздылығы артады, өйткені бұл әлеуметтік-экономикалық дамудың негізгі факторы болып табылады.

Маманның құзыреттілігі – бұл оның кәсіби іс-әрекеттерді орындауға қабілеттілігі, соның ішінде нақты мәселелерді шешу, жаңа идеяларды жасау және әртүрлі жағдайларда тиімді жұмыс істеу үшін қажетті білім, дағды және мінез-құлық нормаларының кешенін қамтиды. Құзыретті маман – бұл өз саласында терең білімге ие, озық технологияларды меңгерген, шығармашылыққа және инновацияға қабілетті жеке тұлға.

Гарвард университетінің психология профессоры Дэвид МакКлелланд кәсіби құзыреттіліктерді бағалау мен дамытудың инновациялық тәсілін ұсына отырып, менеджмент және ұйымдық психология саласына елеулі үлес қосты. Оның 1973 жылғы жұмысы бүгінгі кәсіби жетістік пен басқару контекстіндегі құзыреттерді қалай түсінетінімізге қатты әсер етті. МакКлелланд интеллектуалдық қабілетті бағалаудың дәстүрлі әдістерін, мысалы, IQ тесттерін сынға алып, олар адамның нақты өмірде және жұмыс орнында табысқа жету қабілетін жеткілікті түрде көрсетпейді деп есептеді. Ол кәсіби табыстың кілті жеке интеллект емес, тұлғааралық қарым-қатынас дағдылары, мотивация және басқа да жеке қасиеттерді қамтитын нақты құзыреттер жиынтығы екенін атап өтті [53].

МакКлелландтың негізгі хабары тиімді жұмыс өнімділігі тек техникалық дағдыларға немесе теориялық білімге ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік өзара әрекеттесу, өзін-өзі ынталандыру және өзгеретін жағдайларға бейімделу қабілетіне байланысты екенін түсіну болды. Бұл идея оның құзыреттілік теориясының негізі болды, ол ұйымдардағы персоналды бағалау мен дамытудың жаңа әдістерін әзірлеуге негіз болды.

МакКлелландтың көзқарасы көптеген ғалымдар мен практиктер тарапынан кең қолдау мен дамуға ие болды. Мысалы, ұйымдық мінез-құлық профессоры Ричард Боятцис тиімді көшбасшылық пен басқарудың құзыреттілік үлгісін жасау арқылы бұл тұжырымдаманы одан әрі жалғастырды [54]. Оның жұмысында эмоционалды интеллект, өзін-өзі тану және өзін-өзі реттеу қабілеті және терең тұлғааралық қарым-қатынас орнату қабілетінің маңыздылығына баса назар аударылды.

Зерттеуші ғалым Дэниел Големан [55] да МакКлелландтың идеяларына, әсіресе эмоционалды интеллект саласында айтарлықтай үлес қосты. Големан өз эмоцияларын, сондай-ақ басқалардың эмоцияларын түсіну және басқару қабілеті табысты көшбасшылық пен басқарудың кілті екенін айтты.

Л. Спенсер және С. Спесер құзыреттілігі әртүрлі ұйымдық контексттерде құзыреттерді бағалау және дамытудың егжей-тегжейлі үлгілері мен әдістерін ұсыну арқылы осы салаға үлес қосты [56]. Олар ұйымдарға өз қызметкерлерінің негізгі құзыреттерін анықтауға және дамытуға көмектесетін арнайы құралдар мен әдістерді әзірледі.

«Құзыреттілік» және «құзырет» деген терминдер оқытушылардың біліктілігін және кәсібилігіне баға беру кезінде көп қолданылғанымен, бұл түсініктердің толық мағынасы ашылмаған, оның үстіне кейде өзара ара-жігі де ажыратылмайды [57].

Кейбір сөздіктер мен ғылыми зерттеулерде «құзыреттілік» және «құзырет» түсініктері синоним сөздер ретінде қарастырылып, бірінің орнына бірі қолданыла береді. Терминдер сөздігінде «құзырет» (орысша – компетенция, латын тілінде competentia – құқығы бойынша тиесілік, competo – лайықты болу, сəйкес келу, күш салу) – белгілі бір саладағы білімдер мен тəжірибе, қайсыбір адамның ерекше хабардар мəселелерінің ауқымы деп көрсетілген [58]. Осы тұста, «құзыреттілік» деп қызметкердің құзыреттерді меңгеріп, оны жұмыс барысында оңтайлы қоладана білуді айтамыз. Латын тілінен аударғанда «өз ісін жетік білу», «танымы мол, тəжірибелі», «қабілетті» деген мағыналарды білдіреді [59]. Бұл екі түсінік түр жағынан, мағына жағынан бір-бірімен байланысты, әрі жақын болғанымен, феноменологиялық тұрғыдан мүлде бөлек термин. «Құзырет» «құзыреттілік» терминінің ажырамас бөлігі болып есептелсе, құзыреттілік құзыреттердің арқасында дамиды. Бұл пайымды А.В. Хуторской [60] да қолдайды.

А.В. Хуторскойдың талдауына сәйкес, бұл терминнің педагогикалық мәні жеке тұлғаның қатынасын сипаттайтын маманның нақты бір құзыретті игеруі. Осы тұрғыдан алғанда, бір-бірінің орнына қолданылатын «құзыреттілік» және «құзырет» түсініктерін ажырата білу маңызды. Басқаша айтқанда, «құзырет» студенттің қызметтің белгілі бір саласында нәтижесі жұмыс істеуі үшін маңызды қажетті білімді игеруге байланысты қойлатын талап. Құзырет – мотивация, білім, қабілет және мінез-құлық сияқты жеке тұлғаның өзара байланысты қасиеттерінің жиынтығы. Ал құзыреттілік - бұл белгілі бір саладағы маманның тәжірибесін және олардың жұмыс пәніне деген жеке бейімділігін бағалайтын ерекше құбылыс [60, с. 112].

С.И. Ожеговтың түсіндірме сөздігінде «компетенция – 1. Круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошоосведомлен. 2. Круг чьих-нибудь полномочий, прав» [61]. Демек «құзыреттілік» түсінігі белгілі бір адамның өзі жақсы меңгерген мәселелер аясы немесе белгілі бір адамның өкілдігі. Жоғары оқу орнында білім алушы бүгінгі студент болашақ маман. Оқыту үрдісін басқаруда педагог пен білім алушының арасындағы байланысты орната білуде оқытушыдан теориялық білімінің терең болуын қажет етеді. Педагогтың сапалық қасиеттері мен психологиялық-педагогикалық теориялық білімінің жоғары болуы, яғни кәсіби біліктілігі, дағдысы және тәжірибесінің бір арнада тоғысуы маманның кәсіби құзыреттілігін көрсетеді. Білім берудің Еуропалық қоры өзінің Терминдер сөздігінде құзыреттілікті нақты тапсырмаларды немесе іс-әрекеттерді тиімді орындау қабілеті ретінде анықтайды, бұл құзыреттердің практикалық бағыттылығына баса назар аударады [62].

Академиялық әдебиеттерде «құзырет» және «құзыреттілік» терминдеріне әртүрлі теориялық және практикалық көзқарастарды көрсететін әртүрлі анықтамалар бар. Бұл терминдердің әртүрлі анықтамаларын қарастыру басқару, білім беру және тұлғалық даму контекстінде олардың көп деңгейлі сипаты мен өзара байланысын көруге мүмкіндік береді.

Боятцис жеке қасиеттер мен жоғары өнімділік арасындағы байланысты атап өтіп, жоғары нәтижеге қол жеткізуде жеке қасиеттердің маңыздылығын айғақтайды [54, р. 195]. Бұл пікірді Л. Спенсер және С. Спенсер қолдайды, олар құзыреттіліктерді оқу және өмір тәжірибесі арқылы алынған дағдылар ретінде қарастырады [56, р. 43]. Бұл анықтамалар құзыреттілік тек техникалық білімді ғана емес, сонымен қатар тұлға аралық дағдылар мен жеке қасиеттерді де қамтитынын атап көрсетеді.

Эварц [63] және Хоффман [64]құзыреттерді жоғары өнімділікке қажетті негізгі сипаттамалар мен біліктіліктермен байланыстыру арқылы бұл түсінікті алға жылжытады. Бұл құзыреттілік тек білімді меңгеру ғана емес, сонымен қатар белгілі бір тұлғалық қасиеттерді дамыту болып табылатынын атап көрсетеді.

Дубойс пен Розуэл [65] құзыреттілікті табысты орындауға әкелетін білім, ойлау процестері, дағдылар мен сипаттамалар жиынтығы ретінде сипаттай отырып, бұл түсінікті толықтырады. Бұл анықтама құзыреттіліктің көп өлшемділігін және оның кәсіби қызметке әсерін атап көрсетеді.

Екінші жағынан, Cernusca мен Dima [66] құзыреттілікті мансаптық даму контекстінде қарастырып, табысқа жетудің жеке критерийлерінің маңыздылығын атап көрсетеді.

Ван дер Клинк және Бун [67] және Ле Дейст және Уинтертон [68] құзыреттердің контекстіктігіне баса назар аударып, әр түрлі жұмыстар құзыреттіліктің әртүрлі элементтерін талап ететінін көрсетеді. Бұл құзыреттілікті түсіну жұмыстың және қызмет саласының ерекше сипатын ескеруді талап ететінін көрсетеді. Деламар ле Дейст пен Уинтертон мақсатқа бағытталған білім беру жүйелеріне қайта бағдарлануды және бейімді оқытуды арттыруды атап көрсете отырып, кадр таңдау саласындағы құзыреттердің танымалдылығын талқылайды [68, р. 28].

Кәсіби білімді болашақ маманның құзыреттілігі – оның кәсіби қызметі мен қабілетін іске асыра білу мүмкіндігі. Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда маманның тұлғалық сапалары мен қасиеттерін қалыптастырудың мазызын зор, педагогтың кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру педагогикалық ортаға тез бейімделуді қажет етеді.

Рухани адамгершілікке негізделген гуманизм принциптеріне сай, білім беру мен тәрбиелеудің жаңа мазмұны қарастырылып, бүгінгі білім парадигмасына сай жаһандық білім беру аренасына кірігудің отандық үлгісін әзірлеу іске асырылып жатыр. Сондықтан да, білім саласында ұлттық құндылықтар және құзырлылық тұғырды білім беру жүйесіне іске асыру механизмдері қарастырылуда.

Құзырлылыққа негізделген оқытудың өзгеше дидактикалық моделі жасалып жатыр. Бүгінгі таңда педагогикалық білім берудің контентін анықтаудың анықтамалары, құндылықтары, парадигмалары, үлгілері жайлы пайымдаулар жаңаша бағытта қолға алынуда.

Педагогика тәжірибесі мен теориясында жеке адамға негізделген білім беру парадигмасы, нәтижеге бағытталған оқыту жүйесінің ережелері қайта сараланып, педагогикалық білім берудің әдісі мен мазмұнын қайта қарастыруға мүмкіндік беріп отыр. Болашақ педагогты оқытуда және олардың креативтілігін дамытуға бағытталған тәрбие және білім берудегі негізгі жаңашылдық педагогтің кәсіптік әзірлігін қамтамасыз етуде жауапкершілікті өз мойнына алып, шешім қабылдайтын, серіктестікке бейім, құзыретті кадрларды даярлауды діттейді. Өйткені еліміздің өркендеуі, жарқын болашағы бүгінгі ұрпақтың тәрбиесі мен біліміне байланысты дамиды. Бұндағы мақсат-міндет: ең алдымен, педагогикалық жүйені басқаруды және ізгілендіруді дамытуға көп көңіл бөлуді қажет етеді.

А.В. Хуторскойдің құзырет туралы анықтамасында құзырет ұғымы: «Ол аталаған ұғымды білім алушының ақиқат шындықтың нақты сандар аясына қатысты мағыналық бағдары, білімі, икемділіктері мен қызмет тәжірибесі ретінде түсіндіреді жалпы білім берудегі құзыреттіліктің ықпал ету мәселесін зерттей келе, білімділік құзыреті ұғымын ендіреді, құзырет – бұл сапалы және өнімді әрекет етуді қажет ететін өзара байланысты сапалар (білім, білік, дағды) жиынтығы» [60, с. 111].

Сонымен құзыреттілік дегеніміз тұлғаның бойында білім, білік, дағдымен қатар іскерлік қабілеттің көрінуі, алынған білімді іс жүзінде қолдана алу қабілеттілігі. Құзырлылық тәсіл, білім сапасын арттырудың жолы деп қарастыруға болады. Білім сапасы алған білімді өмірде қолдана білумен маңызды. Осы негізде, педагогтың басты рөлі – жаһандану жағдайында білім беру жүйесінің стратегиялық индикаторларын іске асыруда тұлғаны қалыптастыруда зерделенген, сарапталған білім беру моделінің басты бағыттарын айқындау нәтижесінде көздеген мақсатқа жету. Осыған орай, білім беруді басқару жүйесінде болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін арттыруда жаңаша көзқарасты, жаңаша ізденісті кәсіби құзыретін дамытуды талап етеді.

Зерттеуші ғалымдар коммуникативтік құзыреттілік білім алушының қарым-қатынас жасау барысындағы өз ойын, пікірін айқын жеткізе алуы деп тұжырымдайды.

Психологиялық тұрғыда коммуникативтік құзыреттілік – бұл тұлғаның сөйлеу әрекетін ұйымдастыра білу мүмкіндігі деген тұжырым жасалған. Оқытушы өз мамандығының нәтижелігін, кәсібилігін дамытуды психологиялық жағынан қамтамасыз етуі маңызды рөлге ие. Оқытушының жұмысы көп жағдайда оның біліктілігінің деңгейіне қатысты, педагогикалық коммуникация тетіктеріне, білім алушылардың психологиялық даралығының табиғи болмысына да байланысты.

«Педагогикалық басқару» ұғымы білім алушылар ұжымындағы сапалы өзгерістер жүргізуге бағытталған мақсатты педагогикалық әсер ретінде анықтайды, Ол әр оқушының жеке басын дамытуға бағытталуымен сипатталады. Мазмұны бойынша педагогикалық басқару мақсат қоюды, басқару әрекеттерін жобалауды және оларды жүзеге асыруды қамтиды [69]*.* Бұдан шығатын тұжырым: педагогикалық басқару – бұл педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің көрінісі. Педагогикалық және басқарушылық қызметтің байланысы кезінде мотивациялық, конструктивті, ұйымдастырушылық, ақпараттық, бақылау және шешім қабылдау функцияларының бір-бірімен сәйкестікте екенін анықтауға болады. Педагогтың басқаруды жүзеге асыру үшін қажет әрекеттерді талдау кезінде басқарушылық және педагогикалық қызметті біріктіру орынды деп айтуға болады.

*Құзырет* – білім алушының табысты іс-әрекеттерінің мазмұны. *Ал құзыреттілік* – құзыретті меңгеру барысында көрінетін тұлғалық қабілеттердің тұтас жиынтығы.

Құзыреттілік ұғымын көптеген ғалымдар әр бағытта зерттеп, қарастырған. Әр ғалым өзінше анықтама беріп өткен.

Құзыреттілік мəселесі туралы Г.Ж. Меңлібекова, Ш. Таубаева, К.Л. Қабдолова, А.К. Маркова, Б.Т. Кенжебеков, Г. Əбілқасымова, М.Ж. Жадрина, Н.В. Кузьмина т.б еңбектерді талдау барысы «құзыреттілік» ұғымының мəнін айқындауға мүмкіндік береді.

Құзыреттілік ұғымы тек адамның кәсіпке бейімділік қабілетімен ғана шектеліп қалмайтынын айтуға болады. Ғалымдардың зерттеуі бойынша құзыреттілік ұғымы адам бойындағы бірнеше қасиеттерді қамтиды. Бұл, қарастырылып отырған ұғымның ауқымы өте кең екенін білдіреді. Осыған байланысты басқарушылық құзырет – адамдарға ықпал ете алу шеберлігі деп түйіндесек болады. «Құзыреттілік» ұғымы туралы зерттеуші К. Құдайбергенова: «Құзыреттілік» - белгілі сала бойынша жан-жақты хабардар, білгір деген мағынаны қамти отырып, қандай да бір сұрақтар төңірегінде беделді түрде шешім шығара алады дегенді білдіреді» [26, б. 14] деген тұжырымды түйіндесе, «Құзырет» - адамның белгілі бір пәндер аясына тиесілі біліктілік пен білімі, икем-дағдысы және жұмыс тәсілдерінің тұтас жиынтығы. Ал құзыреттілік – тұлғаның өзінің іс-әрекетіне тиесілі қажетті құзыреттерді меңгеруі. Бұл түсініктерді керек кезде жеке-жеке қарастыруға болады. Мәселен, құзырет деп білім алушылардың әзірлігіне қатысты алдын-ала талаптар болса, құзыреттілік деп оқушылардың бойында дамыған тұлғалақ сапасын, сондай-ақ белгілі бір саладағы іс-әрекетке тиісті меңгерген тәжірибесі түрінде қарастырылады [70]. Н.Д. Хмель мүғалімнің педагогикалық іс-әрекетінде мұғалім және оқушы, олардың өзара қарым -қатынастары біртұтас қызметтегі жүйені құрайды десе [19, с. 27], Ш. Таубаева маманның кәсіби құзыреттілігін өзінің жеке қабілеті мен өзін өзі жетілдіру іскерлігіне, шығармашылығына, теориялық білімді практикада тиімді қолдана алу қабілетіне, жауапкершілігіне назар аударады. «Құзыреттілік – ол тұлғаның оқыту мен әлеуметтену процестері барысында меңгерген білім мен тәжірибеге негізделген, оның жалпы қабілеті мен іс-әрекетке даярлығы ретінде айқындалатын, тұлғаның кіріктірілген қасиеті» - деп анықтайды [71].

Осыған байланысты, жоғары оқу орындарына педагогикалық міндеттерді өзінше басқаруға қабілеті жететін, кәсіби құзыретті меңгерген мұғалімді оқыту міндеті тұр.

Б. Тұрғынбаева «…өзінің практикалық әрекеті арқылы алған білімдерін өз өмірлік мәселелерін шешуде қолдана алуын – құзырлылықтар деп атаймыз» деп түсініктеме берсе [22, б. 11], зерттеуші Н. Кузьминаның пікіріне сәйкес, «педагогтың басқа бір адамның дамуына негіз бола алатын білімділігі мен абыройлылығы» [14, с. 24]. Ғалымдардың құзыреттілік ұғымына берілген анықтамалары жинақталып төмендегі суретте көрсетілген (3-сурет).

Сурет 3 – Ғалымдардың «құзыреттілік» ұғымына берген анықтамалары

Өйткені білім беру үдерісіндегі мәселенің тиімді шешілуі педагогтың іс-әрекетіне байланысты. Педагогтың сабақты тиімді ұйымдастыра білуі, білім алушымен ынтымақтастық қарым-қатынас орната білуі, балаға ақпаратты жеткізе алуы кәсіби шеберлігімен , шығармашылықпен ұштасады. Сондықтан да білім берудің нәтижеге бағытталуы осыда. Бүгінгі ақпараттық қоғамда әрбір адам өзінің қызығушылығы мен қабілетіне сай мамандықты дұрыс таңдауы маңызды.

Болашақ педагогтың мамандықты терең меңгеру үшін кәсіби құзыреттілігі мен қатар басқарушылық құзыреттілігінің жоғары болуы бүгінгі күні басымырақ болып тұр. Сондықтан да заман талабына сай маманның басқарушылық құзыреттілігі талап етілуде.

Осылайша, зерттеу барысында «құзыреттілік» ұғымын зерттеушілердің көзқарастары әр түрлі деген қорытындыға келеміз. Жүргізілген талдау бойынша, басқарушылық құзыреттілік терминінің теориялық мазмұндық анықтамасын белгілеу мақсатында психологиялық-педагогикалық әдебиеттерді зерттеу бұл ұғымның белсенді қолданылатыны сараланды, яғни анықталғандай оқыту, педагогикалық және тұлғалық салаларын анықтауға мүмкіндік берді. Талданған дереккөздер айғақтағандай, болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін дамыту проблемасы өзекті болып тұр. Аталған процестің тиімділігін анықтауда өзекті критерийлерге болашақ педагогтың кәсіби қызметіне деген ынтасы, қажетті құндылықтық сенімдерінің, ұйымдастырушылық, коммуникативтік, рефлексивті қабілеттері мен адекватты өзін-өзі бағалауының жоғары деңгейде болуы айқын көрініс табады. Ғылыми ізденістің теориялық бөлігінде аталғандай, болашақ оқытушының құзыреттілігін дамыту проблемасы түрлі бағыттарда қарастырылған (1-кесте).

Кесте 1 – Құзыреттілік бағыты және оларды зерттеуші ғалымдар

|  |  |
| --- | --- |
| Құзырет бағыты | Авторлар |
| Кәсіби құзыреттілік | Г.Ж. Меңлібекова, Б.Т. Кенжебеков, А. Аманова |
| Ақпараттық құзыреттілік | А.Д. Майматаева, Г.И. Муратова |
| Коммуникативтік құзыреттілік | Г.М. Касымова, Л.К. Карабаева |
| Ұйымдастырушылық | Б.Омаров |
| Зерттеушілік құзыреттілік | Ш.Т.Таубаева, А.К. Жексембинова |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [20, с. 7; 23, с. 9; 24, б. 10; 72-78] | |

Г.Ж. Меңлібекова педагогтің әлеуметтік құзыреттілігін жеке тұлғаның әлеуметтік шынайылықты құнды ұғым ретінде қабылдауының жан-жақты сапалық атрибуттары, әлеуметтік әрекеттерді тиімді басқарудағы практикалық білімі, өзін-өзі анықтаудың субъективті мүмкіндіктері, әлеуметтік технологияны енгізуге бейімділігі деп анықтайды [23, с. 9]. Жоғарыда айтылған ойлар мен көзқарастар болашақ педагогдердің кәсіби шеберлігін дамыту мәселесі қазақстандық ғалымдар жүргізіп жатқан ғылыми зерттеулерде өзекті мәселе екендігін көрсетеді. Олар қазіргі уақытта болашақ педагогтардың білімдері мен дағдыларын дамытуда маңызды рөл атқарады деп тұжырымдауға болады.

«Құзыреттілік» ұғымы да білім берудегі жаңа мақсаттар мен адамның жаhандық кеңістіктердегі өзекті мәселені өздігінен шеше алуын қамтамасыз ететін болғандықтан жаңа парадигма болып саналады. Г.Ж. Ниязова өзінің ғылыми еңбегінде мынадай анықтама береді «студенттің мағыналық бағдарлары, білімдері, біліктіліктері мен тұлғалық және әлеуметтік іс-әрекетін жүзеге асыруына қажетті нақты анықталған объектілер шеңберіне қатысты тәжірибелерінің жиынтығы» [79].

Ғылыми тұрғыдан басқарушылық құзыреттілікті дамыту үшін ақпараттық құзыреттілік, коммуникативті құзыреттілік және кәсіби құзыреттілік сияқты негізгі компоненттердің мазмұнын түсіну мен тиімді қолдану маңызды. Ақпараттық құзыреттілік ақпаратты іздеу, талдау, бағалау және пайдалану қабілеттілігін қамтиды, бұл шешім қабылдауда өзекті ақпаратты пайдалану арқылы тиімділікті арттырады. Коммуникативті құзыреттілік тиімді қарым-қатынас жасау қабілеттілігін білдіреді, ол командаларды басқаруға, ынтымақтастықты нығайтуға және мүдделі тараптармен сенімді қарым-қатынастарды құруға мүмкіндік береді. Кәсіби құзыреттілік өз мамандығына қатысты нақты білімдері, дағдылары және тәжірибесі арқылы ұйымның мақсаттарына жету үшін кәсіби міндеттерді орындау қабілеттілігін қамтамасыз етеді. Бұл үш компоненттің үйлесімді дамуы басқарушыларға күрделі мәселелерді шешуге, жаңа мүмкіндіктерді ашуға және өзгермелі ортада ұйымды табысты басқаруға мүмкіндік береді, бұл ұйымның мақсаттарына жетудің кілті болып табылады.

Осы орайда университеттерде кадрларды даярлаудағы педагогикалық қызметті жаңарту қажет. Бұл болашақ педагогдердің басқарушылық құзыреттіліктерін дамытуға бағытталған педагогика ғылымдарының әдіснамасын, теориясы мен тәжірибесін қайта бағалауды қамтиды. Бұл тәсіл жаңа мақсаттарды, перспективаларды, шешімдерді және мүмкіндіктерді ескеруі тиіс. Жоғары оқу орындарының білім беру шеңберінде білікті мамандарды тәрбиелеу мәселесін зерттеу 1980 және 1990 жылдары айтарлықтай өсті. В.А. Адольф, Е.В. Бондарев, Н.В. Кузьмина сияқты ғалымдардың ғылыми еңбектерінде кәсіби құзыреттіліктің әртүрлі формаларының жалпы сипаттамасы туралы жан-жақты түсінік берілген. К.А. Абулханова, Л.И. Мищенко, М.В. Прохорова, Е.И. Рогов, Д.С. Савельев, В.А. Сластенин, Н.Ф. Талызина, А.И. Щербаков және басқа да белгілі ғалымдар болашақ педагог мамандардың кәсіби құзыреттілігінің бірнеше бағыттарын зерттеді.

Құзырет жай ғана пәндік ақпарат жиынтығын емес, оқушының білімін, дағдысын және дарындылығын толықтыратын қасиеттермен байланыстыратын жаңадан қалыптасқан сапа. Құзырет дегеніміз – жеке өзінің және әлеуметтік ортаның қажеттіліктерді қанағаттандыратын іс-әрекеттермен тиімді айналысу үшін оқушылардың тиісті білім беру дайындығына ие болуы. Құзыреттілік – бұл жеке тұлғаның қажетті дағдылар мен білімді қажет ететін әрекеттерді орындау қабілетінде анықталатын тұлғалық қасиеттердің жиынтығы. И.А. Зимняя «құзыреттілік» жеке тұлғаның әлеуметтік-кәсіби қызметі арқылы алынған интеллектуалдық және жеке тәжірибесі мен ақпаратының жиынтығы ретінде анықтайды [17, с. 11].

Болашақ педагог мамандарды кәсіби даярлау жүйесіндегі өзекті мәселелердің бірі педагогикалық үдерісті ұйымдастырудағы басқарудың жалпы теориясын білуі және алған білімін қолдана алу қажеттілігі болып табылады. Сынып ұжымын, білім беру процедураларын және студенттердің өсуін тиімді бақылау үшін болашақ педагогтің білім беруді басқару саласындағы мамандандырылған тәжірибесі мен құзыреттерімен қатар жан-жақты педагогикалық білімі болуы керек. Педагогтар қазіргі қоғам талабына сай кәсіби қабілеттеріне сәйкес оқу қызметін тиімді ұйымдастыру және басқару дағдыларын меңгеруі керек. Нұсқаушы өзінің педагогикалық іс-әрекетінде ерекшелікті пайдалануы керек. Жеке тұлғаның шығармашылық қабілетін дамыту олардың интеллектуалдық, эмоционалды және рухани мүмкіндіктерін арттыруға, жетілдіруге және тануға нақты негіз береді. Демек педагогты кәсіби даярлаудың мақсаты да өзгеріске ұшырайды. Кәсіби құзыреттілікті дамыту кәсіби білімді, қабілеттерді, іс-әрекеттерді меңгеруді, сонымен қатар педагогтың жалпы мәдени өсуін тәрбиелеуді және өзіндік көзқарасы мен маңызды жеке кәсіптік атрибуттарын қалыптастыруды қамтиды. Педагогтың кәсіби құзыреттілігі күнделікті оқу іс-әрекетінде көптеген құралдар арқылы танылады және әртүрлі тәсілдермен көрсетіледі. Педагогтың кәсіби құзыреттілігі өзара байланысты үш құрамдас бөліктен тұрады:

– алған кәсіптік біліміне жататын педагогикалық құндылық;

– кәсіби біліктілік;

– мұғалім бойындағы құнды кәсіби қасиеттер.

Бұл үш элемент педагогтың мінезін бейнелейді. Педагогтар білім беру саласындағы кәсіби міндеттерді шешуге бағытталған қызметпен айналысады. Шешім қабылдау процесі мақсатты белгілеуден және әрекетке серпін беруден басталады. Іс-әрекеттің бірінші фазасы мақсатты белгілеу, одан кейін әрекет бағдарламасын жасау және қалыптастырудың келесі кезеңі. Демек, іс-әрекет жоспары – педагогтың мінез-құлқының көрінісі пайда болады. Іс-әрекеттің бағыттылығы педагогтың интеллектуалдық қабілетіне, білімі мен іскерлік дағдыларына, эвристикалық әдістерді қолдана отырып, кәсіби мәселелерді шеше білуіне, оқыту технологиясын меңгеруіне байланысты белгіленеді. Бұл кезеңдегі белсенділік деңгейі педагогтың шеберлігімен анықталады. Жауапкершілік, толеранттылық, белсенділік, зейінділік және принциптілік - мұғалімге тән қасиеттердің кейбір мысалдары.

Болашақтың кілтін сапалы білім алған, саналылығы жоғары, біліктілік танытқан, бәсекелестік қиындықтарға төтеп бере алатын жас жеткіншектер ғана аша алады.

Педагогтің кәсіби құзыреттілігі – күрделі және жан-жақты ұғым. Бұл философия, психология, педагогика, әлеуметтану, теория және кәсіби білім беру әдіснамасы сияқты бірнеше пәндерді қамтиды. Тақырып қазір гуманитарлық ғылымдар аясында бірнеше аспектілерден зерттеліп, талдануда.

Бұл элементтер болашақ педагогтердің кәсіби бейімділігін қамтуы мүмкін деп сенеміз. Басқару құзыреттері ұйымдарда тиімді басқару және көшбасшылық үшін қажетті білім, дағдылар, икемдер және мінез-құлық қасиеттерінің жиынтығын білдіреді. Бұл құзыреттерге стратегиялық жоспарлау, шешім қабылдау, адам ресурстарын басқару, қаржылық менеджмент, коммуникация және басқаларға әсер ету кіреді, бірақ олармен шектелмейді. Менеджмент құзыреттерінің маңыздылығы қазіргі заманғы білім беру контекстінде жылдам өзгерістер мен қоршаған ортаның күрделілігі менеджерлерден икемді, бейімделгіш және әртүрлі қиындықтарға тиімді жауап беруді талап етеді.

Аталған тақырып бойынша әдебиеттерге шолулар жасап, бірқатар ғылыми мақалалар жарияланды [80-88]. Осы бөлімдегі тұжырымдар мен ғылыми мақалалардағы ойларды түйіндей келе, мынадай қорытынды жасауға болады: **–** *болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі*кәсіби білім, икем-дағдыны, біліктілікті арттыру, педагогтың жалпы мәдени дамуын, оның тұлғалық көзқарасын және кәсіби маңызды дағдыларын, көшбасшылық қабілетін қалыптастыру, адамдарға ықпал ете алу, туындаған проблеманы өздігінше шешуге, өз білімі мен біліктілігін анықтауға мүмкіндік беретін педагогтың кәсіби даму деңгейі болып табылады.*Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру* – қарамағындағы адам ресурстарын тиімді басқару, жылдам өзгерістер мен қоршаған ортаның күрделілігіне икемді, бейімделгіш және әртүрлі қиындықтарға тиімді жауап беру, білім беру саясатын жүзеге асыруда, оқу бағдарламаларын жаңарту, педагогтардың кәсіби дамуын қолдауда және мектептің қоғамдағы имиджін нығайтуда шешуші рөл атқару, стратегиялық басқару құзыреттерін меңгеру, оқытуды және оқыту үдерісін басқару, өзгелермен әріптестік пен ынтымақтастықты арттыруға қабілеттілігі нәтижесі болып табылатын үздіксіз үдеріс.

### 1.2 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың ғылыми-әдіснамалық тұғырлары

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың ғылыми-әдістемелік негіздерін жасау қазіргі педагогикалық кадрларды даярлаудың негізгі аспектісі болып табылады. Бұл процесс білім беру мен практикалық дағдыларды дамытуды ғана емес, сонымен қатар көшбасшылық, коммуникативті дағдылар, стратегиялық жоспарлау және мәселелерді шешу сияқты қажетті басқару дағдыларын дамытуды қамтиды.

Білім беру саласындағы басқарушылық құзыреттілікке сыныпты тиімді басқару, оқу жоспарын әзірлеу және енгізу, әріптестермен және әкімшілермен өзара әрекеттесу қабілеті кіретінін ескеру маңызды. Бұл мақсаттарға жету үшін теориялық дайындықты, практикалық оқытуды және тәлімгерлікті қамтитын кешенді тәсіл қажет.

Қазіргі заманғы оқыту әдістері сыни ойлауды, икемділік пен бейімделуді дамытуға ерекше мән береді, бұл әсіресе тез өзгеретін білім беру ландшафтында маңызды. Сондай-ақ тұлғааралық қарым-қатынас дағдыларын дамытуға, соның ішінде жанжалдарды шешуге және тиімді қарым-қатынас құруға үлкен мән беріледі.

«Қазақстан Республикасында мектепке дейінгі, орта, техникалық және кәсіптік білім беруді дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы» [89] және «Қазақстан Республикасында жоғары білімді және ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы» [1] бекітілді. Осы ресми құжаттарға сәйкес, кәсіби міндеттерді өз бетінше және шығармашылықпен шеше алатын, өзінің кәсіби жұмысының жеке және әлеуметтік маңыздылығын түсінетін, өз ісіне жауапкершілікпен қарайтын жоғары білікті тұлғаны дамытуға кепілдік беретін білім беруді басқарудың берік жүйесі құрылатындығы айтылған. Бұған қоса «Педагог» кәсіби стандарты [90] бекітілді, онда оқытушының біліктілігіне, құзыреттілігіне, жұмыс мазмұны мен сапасына қатысты талаптар көрсетілген. Осы Стандарт кәсіби өсу дағдысын, оның ішінде кәсіпке алғашқы дайындық пен қабылдаудан бастап педагогикалық қабілеттерді меңгеруге дейінгі процесті белгілейді.

2018 жылы Қазақстан Экономикалық ынтымақтастық пен даму ұйымы жүргізген TALIS зерттеуіне қатысты [91]. Аталған зерттеу педагогтарды, мектеп әкімшілерін және мектеп ішіндегі білім беру ортасын жан-жақты жаһандық тексеру болып табылады. TALIS-2018 сауалнамасына сәйкес, жас педагогтардың 17% ерекше білім беру қажеттіліктері бар балалармен тиімді жұмыс істеу үшін оқытудың маңызды қажеттілігін білдірді. Сонымен қатар, мектеп басшыларының 61%-ы мұғалімдер оқушылардың жеке қажеттіліктерін толық қанағаттандырмайтындығын көрсетті (ЭЫДҰ бойынша бұл көрсеткіш – 30%) [92].

Қазақстанда білім беру саласында басшылық қызметке кіріспес бұрын алдын ала дайындау курсы жеткіліксіз екендігі айтылады [93]. Қазақстандық директорлардың өз лауазымдарына кіріскенге дейін тек 13%-ы ғана мектепті басқару тәжірибесін меңгергені анықталды, ал ЭЫДҰ бойынша оның орташа көрсеткіші 31%-ды құрады. Қазақстандық педагогтар арасында көшбасшылық және басқарушылық қабілеттерге арналған тренинг мен курстардың аздығы анықталып отыр.

2019 жылы Қазақстан «Педагог мәртебесі» туралы [92] арнайы заң қабылданып, ұстаздардың кәсіби, әлеуметтік, экономикалық мәртебесін арттыруға бағытталды. «Педагог мәртебесі туралы» заң 21 баптан тұрады және педагогтың кәсіби қызметтегі құқықтарын, сондай-ақ материалдық қамтамасыз ету, көтермелеу, әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз етеді және педагогтың міндеттерін белгілейді. Оқыту мен тәрбиелеудің авторлық әдістерін әзірлеу және қолдану, оқу-әдістемелік құралдарды таңдау, ақпараттық ресурстарды еркін пайдалану, біліктілікті арттыру және тағылымдамадан өту нысандарын таңдау бөлігінде педагогтардың кәсіби құқықтары кеңейтілді. Мұғалімдер біліктілігін арттыру курстарынан өткеннен кейін оқытуды ұсынған ұйымдар мұғалімге курстан кейінгі қолдауды тегін көрсетеді. Сонымен қатар, сайлау және сайланбалы лауазымдарды атқару, ата-аналарға кеңес беру бойынша жаңа құқықтар енгізілді.

Сонымен қатар педагогтардың мәртебесін көтеруде келесі міндеттерді шешуде маңызды рөл атқарды:

– білім беру қызметкерлерінің кәсіби біліктілігі мен кәсіби өсу деңгейінің жеткіліксіздігі;

– акт құзыреттілікті дамыту, эмоционалды интеллект, Lesson study, Action Research, сыни тұрғыдан ойлау, уақытты басқару, балалармен жұмыс жасау бағыттары бойынша педагог біліктілігінің жеткіліксіз деңгейі;

– білім беру ұйымдарындағы жоғары басшылық лауазымдар үшін резервтік кадрлардың жеткіліксіз болуы [92].

Педагогтың маман ретіндегі басқарушылық құзыреттілігінің мазмұны қоғам дамуындағы, педагогикалық қызметтегі жалпыға міндетті білім беру жүйесі мен оның дамуы тенденцияларын, жаңа білім мазмұнын, педагогиканың дамуындағы басымдықты түсініп, қабылдаудағы қажетті білімнен тұрады. Сондықтан, педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің мазмұны мен моделін құру үшін де философиялық және әдіснамалық білім қажет.

Әдіснама – ғылыми және танымдық әрекеттерді дамытуға қатысатын тұжырымдамаларға, құрылымдарға және әдістерге бағытталған оқу пәні. Философиялық энциклопедиялық сөздікте әдіснама практикалық теориялық іс-әрекеттерді ұйымдастыру мен жүргізуде және ғылыми әдістер туралы білімдерді меңгеруде қолданылатын принциптер мен әдістер жүйесі ретінде түсіндіріледі. Термин гректің зерттеу жолы, білім, оқыту дегенді білдіретін «methodos» және сөз, түсіну деген мағынаны білдіретін «logos» сөздерінен шыққан

Бұл бөлімде болашақ педагогтардың басқарушылық-құзыреттерін қалыптастырудың ғылыми-әдістемелік негіздерін ашуға мүмкіндік беретінін айтқымыз келеді. Диссертациялық зерттеу мәселесінің әдіснамасын анықтаудың мақсаты – бұл мәселенің әдістемесін анықтау, педагогикалық теориялар мен тәжірибелерді зерттеудің әдістерін жалпылау мен жүйелеу, сондай-ақ болашақ педагог-психологтардың диагностикалық құзыреттерін қалыптастыру мәселесін зерттеудің тиімді әдістері мен жолдарын анықтау болып табылады.

Педагогиканың әдіснамасы тұлғаның оқыту, тәрбиелеу және дамыту процестерінің заңдылықтарын ұғынуға және оларды тиімді қолдануға бағытталған. Бұл әдіснама оқыту әдістерін, тәрбиелеу тәсілдерін және дамыту стратегияларын таңдаудағы ғылыми негіздемелерді қамтиды. Ол педагогикалық процестің мақсаттарын анықтаудан, оқыту мазмұнын жоспарлаудан, оқыту мен тәрбиелеу әдістерін таңдаудан және олардың тиімділігін бағалаудан тұрады. Бұл әдіснама арқылы педагогтар оқушылардың жеке қасиеттерін, олардың білім алуға деген қабілеттерін және әлеуметтік ортасын ескере отырып, олардың жан-жақты дамуына ықпал ететін оқыту мен тәрбиелеу бағдарламаларын құрастырады. Осылайша, педагогиканың әдіснамасы оқыту мен тәрбиелеу процестерін жетілдірудің ғылыми негізделген тәсілдерін ұсынады, бұл тұлғаның өз потенциалын толық ашуына және қоғамға пайдалы мүшесі болуына мүмкіндік береді.

М.А. Данилов педагогика әдіснамасын педагогикалық теорияның құрылымы мен негіздеріне, педагогикалық нақтылықты бейнелейтін білімді жасау үшін қажетті принциптер мен әдістерге байланысты білімдер жиынтығы деп қарастырады [94].

Әдіснамалық тұғыр түсінігінің мағынасы және мазмұны ғылыми зерттеулерде әртүрлі жағынан анықталады. Әдіснама туралы зерттеушілер В.И. Загвязинский, Р. Атаханов теория мен тәжірибені ұйымдастыра білу; ғылымда қолданылатын әдістер жиынтығы ретінде ұсынады.

Ш.Т. Таубаева, С.Т. Иманбаева және А.Е. Берикханова берген педагогика әдіснамасы туралы анықтамасында бұл оқытушылардың зерттеушілік танымның тиімділігі мен нәтижелігіне қол жеткізу үшін қолданатын әрекеттерінің құрылымы, логикасы, әдістері мен тәсілдері, мақсаттары мен функциялары туралы ілім деп көрсетеді. Ол университет педагогтарға болашақ оқытушыларды қазіргі заманғы ғылым стандарттары бойынша даярлауға мүмкіндік береді дейді. Педагогикалық зерттеулердің сапасын дамыту үшін екі бағыт бойынша жұмыс жасау қажет екендігін атайды: әдіснамалық білімді жетілдіру және осы білімдерді педагог-зерттеушілерді даярлаудың мазмұнына енгізу.

Білім беру парадигмасының өзгеруі әлемдік білім кеңістігінде маңызды аспектілерінің бірі болып саналады. Бүгінгі таңда «құзыреттілік» ұғымы да білім берудегі өзгерістерді орындауда жаңа парадигма болып саналады.

Қоғам дамуындағы педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің мәні педагогикалық қызметтегі жаңа өзгеріс пен жалпыға міндетті білім беру жүйесінің даму тенденцияларын, жаңа білім мазмұнын жүзеге асырудағы қажетті білімнен тұрады. Осыған орай, педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің мазмұны мен моделін құру үшін де философиялық және әдіснамалық білім қажет.

Әдіснама, В.В. Краевскийдің түсінігі бойынша, педагогикалық теорияның негізгі элементтерін, оның құрылымдық ерекшеліктерін, сондай-ақ білім алудың және оқытудың әртүрлі тәсілдері мен стратегияларын қамтитын білімдердің жиынтығы ретінде қарастырылады. Бұл, сонымен қатар, педагогикалық жұмыстың бағыттары, логикалық құрылымы, әдістері мен зерттеулердің сапасын қалыптастыратын кешенді жүйе ретінде де анықталады [95].

Педагогика әдіснамасы – бұл педагогикалық теориялар мен құбылыстарды талдау принциптері, зерттеу үдерістері және тәрбиелеу және оқыту тәжірибесіне интеграциялау тәсілдері туралы кешенді білім жүйесі. Әдіснаманың теориялық бөлігі педагогиканың негізгі заңдылықтарын анықтауға бағытталған, бұл дүниетанымдық білімге сүйенеді және педагогикалық зерттеулердің философиялық, биологиялық, психологиялық негіздерін ашады. Бұл арқылы алынған нәтижелерді растап, қорытындылайды. Педагогика әдіснамасының маңызы оның негізгі принциптерін анықтауға байланысты.

Әдіснаманың базасында әлеуметтік педагогиканың жалпы және оның жекелеген бөліктерінің ғылыми бағыттарының мәні ашылады. Осы негізде педагогика теориясы мен практикасының актуалды мәселелері зерттеледі.

Педагогикалық әдіснамалық негіздердің құрылымын жасау процесінде біз жиі кездесетін түсініктерге – «әдіс», «қағида», «амал», «ұстаным», «идея», «логика», «парадигма» және «теория» секілді ұғымдардың өзара байланысын байқаймыз. Осы ұғымдар ғылыми әдіснаманың маңызды категориялары ретінде қарастырылады. Бұл категориялардың ішінде «тұғыр» ерекше орын алады. Тұғыр – бұл теориялық және практикалық мәселелерді шешу барысында қолданылатын әдіснамалық категория. Бұл тұғыр міндеттерді шешуде негізгі бағдар және стратегияларды айқындайды, шешім қабылдаудағы маңызды бағыттарды белгілейді.

Психологиялық-педагогикалық әдебиеттерді талдай отырып, болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мәселесінде *жүйелілік, тұлғалық, іс-әрекеттік, мәдениеттанымдық және құзыреттілік тұғырлар* басшылыққа алынады.

*Жүйелілік тұғыр* білім алушының білім мазмұнын жақсы игеруін сипаттайды. Басқару теориясындағы жүйелілік тұғыр ерекше рөл атқарады. Бұл тұғыр басқару (немесе білім беру) процестерінің күрделілігін, олардың өзара әрекеттесуін және жоспарлы басқаруды талдайды. Ш.Т. Таубаева сияқты ғалымдар жүйелілік тұғырды басқару жүйесінің өзара байланысты элементтерінен тұратын жиынтық ретінде қарастыруға болатын маңызды құрал деп санайды [96].

*Тұлғаға бағдарлы тұғыр* студенттің басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасуында оларды өз ісінің субъектісі ретінде сезінуіне, өзіндік әлеуетін, сапаларын аша білуге және дамытуға ықпал етеді.

*Тұлғаға бағдарланған тұғыр* студенттердің басқарушылық құзыреттерін дамытуда маңызды. Ол студенттерді өздерінің іс-әрекеттерінің субъектісі ретінде сезінуге, өзіндік қабілеттерін дамытуға жетелеуі тиіс.

*Іс-әрекеттік тұғыр* болашақ педагогтердің іскерліктерін, креативтілікті қалыптастыруға ықпал етеді. Бұл тұғыр тұлғаның мақсаткерлігі мен іс-әрекет мотивациясына негізделген кең мағынадағы түсінікті қамтиды.

*Мәдениеттанымдық тұғыр* болашақ кадрдың социуммен, өзгелермен коммуникациясындағы мәдени қатынастардың діңгегі ретінде олардың адамгершілік қырларын жетілдіруге септігін тигізеді.

*Ақпараттық тұғыр* қазіргі заман талабына орай болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда ақпаратты сараптай білуге, анализ жасай алуға басқарушылық, көшбасшылық, қабілетін дамытуға себепші болады.

Зерттеу нысанымыз болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мәселесі болғандықтан, *құзыреттілік тұғырына* кеңінен сипаттау дұрыс деп шештік.

Педагогикалық ғылымдағы құзыреттілік тұғырдың маңызын баса айтқанда, ол әртүрлі құзыреттілік түрлерін біріктіре отырып, күтілетін білім беру нәтижелерінің қалыптасуын қамтамасыз етеді. Педагогика мен психология салаларындағы кәсіби құзыреттілік туралы пікірлер алуан түрлі болып келеді; бұл тұста бірыңғай көзқарас жоқ. Зерттеулерде кәсіби құзыреттілік когнитивтік тұрғыдан қарастырмай, сонымен қатар мотивациялық, әлеуметтік, мінез-құлықтық және құндылықтар жүйесі ретінде де қарастырылады. Студенттердің білім, дағды және тәжірибелерін практикалық жағдайларда белсенді түрде пайдалану қабілеті де бұл көзқарас аясында қарастырылады. Ғылыми әдебиеттерде кәсіби құзыреттіліктердің жоғары оқу орнындағы оқыту барысында ғана емес, сонымен қатар практикалық қызмет және жеке ізденістер нәтижесінде де қалыптасатыны айтылады.

Кәсіби құзыреттілік ұғымы жоғары кәсіби стандарттарды сипаттау үшін қолданылады және кейде кәсіби дайындық пен педагогикалық кәсібилік сияқты терминдермен баламалы түрде қолданылады.

Белгілі лингвист және философ Ноам Хомский құзыреттілік тұжырымдамасын алғаш рет сипаттап, айтарлықтай үлес қосты, бірақ ғалым терминде психология мен адам ресурстарын басқаруда қолданылатын басқа контексте қолданды. Хомский 1960 жылдардағы еңбегі арқылы тіл біліміне «құзыреттілік» пен «өнімділік» “performance” арасындағы айырмашылықты енгізді [97].

Хомскийдің теориясында «құзыреттілік» тұлғаның туа біткен тілдік қабілетін, мәні бойынша оның өз тілі туралы не білетінін, соның ішінде оның грамматикасы мен сөздік қорын білдіреді. Бұл тіл қолданушылардың психикалық грамматикасын білдіретін теориялық құрылым. Екінші жағынан, «өнімділік» тілдің нақты жағдайларда нақты қолданылуын білдіреді, оған есте сақтаудың шектеулері, алаңдаушылық және қарым-қатынаста тілдік білімін қолданудағы қателер сияқты әртүрлі лингвистикалық емес факторлар әсер етуі мүмкін [97, р. 59].

Бұл айырмашылық тіл білімінде өте маңызды болды, өйткені ол адамдардың күнделікті жағдайларда тілді қалай қолданатынын ғана емес, олардың тілі туралы негізгі білімдерін түсінуге назар аударды. Хомскийдің құзыреттілік тұжырымдамасы генеративті грамматика саласында іргелі болып табылады және тіл білімін зерттеуге үлкен әсер етті.

Сонымен Хомскийдің теориясы құзыреттілік адамның өз тілін білуін құрайтын туа біткен және абстрактілі ережелер жүйесі деп тұжырымдайды [95]. Бұл білім, негізінен бейсаналық, жеке тұлғаның тілдік қабілеттерінің негізін құрайды. Бұл нақты жағдайларда тілдің нақты қолданылуын білдіретін орындаушылықтан ерекшеленеді. Хомский «құзыреттілік» түсінігіне айтарлықтай үлес қосқанымен, оның үлесі психология және ұйымдық мінез-құлық салаларында қолданылатын құзыреттілік тұжырымдамасынан басқа және бөлек [97, р. 60].

Педагогтардың кәсіби құзыреттіліктерін түсіндіруде зерттеушілердің көзқарастары әр алуан болып келеді, бұл өз кезегінде педагогикалық ғылымның көп бағытты дамуын көрсетеді. Кузьмина педагогикалық іс-әрекеттің негізінде құзыреттілікті тұлғаның жеке қасиеті ретінде қарастырады, ал Л.А. Петровская коммуникативтік құзыреттіліктің мәніне басымдық береді [98]. Осы ретте М.В. Прохорова басқарушылық құзыреттілікке аса назар аударған [99]. В.А. Сластенин және т.б. пікірінше, кәсіби құзыреттілік - жеке тұлғаның кәсіби іс-әрекетті атқару мақсатындағы теориялық және практикалық дайындығы мен қабілеттерінің жиынтығы [100]. Бұл анықтамалар әртүрлі ғалымдардың кәсіби құзыреттілікті қалай қарастыратынын және олардың бұл ұғымды қандай аспектілерден бағалайтынын көрсетеді.

Б.Т. Кенжебеков құзыреттілік мағынасы адамның теориялық білімі мен практикалық біліктілігі белгілі бір мәселелерді шешу үшін пайдалануға әзірлігі мен қарым-қабілеті коммуникативтілігі, әріптестерімен жұмыс істей алу қабілеті деп тұжырымдайды [72, б. 10].

Біздің ойымызша, педагогтың кәсіби тұрғыдағы басқарушылық құзыреттілігі оның кәсіби-педагогикалық жұмысын атқаруға жоғары деңгейдегі әзірлігі және басқарушылық қабілетін көрсете алатын кәсіби білімдердің жиыны.

Заманауи педагогикалық білім теориясы болашақ педагог кадрларды жаңаша даярлауда, яғни, тек жаңа білімдер мен міндеттер, жаңа құндылықтар мен тұлғалық мағынаны игеріп ғана қоймай, сонымен қатар болашақ педагогтардың интеллектуалды, басқарушылық қабілетін, көшбасшылық әлеуетін, әр түрлі жағдайларда еркін бағдарлай алатын мүмкіндіктерін ашуды көздейді. Қазіргі жаһандану заманында білім берудегі қоғамдағы барлық салалардағы ілгерілеуді қамтамасыз ететін стратегиялық жоспарлы бағытына сай педагогикалық мамандықтың мәртебесі де уақыт өте келе айтарлықтай өзгерді. Педагогикалық мамандық иесі болғысы келетін үміткерлерге қойылатын талаптар да жоғарылауда. Білім беру саласындағы аталған талаптарды орындау үшін жоғары кәсіби деңгейдегі, шығармашылық қабілеттері мол және заманауи зияткерлік ұстанымдарды жетекшілікке ала алатын педагогтардың болуы шарт. Қазіргі заманғы педагогтар білім берудің мазмұнын терең түсініп, оны жаңа білімді игеруге, заманауи технологияларды меңгеруге және жеке тұлғаның өздігінен дамуына ықпал ететін жобалар мен бағдарламаларды жасауға бағытталуы тиіс.

Педагогикалық шеберлік туралы талдау жасаған танымал ғалымдар, оның ішінде А.С. Макаренко, В.А. Сухоминский, А.М. Щербаков, Ш. Амонашвили, Ю. Азаров, Н.В. Кузьмина, Ю.К. Бабанский сияқты педагогика саласының көрнекті өкілдері, педагогикалық шеберліктің құрамдас бөліктерін, оның қалыптасу жолдарын және оның мектептегі тәжірибеде алып келетін пайдасын зерттеген. Олардың еңбектері педагогикалық шеберліктің теориялық негіздерін және оның практикалық қолданысын тереңдетуге үлес қосқан.

Ғылыми жұмыстарға шолу жасау арқылы төмендегідей нәтижелері тұжырым жасауға болады:

– әдіснамалық тұғыр болашақ педагог мамандардың басқарушылық құзыреттілігін арттырудағы маңыздылығын сипаттау арқылы басқарушылық қабілетті игерудің алуан түрлі элементтерінің аясында қарастырылды және білім беру процесінің негізгі аспектісі ретінде анықталды;

– әдіснамалық тұғырлар ұғымдары нақтыланды, сонымен қатар, әдіснамалық тұғырларды игеру барысында күтілетін нәтижелері әзірленді;

– кәсіби білім беру жұмысын жүйелі негізде ұйымдастыруда әдіснамалық тұғырларды зерттеу барысында болашақ маманның басқарушылық тәжірибесінде тиімді қолданылуы зерделенді.

Болашақ маманның басқарушылық құзыреттілігі – бұл оның күнделікті өмірде кездесетін нақты жағдайларда туындайтын мәселелер мен міндеттерді шешу үшін қажетті білімдерді, іскерліктерді және дағдыларды біріктіретін жүйелі нәтиже. Бұл құзыреттілік білім алушының іс-әрекетінің сапасы арқылы байқалады және нақты іс-қимылға аударылған білім мен дағдылардың белсенді жүзеге асуын білдіреді.

Ғылыми зерттеулерде болашақ маманның құзыреттілігін қалыптастыру көптеген бағыттарда қарастырылған. Бұл зерттеулер әр түрлі ғылыми мектептердің және авторлардың құзыреттілік туралы түсініктерінің әр алуандығын көрсетеді және білім беру жүйесіндегі басқарушылық құзыреттіліктің рөлі мен маңызын ашады. Осы бағыттар бойынша жүргізілген зерттеулер болашақ мамандардың тиімді және шығармашылық шешімдер қабылдауға, өз білімі мен дағдыларын тәжірибеде қолдануға қабілеттілігін арттыруда маңызды болып табылады. Ресейде болашақ маманның кәсіби құзыреттілік мәселесін жан-жақты зерттеп, өзінің дербес тұғырларын ұсынған ғалымдар бар. Олардың ішінде, Н.В. Кузьмина мен А.К. Маркова 90 жылдардың бас кезінде кәсіптік педагогикалық-психологиялық құзыреттілік түсініктерін ғылымға енгізді. Одан кейінгі жылдары А.В. Адольф, В.А. Сластенин, В.Н. Веденский, И.А. Зимняя педагогикадағы кәсіби құзыреттілік мәселесін талдап, құзыреттіліктердің түрлеріне байланысты авторлық жіктемелерін ұсынды. ХХІ ғасырдың бас кезіндегі кәсіби құзыреттілік түсінігін анықтауға тырысып өз тұғырын ұсынған.

Болашақ маманның кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру үдерісі жоғары оқу орны ұжымына, оқытушы-профессорлардың құзыреттілік деңгейіне тікелей тәуелді бола тұрып, оларға жетекші рөл жүктейді.

Ш. Таубаева және т.б. [96, с. 40-41] жоғары кәсіби білім берудегі мемлекеттік стандарттағы құзыреттілік форматының жасалуын зерделей отырып, құзыреттілік ұғымының мазмұнын бірнеше аспектілер бойынша (4-сурет) талдайды.

Сурет 4 – Құзыреттілік мазмұны

Мұғалім ізденісте болған сайын ұрпақты тәрбиелеу, оқыту, білім беру кезінде кәсіби деңгейі жоғары кадр ретінде қалыптасу үшін ұстаз мамандығына сай іскерлікті және шеберлікті меңгеру арқылы кәсіби құзыретті маман болады.

Құзыреттілік тұрғыдан білім беруде басты назар білім беру нәтижесіне аударылатынын нақтылауға болады.

Жоғары білім беру жүйесін дамытудағы негізгі бағыттар - бұл мамандардың біліктілігін арттыру, инновациялық әдістерді енгізу, жоғары оқу орындарындағы зерттеу жұмыстарының әлеуметтік және экономикалық салаларға тікелей қатысының болуы. Бұл процестер білім берудің сапасын жақсартуға, білім берудің жаңа әдістерін дамытуға және ақпараттық технологияларды жетілдіруге бағытталған. Білім беру жүйесінің мұндай бағыттары мамандардың нарық талаптарына сәйкес келуіне және бәсекеге қабілеттілігін арттыруға ықпал етеді. Сонымен қатар, олар оқу орындарының ғылыми-зерттеу қызметінің нәтижелілігін жоғарылатып, студенттер мен оқытушыларға қазіргі заманғы әлемдегі жылдам өзгерістерге икемделуге мүмкіндік береді.

З.А. Исаева басқаруды білім беру жүйесіндегі субъектілердің осы бағытта қызмет етуі және дамуына жағдай жасауға негізделген міндетті іс-әрекет ретінде айқындайды [27, с. 12].

Шетелдегі білім білім беру ұйымдарының басқару жүйесін салыстырмалы талдау жасау Қазақстанда оңтайлы білім беру жүйесін жасап, жетілдіруге ықпалын тигізеді.

Еуропа және Америкада жоғары оқу орындарында педагогтарға көшбасшылықты дамытуға көмектесу үшін Educational Leadershp, Teacher Leader Master (TLM) дәрежесі оқу бағдарламасы әзірленген. TLM дәрежесінің әдеттегі бағдарламасы көшбасшылық дағдыларды жүйелі зерттеуді және мұғалім көшбасшылығы үшін маңызды тәжірибені ұсынады. Аталған бағдарлама мұғалім көшбасшылығы, сыныпты басқару, оқу жоспарын әзірлеу, әртүрлі студенттерге арналған нұсқаулықтар және студенттердің оқуын жақсартуға арналған зерттеулер бойынша негізгі курстардан тұрады. Бұған қоса, ол бағдарламадан сәтті шығу үшін мұғалім көшбасшысына үміткерден екі көшбасшылық жобаны (мысалы, сынып деңгейіндегі және мектеп/аудандық деңгейдегі жоба) аяқтауды талап етеді. Соңғы кездері Білім саласындағы менеджмент білім беру бағдарламасы қазақстандық жоғары оқу орындарында оқыла бастаған.

Ендеше, білім берудегі жаңа көзқарас тұрғысынан болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың өзектілігін бағамдаймыз.

### 1.3 ЖОО білім алушы болашақ педагогтердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары

Соңғы жылдары педагогикалық кәсіби шеберлік деңгейінің сапасы ретінде «құзырет» және құзыреттілік» ұғымдарының кеңінен қолданылуы өріс алуда. Педагогикалық кәсіби мамандарды дайындау үдерісінде білім алушылардың оқу пәндері бойынша білім, білік, дағдыларының қалыптасуы мен дамуы білім мазмұны және процессуалдық біліктілік компоненттерінің сәйкестігімен ерекшеленеді. Құзыреттіліктерді бағалау «педагогикалық құзыреттілік» және «басқарушылық құзыреттіліктер» тұрғысынан ұйымдастырылуы тиіс. Педагогтің кәсіби құзыреттіліктерін басқару циклдерінің аясында кеңейту болжамдау, моделдеу сияқты іс-әрекеттердің қабысуында қарастырылса, онда педагогтің басқарушылық құзыреттілігі оның кәсіби құзыреттіліктерінің құрамын толықтыра түседі. Басқаруды дәстүрлі жоспарлау процедурасы басқару қызметінде педагогтің тиімді шешім қабылдауына жол аша отырып, білім беру мониторингінің шеңберінде болашақ педагог маманның оқу әрекеті мен рефлексиялық үдерістерін реттеуге мүмкіндік береді. Педагогтің басқарушылық құзыреттілігі тиімді басқаруды ұйымдастыруға қажетті мақсат, ұстанымдар, технологиялар мен әдіс-тәсілдердің ішкі ресурс ретінде қолданылуымен сипатталады.

Оқу орны басшысының қызметі нәтижелерінің қатарына: оқытушылар мен оқушылардың (студенттердің) кәсіби білімі, іскерлігі, дағдылары; педагогикалық ұжымда ұйымдастырушылық рөлдердің құрылатын құрылымы және қызметкерлердің педагогикалық компотенттілігі; оңтайлы педагогикалық қарым-қатынас және іскерлік өзара түсіністіктің қалыптастырылатын тәртібі; Әлеуметтік психологиялық микроклимат және ұжымның педагогикалық инновацияларға бейімділігі; ұжымның ұйымдастырушылық тұтастығы және құндылыққа бағдарланған бірлігі және т.б. жатқызылуы мүмкін. М.М. Поташник пен В.С. Лазаревтегі «басқару тиімділігі» ұғымын анықтауға басқаша көзқарас [11, с. 31]. Олар басқару тиімділігін қол жеткізілген және мүмкін болатын өнімділік арасындағы қатынасты көрсететін сипаттама ретінде анықтайды. Өнімділік-бұл белгілі бір уақыт аралығында алынған нәтижелер мен осы нәтижелерге байланысты шығындардың пайдалылығы арасындағы қатынасты көрсететін сипаттама.

Басқарушылық құзыреттілікті басқарудың ғылыми-теориялық, операциялы-технологиялық және әлеуметтік-психологиялық құзыреттіліктермен ұштасатын кешенді жүйе деп қарастырған дұрыс. Өйткені, басқарушылық құзыреттілік-бұл басқару функциясын жүзеге асыратын қабілеттермен танылатын және болашақ педагог маманның кәсіби өзіндік жеке дара тұлғалық сапаларымен сипатталатын басқарушылық қызметке дайындықтың төмендегідей нақты көрсеткіштері болып саналады:

1. Педагогтің *басқарушылық құзыреттілігінің ғылыми-теориялық сипаты* оның басқарушылық қызметке қажетті психологиялық, педагогикалық және арнайы пәндік білімдері мен өзінің ойлау қабілетінің үйлесіміндегі ғылыми- теориялық дайындығымен тексеріледі.
2. *Педагогтің басқарушылық құзыреттілігінің операциялық-технологиялық сипаты* мектептегі оқу үдерісінің мақсаттарына бағыттылық пен оқу нәтижелеріне жетудің қақты міндеттеріндегі басымдылықтарды анықтап, сол міндеттерді шеше алу құзыреттіліктерімен бағамдалады.
3. *Педагогтің басқарушылық құзыреттілігінің әлеуметтік-психологиялық сипаты* оның тұлғааралық қарым-қатынаста мәдениеттілік танытып, этикалық нормаларды сақтай біліп, туындаған кикілжіңдерде оңтайлы әрекет ете алатын ұтқыр басшы болуымен ерекшеленеді.

Сол сияқты мұнда құзыреттілік – айналасындағы адамдармен, қызметкерлер, мұғалімдер, оқушылар, ата-аналар және т.б қызметтік қарым-қатынастағы тұлғалармен жағымды контакт жасай алу біліктілігімен айқындалып, әлеуметтік және психологиялық құзыреттіліктердің мазмұны педагогтің басқарушылық қызметінің объективті мақсаттарынан және оның тұлғалық субъективті мүмкіндіктерінің сабақтастығынан көрінеді.

Педагогикалық ұжымды басқару теориясында айтылған әр түрлі анықтамалар педагогикалық басқару саласындағы ғылыми ой-пікірлердің алуандығын көрсетеді. Ғылыми анықтамалардың арасында П.И. Третьяковтың көзқарасында басқаруды мақсатты ықпал ету процесі ретінде көрсетеді, бұл процессте субъект объектіні бір күйден екінші күйге ауыстыру үшін ықпал етеді [101]. М.М. Поташник пен В. Лазарев басқаруды мектептің міндетті дамуын қамтамасыз ететін оңтайлы қызмет деп анықтаған [11, с. 24], ал Ю.А. Конаржевский басқаруды педагогикалық үдеріс пен біртұтас басқарылатын жүйені дамытуды қамтамасыз етуге бағытталған əкімшілік қызмет ретінде сипаттаған [9, с. 12]. Ал Е.В. Яковлев: «Басқару – жоспарлы, болжанатын жəне технологиялық жағынан қамтамасыз етілген процесс, ол басқарылатын жүйенің мақсатына қол жеткізуінде қажетті жаңа сапа күйіне ауысуына тиімді жағдайлар жасау үшін ықпал ету» деген уәж айтады [102]. Осы анықтамалардың әрқайсысы педагогикалық ұжымды басқару процесіне өзіндік көзқарас ұсынады және бұл саладағы ғылыми-теориялық ой-пікірлердің кең ауқымдылығын көрсетеді. Басқарудың мұндай көзқарастары педагогикалық үдерістердің ұйымдастыруы мен жетілдіруінде маңызды болып табылады және педагогикалық ұжымдарды басқару практикасында қолданылуы мүмкін.

Білім беруді басқарудағы əдіснамалық тəсілдер спецификасында П.И. Третьяков *жүйелік-қызметтік, синергетикалық, коммуникативтік-диалогтік, мəдениеттанушылық, тұлғалық-бағдарлаушылық* сияқты тəсілдерді атап көрсетіп, мынадай сипаттама береді:

* білім беру жүйесінің тұтастық деңгейін, өзара байланысын жəне өзара əрекеттестігін жүйелік-қызметтік тəсіл анықтайды;
* синергетикалық тəсіл жүйенің пайда болуы, жетілуі және мен өзін-өзі ұйымдастыруы талаптарын қолдануға бағдарланып, өзін-өзі табиғи ұйымдастырумен ерекшеленеді;
* ұжымның барлық субъектілерінің (объектілердің) өзара əрекеттестігін қарым-қатынас мәдениетінде бағдарлай отырып нəтижеге қол жеткізуге коммуникативтік – диалогтік тəсіл ұмтылыс жасайды;
* біртұтас педагогикалық үдерісте нақты ғылыми пəндер жиынтығында ұлттық мəдениетке негізделген арнайы, жалпымəдени жəне психологиялық-педагогикалық білімдердің бірігуіне мəдениеттанушылық тəсіл сүйенеді;
* тұлғалық-бағдарлық тəсіл нақты бір тұлғаның өзіндік ерекшеліктерін есепке ала отырып, оның даралық мүмкіндіктері мен қабілеттерін кеңінен ашуға ыңғайлы орта, жағымды жағдай жасайды [101, с. 31].

Бұл аталған тәсілдер болашақ мамандардың басқарушылық құзыреттіліктерін анықтауда кәсіби іс-әрекетке дайындықтың маңызды екендігіне саяды. Н.Д. Хмельдің педагогикалық үдерістегі басқару дайындығы туралы анықтамасында, бұл дайындықтың күрделі құрылымы баса айтылады. Ол жеке тұлғаның қажеттіліктері, білім, білік және дағдыларын анықтау мен оларды арнайы білім беру процесінде қолдана алу қабілеттерінің бірлестігі ретінде көрінеді. Басқару дайындығының бұл элементтері біріккенде, педагогтың өз мамандығындағы шеберлігі мен тәжірибесінің жоғары деңгейін айқындайды, және бұл тәжірибе өте қиын және күрделі болуы мүмкін. Бұл анықтама арқылы Н.Д. Хмель педагогикалық басқарудың тек білім мен біліктерге ғана емес, сонымен қатар жеке тұлғаның өзіндік тәжірибесі мен шеберліктің қажеттілігіне де негізделгенін атап көрсеткен [19, с. 40-41]. Осындай пікірлерге сәйкес және басқару бойынша ғылыми-әдістемелік әдебиеттерді саралай отырып, біз басқару құзыреттілігі деп қызметте өзекті көрініс табатын төмендегідей негізгі және арнайы құзыреттерді бөліп көрсетеміз:

* педагогикалық басқару саласындағы теориялық және практикаға бағытталған білім, білік және дағдылар; басқарудың озық тәжірибесін талдау (бенчмаркинг)арқылы өзін-өзі дамыту құзыреттіліктері;
* оқыту және оқу үдерісін жоспарлау; өз қызметін басқару; тұтас педагогикалық үдерісте оқушылардың іс-әрекеттік қызметін басқару жеке тұлғалық қасиеттерді жетілдіру арқылы оқыту үдерісінде басқару функцияларын жүзеге асыру; өз қызметінің нәтижелерін саралай отырып, кәсіби құзыреттілікті жетілдіру.

Педагогтің басқарушылық құзыреттілігін ғылыми- теориялық негіздеуде осындай тұжырымдарға сүйене отырып, басқарудың педагогикалық шарттарын анықтау мақсатын алға қоямыз. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру педагогикалық процестің маңызды бөлігі болып табылады және бұл процесс оқу-тәрбие үдерісінің тиімді ұйымдастырылуымен тығыз байланысты. Бұл процестің табысты жүзеге асуы үшін жоғары оқу орнының оқу-тәрбие үдерісінде құзыреттілікке бағытталған іс-әрекеттердің интеграциясын қамтамасыз ететін нақты шарттар қажет.

Оқу-тәрбие үдерісінің педагогтың басқарушылық құзыреттілігін дамытуға қалай ықпал ететінін анықтау үшін педагогикалық шарттардың жиынтығы қарастырылуы мүмкін. Бұл шарттарға құзыреттілікті дамытудың әдістемелік негіздері, оқу бағдарламаларының мазмұны, оқу-әдістемелік материалдар, студенттердің белсенді оқу қызметіне ынталандыру, оқу ортасының басқарушылық құзыреттілігін дамытуға қолайлы болуы сияқты маңызды аспектілер кіреді. Бұл шарттар студенттердің теориялық білімдерін практикалық дағдыларымен біріктіріп, нақты жағдайларда қолдануға мүмкіндік беретін білім беру ортасын құруға ықпал етеді.

Біздің ойымызша, педагогикалық білім беретін жоғары оқу орындарында білім алушы болашақ мамандардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісі нақты бір педагогикалық шарттарды дұрыс ұстанғанда ғана ұтымдылық танытады. Ғылыми әдебиеттерде «педагогикалық шарт» ұғымы әр қырынан қарастырылады.

Қазіргі заманауи педагогикалық зерттеулерде «педагогикалық шарттар» ұғымына берілген анықтамалар оларды педагогикалық жүйелердің қызметін жетілдіру, білім беру процесінің тиімділігін арттыру сияқты мәcелелермен байланыстырады. Бұл өз кезегінде зерттеушілер тарапынан біршама қиындықтар тудырады. Біріншіден, көптеген зерттеушілер «педагогикалық шарттар» ұғымына біржақты көзқарас қалыптастырған, екіншіден әртүрлі классификациялық топтардағы педагогикалық шарттарды анықтау және таңдау қиындық тудырады, үшіншіден зерттеу бағытын дұрыс көрсете алмаушылықтан, төртіншіден, феномен ретінде бұл ұғымның нақты ғылыми негізделмеуінен.

Философиялық пайымдауларда бұл терминнің ұғымдық түсініктемесі қоршаған ортамен, түрлі құбылыстармен сипатталады. Психологияда тұлғаның психологиялық даму ерекшеліктерінен туындайтын ішкі және сыртқы әсерлер деп қарастырылса, педагогикада шарттар деп тұлғаның табиғи, физикалық, рухани-адамгершілік сапаларын анықтауға қажетті жиынтық деп санайды. Сөйтіп ғылымдар тоғысуында «шарттар» жалпы ғылымилық сипатқа ие, ал оның маңызы педагогикада түрлі аспектілермен ұштасады. Сипатына қарай шарттарды объективті және субъективті деп бөледі. Объективті шарттар білім берудің нормативтік-құқықтық базасын құрай отырып, ақпараттық құралдар арқылы педагогикалық жүйенің қызметін қамтамасыз етеді және олар білім беру саласындағы әр уақыттағы мемлекеттік заңнамалық талаптарға сәйкес өзгеріске түсіп отырады. Субъективті шарттар педагогикалық қызметтің субъектілерінің мақсатына қарай басым бағыттары мен әлеуетін анықтайды. Сол сияқты жалпы шарттар да болады. Оларға әлеуметтік, экономикалық, ұлттық, географиялық т.б жатады. Арнайы шарттарға білім алушылардың әлеуметтік-демографиялық құрамы, білім беру мекемесінің орналасу мекен-жайы, оқу-тәрбие үдерісінің жабдықталуы, ұжымның қарым-қатынасы, педагог мамандардың кәсіби құзыреттіліктері мен кәсіби мәдениеті және т.б шарттарды атауға болады.

Философиялық және педагогикалық контекстте «шарттар» термині өте кең мағынада қолданылады және ол әртүрлі жағдайлар мен іс-әрекеттердің пайда болуы мен дамуы үшін қажетті алғышарттарды білдіреді. С.И. Ожеговтың сөздігінде [61, с. 1237] бұл термин белгілі бір жағдайларға бағынатын талаптар және ережелер ретінде анықталады.

Педагогикада «шарттар» термині оқиғалардың себептерінен гөрі, олардың әсерін күшейтуге немесе әлсіретуге бағытталған факторлар ретінде қарастырылады. В.И. Андреев педагогикалық шартты білім берудің пайда болатын жағдайын анықтайтын, қоғамда белгіленген сыртқы шарттар мен білім берудің өзін-өзі қамтамасыз ету, өзін-өзі ұйымдастыру, өзін-өзі басқару қабілетімен анықталатын ішкі шарттар ретінде бөледі. Оның пайымдауынша, педагогикалық шарттарға құралдар, әдістер, мақсаттарға қол жеткізуге бағытталған ұйымдастыру формалары жатады [103].

Ю.К. Бабанский педагогикалық шартты білім беру үдерісімен бірге жүретін, объективті мүмкіндіктер жиынтығы және белгілі бір түрде құрылымдалған жағдайлар мен шаралар ретінде қарастырады [104]. Бұл анықтамалар педагогикалық шарттардың білім беру процесінің нәтижелілігіне қалай әсер ететінін көрсетеді және оны ұйымдастыруда қолданылатын әртүрлі стратегиялар мен әдістерді білдіреді.

Олай болса, *«педагогикалық шартты»*белгілі бір нәтижеге жету үшін білім беру ортасының сапасын жетілдіруге, білім алушылардың қабілеті мен қажеттіліктерін ескере отырып, оқыту әдістерінің тиімділігіне бағытталған кешенді көзқарас ретінде сипаттауға болады. Біздің жағдайда, бұл нәтиже болашақ педагогтың басқару құзыреттілігін қалыптастыру болып табылады.

Жоғарыда аталғандарды есепке ала отырып, диссертациялық жұмыста өзіміздің зерттеу пәнімізге сәйкес *педагогикалық шарттарды анықтау барысында* алдымен, біздің зерттеуімізге жақын келетін еңбектерде айқындалған педагогикалық шарттар түрлеріне тоқталып өтуді жөн көрдік. Мысалы И.А. Елисееваның басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру үшін әзірлеген моделінде мынадай шарттар анықталған (5-сурет) [105].

Сурет 5 – И. Елисееваның басқарушылық құзырет моделі

Басқару құзыреттілігін қалыптастырудың бұл психологиялық шарттары біздің ойымызша білім беру мекемелерінің басшыларымен немесе педагогикалық қызметтегі тәжірибесі бар педагогтармен жұмыс жасағанда тиімділік танытатын шарт ретінде қолдануға болатын шығар, дегенмен студенттердің басқару құзыреттілігін қалыптастыру үшін нақтылық танытпайды. Осыған ұқсас басқару қызметіндегі О.П. Денисованың анықтаған мынандай шарттарды талдайтын болсақ, мұнда көбінесе психологиялық дайындыққа назар аударылады. Басқарушылық қызметтің эмоционалды-құндылықтық қалыптастыруы, ішкі тұлғалық қарым-қатынастардың дамуы, рефлексиялық позицияның нығаюы және өзін-өзі қалыптастыру қабілеттері болашақ менеджерлердің психологиялық даярлығының маңызды аспектілерін көрсетеді. Бұл шарттар студенттердің өздерін басқарушылық қызметтің субъектісі ретінде сезінуіне, олардың жеке және кәсіби өсуіне ықпал етеді.

Психологиялық және педагогикалық шарттардың үйлесімді қосылуы басқарушылық құзыреттіліктердің тиімді қалыптасуына ықпал етеді. Басқарушылық құзыреттіліктердің дамуы психологиялық жағынан қолдау алған кезде, болашақ менеджерлер өздерінің жеке және кәсіби мақсаттарына жетуде тиімділік пен нәтижелілікке қол жеткізе алады. Бұл үдеріс студенттердің өздерінің ішкі әлемін тануына, өзін-өзі басқара білуге және өзгелермен тиімді қарым-қатынас орнатуға ықпал етеді. Осылайша, психологиялық және педагогикалық шарттардың қиылысуы және үйлесімділігі басқару үдерісінің сапасын жақсартады және болашақ мамандардың кәсіби дамуына қажетті негіз қалайды. Біздің ойымызша мұндай шарттық дәйектеу тиімділік танытады.

Басқарушылық қызметтегі құзыреттіліктердің дамуын жүзеге асыратын және нақты іс-әрекетте нәтижелік сипатқа ие бола алатын шарттарды О.Ю. Заславская да жіктеп көрсетеді. Оның ойынша, басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру үшін басқару қызметінің компоненттерін дамытуға арналған: ойлау операцияларын (талдау, синтездеу, бағалау және т.б.) белгілі бір деңгейде меңгеру; белгілі проблеманы шешуге қабілеттілік таныту; өзінің іс-әрекетін, оқу жұмысын құра білу, және оны орындау кезіндегі кемшіліктерін сезіну қабілеті; педагогтің рефлексиясын дамыту сияқты шарттарды анықтап алу керек [106]. Мұндай шарттардың сипатына қарай педагогикалық болып табылатыны байқалады, өйткені олар педагогтың білім, білік, дағдыларды, іс-әрекеттік операцияларды меңгеруіне бағытталып, педагог маманның басқарушылық құзыреттіліктерінің функционалдық құрамын дамытуға негізделген. Сонымен қатар автор, басқарушылық құзыреттілікті қалыптастырудың деңгейлерін бөліп көрсетеді. Оның ойынша бірінші деңгей-болашақ басқару құзыреттілігін қалыптастыруға педагогикалық басқару құзыреттілігін қалыптастыру туралы көзқарастары басқарушылық дайындықтың көп деңгейлі және жүйелі тәсілдерін қамтиды. О.Ю. Заславскаяның айтуынша, бұл деңгейлер арқылы педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісі жүреді және басқарушылыққа даярлау көп деңгейлі және тұрақты сипатқа ие болады [106, с. 56].

Т.М. Баймолдаев мектеп басшыларының басқару ісіне дайындығын қалыптастырудың педагогикалық шарттарын төмендегідей төрт топқа бөледі:

*Кәсіптік-оқыту әрекетін ұйымдастыру:* Мектеп басшысының әрекетін қоғамның сұранысына және білім беру жүйесіндегі өзгерістердің логикасына сай ұйымдастыру.

*Білім мазмұнын үйлестіру:* Басшының басқару әрекетінің технологиясына білім мазмұнын сәйкестендіре үйлестіру.

*Жаңа технологияларды негіздеу:* Мектепте пайдаланылатын жаңа технологияларды ғылыми тұрғыда негіздеу.

Шығармашылық ізденіске бағдарлау: Мектеп басшыларының шығармашылық ізденістерін ынталандыру және қолдау [30, б. 71].

Бұл шарттар мен деңгейлер мектеп басшыларының басқарушылық құзыреттіліктерінің тиімді қалыптасуына ықпал етеді және олардың кәсіби дамуына жол ашады. Бұл шарттар біздің ойымызша жалпы орта білім беретін мектеп басшыларының қызметін, басқару міндеттерін анықтайтын теориялық-әдіснамалық ұстанымдарға сүйенеді. Диссертациялық жұмыс болашақ педагог маманның басқарушылық құзыреттіліктерін дамытуға арналғандықтан біз шарттар туралы ой-пікірлерді талдап, саралағанда көбінесе педагогикалық қызмет тұрғысынан келдік. Сондықтан жоғары оқу орындарында білім алушы студенттердің кәсіби мамандануында қажетті деп табылатын коммуникативтік, ақпараттық, әлеуметтік, дидактикалық-әдістемелік, психологиялық, мәдениеттанушылық сияқты жалпы құзыреттіліктердің бірлігіндегі педагогикалық шарттарды анықтауды көздедік. Ол үшін студенттердің коммуникативтік-басқарушылық құзыреттілігінің мазмұнын құрайтын педагогикалық-қарым-қатынас мәдениеті, болашақ педагог маманның кәсіби сапалық тұлғасын танытатын рухани-адамгершілік құзыреттіліктер тізбегін, өзін-өзі дамытуға мүмкіндік құзыреттіліктерді басшылыққа аламыз.

«Шарт» ұғымының анықтамасы философиялық, психологиялық және педагогикалық әдебиеттерде бір-біріне ұқсас көзқарастарға сәйкес айқындалып негізделгенімен, олардың әрқайсының өзіндік ерекшеліктері болады. Мәселен, Н.В. Ипполитованың педагогикалық шарттардың мәнін анықтауы, олардың білім беру процесіне қалай ықпал ететінін тереңірек түсінуге мүмкіндік береді [107]. Оның айтуы бойынша:

Шарттар жағдайлар мен салдарлардың жиынтығы ретінде: Бұл мағынада шарттар, оқу ортасындағы барлық факторларды қамтиды, олар оқушылардың білім алу процесінде кездесетін жағдайлары мен салдарларының жиынтығы болып табылады».

Шарттардың адамның дамуына, тәрбиесіне және оқуына әсер етуі: Бұл анықтама шарттардың оқушылардың жеке дамуына, олардың мінез-құлқына және білім алу қабілеттеріне тікелей әсер ететіндігін көрсетеді. Бұл шарттар оқушылардың оқу үдерісінде қалай әрекет ететінін және олардың білімді қалай игеретінін айқындайды.

Шарттардың дамыту, тәрбиелеу және оқыту процесіне ықпалы: Бұл көзқарас бойынша, шарттар оқыту процесінің жылдамдығын және тиімділігін анықтайды, олар оқушылардың білім алуын жылдамдата алғаны немесе бәсеңдете алғаны сияқты әсер етуі мүмкін. Сондай-ақ, шарттар оқушылардың дамуының динамикасына және соңғы нәтижесіне әсер етеді, олардың білім алу процесінде қол жеткізген жетістіктеріне ықпал етеді.

Б.В. Куприянов пен С.А. Дынина педагогикалық шарттарды білім беру ортасы мен материалдық кеңістік ортасындағы тұлғаның дамуына бағытталған өзара байланысты педагогикалық жүйенің аспектілері деп түсіндіреді [108].

Б.А. Тұрғынбаеваның тұжырымына сүйене отырып, дамытушылық ортаның болашақ маман тұлғасын дамытудағы рөлін атап өту маңызды. Бұл орта, әлеуметтік-мәдени кеңістіктің бөлігі ретінде, субъектілер арасындағы шығармашылық әрекеттесуді ынталандыратын аймақ болып табылады. Болашақ мамандардың басқарушылық құзыреттіліктерін қалыптастыруда осы дамытушылық орта кәсіби және тұлғалық әрекеттесуді, кәсіби және тұлғалық өсуді, кәсіби ізденісті ынталандыруды және кәсіби шебер тұлғалардың өзара ынтымақтасуын қамтамасыз етеді [22, б. 57].

Білім алу процесінде осы ортаны жасау негізгі қағидаларына сәйкес, оқу топтарының ұйымшылдығы, тұлғааралық қарым-қатынастың адамгершілікке құрылуы, білім алушылардың жеке ерекшеліктеріне және сұраныстарына негізделуі, жағымды психологиялық ахуалды қамтамасыз ету, ашық пікір алмасу және білім алудағы еріктілік пен еркіндік қажет. Бұл қағидалар студенттердің педагогикалық қабілеттерін және басқарушылық құзыреттіліктерін дамытуға жол ашады.

Ортаның параметрлері арасында білім алушының өзімен, өзге этнос өкілдерімен әрекеттесу кеңістігі, қатысушылардың мәдени-құндылық бағдарлары, қызығушылықтары және мүмкіндіктері, этникалық ерекшеліктері маңызды болып табылады. Ортаның позицияларына өзгелерге үлгі көрсету, басқалармен біртұтастықта болуға ұмтылу, жағдайды ортаның ортақ көзқарасына сай бағалау және бақылау, өзгенің тұлғалық ерекшеліктерін бағалай білу кіреді.

Бұл дамытушылық орта тұлғаның әлеуметтік, мәдени және танымдық аумақтарын қалыптастыруға, олардың мақсатты шығармашылық потенциалын ашуға бағытталған. Осылайша, бұл орта болашақ мамандардың жеке және кәсіби дамуына ықпал ететін құрал ретінде қызмет етеді.

Біздің тұжырымға сәйкес, аталған шарт педагог және студент арасындағы біргелкі іс-әрекетін ұйымдастыруда ыңғайлы жағдайдың орын алуы нәтижесінде болашақ педагогтің коммуникативтік-басқарушылық құзыреттілігінің оңтайлы дамуына септігін тигізеді. Коммуникативтік-басқарушылық құзыреттіліктерді дамытудағы шарттардың қалыптасуы болашақ педагогтардың кәсіби және жеке басын жетілдіруге көмектеседі.

Сонымен қатар, В.М. Мосина, И.А. Елисеева және О.П. Денисова сияқты ғалымдардың түсініктемелерінің арқасында болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттіліктерін қалыптастырудағы әртүрлі аспектілерге назар аударылған. Олардың еңбектері теориялық білімнен бастап, психологиялық даярлық пен тәжірибелік қызмет деңгейіне дейінгі кең спектрді қамтиды.

Б.А. Тұрғынбаеваның айтуынша, дамытушылық орта – бұл әлеуметтік-мәдени кеңістіктің бір бөлігі, бұл ортада субъектілердің шығармашылық жағдайындағы өзара әрекеттесуі жүзеге асырылады [22, б. 57]. Осы ортада студенттер өздерінің басқарушылық құзыреттіліктерін дамыта алады.

О.Ю. Заславскаяның анықтауы бойынша, басқарушылық құзыреттіліктің деңгейлері болашақ педагогтардың әр түрлі кәсіби дайындық кезеңдерін қамтиды [106, с. 61], ал Т.М. Баймолдаев педагогикалық ұжымды басқарудағы шарттардың маңыздылығын көрсетеді [30, б. 47].

Ал ғалым Р. Сеитова болашақ педагогтің коммуникативтік-басқарушылық құзыреттілігін дамытуда рефлексиялық жұмыс негізінде ұйымдастыруға, диалогтік қатынас формаларына басымдық береді [109].

Аталған авторлардың педагогикалық шарттарға қатысты көзқарастары болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттіліктерін қалыптастыруды түсінуде жетекші рөл атқарады. Әрбір зерттеуші өзінің тәсілімен педагогтардың кәсіби және тұлғалық әрекеттесуін, кәсіби және тұлғалық өсуін, ізденіс пен шығармашылықты ынталандыруды және кәсіби шебер тұлғалардың өзара ынтымақтастығын дамытатын маңызды шарттарды анықтайды.

Диссертациялық жұмысымызда «басқарушылық құзыреттіліктерді» субъектілердің өзара әрекеттестігі және кәсіби шеберліктің көрінісі деп қарастырғандықтан, шарттарды жіктегенде біз педагогикалық қызметтегі білім беру субъектілерінің өзара әрекеттестігіне де назар аударамыз.

«Шарт» ұғымының нені білдіретінін анықтайтын болсақ, ол нақты бір жағдайдың пайда болуы, өмір сүру, білім алу, жұмыс істеу, әртүрлі өзгерістер, жаңартулар мен жаңғыртулар және қайта жасап түрлендірулер үшін қажетті объектілердің жиынтығы ретінде түсіндіріледі. Шарттар қандай бір үдеріске септігін тигізетін жағдайларды, нысанның жанама және тікелей өзара байланыстарын, құбылыстарға әсер етуші күштерді айқындауға негіз болып, әр салада түрлі бағытта қолданылады.

В.И. Андреев және Ю.К. Бабанский сияқты ғалымдардың педагогикалық шарттар туралы көзқарастары, педагогикалық үдерістердің табысты жүзеге асуы үшін олардың маңыздылығын көрсетеді. Олардың пікірлеріне сәйкес, педагогикалық шарттар:

Мазмұн, әдіс-тәсіл элементтерінің қолданылуы: Педагогикалық шарттар оқу-тәрбие процесінің мақсаттарына, міндеттеріне, мазмұнына, әдістеріне, формаларына және құралдарына байланысты болып келеді. Оларды дұрыс таңдау және пайдалану, оқу процесінің тиімділігін анықтайды.

Оқытушы мен оқушының өзара түсінісуі: Педагогикалық шарттар оқытушылар мен оқушылар арасындағы өзара түсіністікті, шығармашылық ынтымақтастықты және бірлескен іс-әрекетті қалыптастыратын жағдайлар жасайды. Олар білім алушылардың коммуникативтілік қабілеттіліктерін дамытуда маңызды.

Іс-әрекеттік ықпал: Педагогикалық шарттар оқыту процесін тиімді ұйымдастыруға бағытталған, қазіргі заманғы білім пирамидалары мен оқыту талаптарына сәйкес келетін іс-әрекеттік ықпалды қамтамасыз етеді. Бұл шарттар оқушы мен оқытушы арасындағы қарым-қатынастың түрлі формаларын қамтитын, объективті және субъективті факторлардың біріккен жиынтығын ұсынады.

Бұл тәсілдер оқыту және тәрбие үдерісінің тиімділігін арттыруда, оқушылардың жеке және кәсіби дамуына ықпал етуге, сондай-ақ білім алушылардың белсенді қатысуын қамтамасыз етуге септігін тигізеді.

Д. Садирбекованың зерттеуінде болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың үш маңызды педагогикалық шарты атап көрсетіледі:

1. Білім беру субъектілерінің өзара әрекеттесуін қолданыстағы формалармен және құралдармен қамтамасыз ету. Бұл оқу процесінде қарым-қатынас жасауға және тиімді оқыту үдерісін құруға бағытталған.
2. Тиімді педагогикалық қарым-қатынас орнату. Бұл шарт оқытушы мен студент арасындағы тең құқықты және сенімді қарым-қатынастарды құруды, сондай-ақ бір-біріне деген құрмет пен серіктестікке ықпал етеді.
3. Педагогикалық практика үдерісінде оқытушы-студент-мұғалім, оқу-кәсіби қоғамдастығының құрылуы. Бұл студенттердің педагогикалық тәжірибелерін қолдануға, соның ішінде практикада басқарушылық құзыреттіліктерін дамытуға бағытталған [35, б. 76].

Осы үш шартты қолдану арқылы болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі тиімді түрде дамитындығы күтіледі.

Қазіргі білім беру жағдайында тек кәсіби ғана емес, сонымен қатар басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқан педагогтарды дайындау қажеттілігі өзекті болып отыр. Бұл құзыреттіліктерді дамытудың тиімділігі көп жағдайда білім беру ортасында нақты педагогикалық жағдайлар жасауға байланысты. Осы бағыттағы ғылыми әдебиеттерді талдау және зерттеулер негізінде келесі негізгі педагогикалық шарттар анықтаймыз:

* терең теориялық білім және оны практикалық тәжірибеде интеграциялау шарты;
* оқытушы мен білім алушының өзара сыйластық және серіктестік тұрғысында қарым-қатынас орнату шарты;
* белсенді және интерактивті оқыту әдістерін қолдану шарты;
* өзін-өзі жетілдіруге және кемелдендіруге өзіндік потенциалды жүзеге асыруға, жауапкершілікті арттыруға негізделген акмеологиялық шарттары;
* басқарудың ізгілікке құрылған құндылықтық мәнін ашатын аксиологиялық шарттар.

*1-шарт: Терең теориялық білім және оны практикалық тәжірибеде интеграциялау.*

Басқарушылық құзыретті қалыптастыруда теориялық білім мен практикалық тәжірибенің тығыз интеграциясы маңызды. Бұл тек қана басқару теориясының негіздерін зерттеуді ғана емес, сонымен қатар білім беру процесін реттейтін нормативтік-құқықтық актілермен жұмыс істеуді де қамтиды. Элективті курс, тренингтер, практикумдар және жобалық қызмет болашақ педагогтарға теориялық білімдерді практикада қолдануға және басқарушылық құзыретті дамытуға мүмкіндік береді.

Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы, Қазақстан Республикасында мектепке дейінгі, орта, техникалық және кәсіптік білім беруді дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы, Болашақ педагогтарды оқыту үдерісінің оқу-əдістемелік жəне нормативтік құқықтық актілер (оқу жоспары, оқу бағдарламалары, ОƏК) сияқты ресми құжаттар қарастырылады. Білім беруді басқарудың жүйелілігі, тұтастығы саланың теориялық және әдіснамалық негіздерін дамытумен қамтамасыз етіледі.

*2-шарт: Оқытушы мен білім алушының өзара сыйластық және серіктестік тұрғысында қарым-қатынас орнату шарты.*

Тиімді басқарудың маңызды шарттарының бірі - болашақ педагогтардың көшбасшылық және коммуникативтік дағдыларын, білім алушылармен серіктестік қарым-қатынас дамыту. Бұл уақытты басқару және таланттарды басқару сияқты маңызды аспектілерді қамтиды, олар ұжымның жұмысын тиімді ұйымдастыруға және әрбір қатысушының әлеуетін ашуға көмектеседі. Рөлдік ойындар, кейс-әдістері және тренингтер бұл дағдыларды дамытуға және конфликттерді басқаруға ықпал етеді.

Білім беру процесінде оқытушы мен білім алушының өзара сыйластық және серіктестік тұрғысындағы қарым-қатынасы аса маңызды рөл атқарады. Бұл қарым-қатынас оқытушының студенттің жеке басын құрметтеуіне, оның пікірлерін, ой-өрісін және сезімдерін ескеруіне негізделген. Осындай өзара іс-қимыл арқылы студенттер өздерін қауіпсіз және қолдау көрсетілген деп сезінеді, бұл олардың оқуға деген мотивациясын арттырып, білім алу процесіне оң ықпал етеді.

Сыйластық пен серіктестік негізіндегі қарым-қатынас студенттердің өз ойларын еркін білдіруіне, пікір алмасуға және оқыту процесіне белсенді қатысуына мүмкіндік береді. Оқытушылар студенттердің әртүрлі пікірлерін құрметтей отырып, олардың ой-өрісін дамытуға көмектеседі. Бұл қарым-қатынас студенттердің өзін-өзі тануына және өздерінің кәсіби және жеке өсуіне ықпал етеді.

*3-шарт: Белсенді және интерактивті оқыту әдістерін қолдану.*

Жобаға негізделген оқыту, кейс-стадилер және топтық талқылаулар сияқты белсенді және интерактивті оқыту әдістері сыни ойлау мен шешім қабылдау дағдыларын дамытуға ықпал етеді. Бұл әдістер студенттерге оқу процесіне белсенді қатысуға, күрделі басқару жағдайларын талдауға және тиімді шешімдер табуға мүмкіндік береді.

Оқу үрдісі, оқу-тәрбие процесінің таңдауы ретінде, білім беру әдістері мен технологияларын таңдау ретінде, жұмыс істейтіндердің құрылымы мен құрамын анықтау қызметкерлер, қаржыландыру көздері, студенттер саны және т.б. бәсекеге қабілетті білім беру ортасын дамыту, білім беру қызметтерінің қаныққан нарығын құру заманауи білім беруді басқарудың аса маңызды қағидаттары болып табылады. Заманауи білім беру технологияларын, инновациялық әдістерді қолдану және оқыту, тиісті ұйымдық құрылымдарды қалыптастыру және қаржыландыру, дамытудың ұйымдастырушылық формаларды тұтастық қалыптастыру процесінің құрамдас бөлігі ретінде қарастырылады.

*4-шарт: Өзін-өзі жетілдіруге және кемелдендіруге өзіндік потенциалды жүзеге асыруға, жауапкершілікті арттыруға негізделген акмеологиялық шарттары.*

Үнемі өзгеріп отыратын білім беру жағдайында болашақ педагогтарда өзін-өзі тәрбиелеу және өзін-өзі дамыту дағдыларын дамыту маңызды. Бұған жаңа жағдайларға бейімделу, жаңа білім мен әдістерді өз бетінше меңгеру, сондай-ақ форс-мажорлық жағдайларда әрекет ету қабілеттері кіреді. Әріптестермен жүйелі түрде рефлексия және тәжірибе алмасу үздіксіз кәсіби өсуге ықпал етеді.

Маманның өз уақытын тиімді ұйымдастыруы мен келелі нəтижелерге қол жеткізу тəсілдерін де жоспарлау, жауапкершілікті сезіне білу маңызды компоненттер ретінде басқарушылық қызметке әсер етеді. Сондықтан акмеологиялық шарттар басқарушылық құзыреттіліктерді қалыптастыруда маңызды деп айта аламыз .

*5-шарт: Басқарудың ізгілікке құрылған құндылықтық мәнін ашатын аксиологиялық шарттар.*

Бұл шарт бойынша біз зерттеу жұмысымызда болашақ педагог маманның қазіргі таңдағы өркениет болмысының негізінде жатқан жалпы философиялық, әдіснамалық қағида ретіндегі ізгілікті басқару ұғымымен байланыстырамыз. Ізгілікті басқаруды адам құндылығы мен құқығын, әрбір тұлғаның бостандығын құрметтеумен, әрбір адамға қамқорлық көрсетумен сипатталатын ойлау мен іс-әрекеттегі бағыт ретінде түсінеміз. Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттіілктерін қалыптастыруда оның бойындағы кісілік қасиеттер, адамгершілік сапалар өте маңызды.

Ұжымның қуанышы мен қайғысына ортақтаса алатын ізгілікті басшы болу, адамдарға құрметпен қарау, оларға қамқорлық таныту басқару қызметінде қажетті қасиеттер болып табылады. Сондықтан бұл шарт адамгершілік сапалардың басқару жүйесіндегі орнын айқындай түседі. Сонымен қатар аксиологиялық шарттарда эмпатия, көшбасшылық сияқты қабілеттіліктердің болғаны абзал.

Болашақ педагогтар арасында басқару құзыреттілігін қалыптастыру кешенді тәсілді қажет ететін көп қырлы міндет болып табылады. Теориялық білім мен практикалық тәжірибені кіріктіру, көшбасшылық қасиеттер мен коммуникативті дағдыларды дамыту, оқытудың белсенді және интерактивті әдістерін қолдану, өзін-өзі тәрбиелеу және өзін-өзі дамыту дағдыларын қалыптастыру, сонымен қатар пәнаралық өзара әрекеттесу жағдайлары болашақ педагогтарда басқару құзыреттілігін тиімді қалыптастыруға ықпал етеді.

Сонымен қатар басқарушылық құзыреттіліктерді қалыптастыруда: *болашақ маманның басқарушылық қабілеттіліктерінің сапалық өлшемдері, көшбасшылық қасиеттері, іскерлігі, креативтілігі, мобильділігі, жобалаушылық қабілеттіліктері, педагогикалық қарым-қатынастағы жауапкершілігі, әлеуметтік-мәдени іс-әрекеттегі жеке тұлғалық әлеуеті* сияқты аса маңызды педагогикалық шарттарды атап көрсетуге болады.

Біздің ойымызша, мұндай топтық жіктелім, педагогикалық шарттардың іс-әрекет және таным теорияларына, сондай-ақ оқытудың дидактикалық негіздеріне сүйене отырып өзара сабақтасады және басқарушылық құзыреттіліктердің нәтижелік сипатын ашуға көмектеседі. Басқарушы тұлғаның өзін-өзі дамытуына психологиялық сүйемелдеу мен педагогикалық қолдау көрсететін, оқу-тәрбие үдерісінің тұлғалық-бағдарлық бағытын күшейтуді қамтамасыз ететін, білім алушылардың адамгершілік сапаларын жетілдіретін және ұжымда педагогикалық ынтымақтастықты іске асыруды қамтамасыз ететін іс-әрекеттік құрылым ретінде бұл шарттардың мүмкіндігі мол.

Ендеше біз ұсынып отырған педагогикалық шарттар педагогтың басқарушылық құзыреттіліктерін дамытуда практикалық бағытқа ие, педагогикалық талаптарды жүзеге асыратын атрибут ретінде адамның дербес іс-әрекетінде көрініс табатын талаптар мен мүмкіндіктер арқылы анықталады деп пайымдаймыз. Педагогикалық ұжымды басқару қызметінде мұғалімдер мен оқушылардың, оқытушылар мен студенттердің кәсіби білімі, іскерлігі, дағдылары, құзыреттіліктері, педагогикалық іс-әрекеттегі ынтымақтастығы, ұжымдағы психологиялық микроклимат және ұжымның педагогикалық инновацияларға бейімділігі, ізгілікке бағдарланған құндылықтық сипаты түптеп келгенде басқарудың оңтайлы нәтижесін көрсетеді.

Білім туралы заңда көрсетілгендей болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттарына кәсіби маман ретінде қажетті теориялық, тәжірибелік білімді, сабақ беру дағдыларын игеруі; мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттарының талаптарына сай оқушыларды ұлттық құндылықтарды сақтауға тәрбиелеуі; білім алушылардың өмірлік дағдыларын, шығармашылық қабілеттерін дамытуы; өзінің кәсіптік шеберлігін, зияткерлік, шығармашылық және жалпы ғылыми деңгейін үнемі жетілдіріп отыруы үшін оның кәсіби құзыреттілігі тиісті дәрежеде қалыптасқан болуы шарт.Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасуы жоғары оқу орнындағы оқыту үдерісінің тиімді ұйымдастырылуымен тығыз байланысты болады.

**1-бөлім бойынша тұжырым**

Қазіргі заманғы Қазақстан үшін білімді, жігерлі және рухани бай жастардың дамуы аса маңызды. Инновациялық экономиканың дамуы мамандардың кәсіби құзыреттілігін жетілдіруді талап етеді, бұл тек өз саласындағы білімді пайдалану ғана емес, сонымен бірге өмірдің өзгермелі жағдайына бейімделе білу және білімді тұрақты түрде жаңартып отыруды білдіреді.

Білім беру саласында педагогтардың кәсіби құзыреттілігін дамыту – бұл қоғамның сапалы білім алуға деген талабын қанағаттандырудың маңызды факторы. Педагогтардың кәсіби құзыреттілігін дамыту білім беру саласындағы өзекті мәселелердің бірі болып табылады, өйткені ол білім беру нәтижелерінің сапасын арттырудың негізгі құралы болып саналады.

Құзырлылық тәсіл – бұл білім берудің нәтижесіне баса назар аудару, яғни білім берудің сапасы оның көптігінен емес, алған білімді қолдана алу қабілетінен көрінеді. Бұл тәсіл білім берудің мазмұны мен сапасын ұлғайту арқылы білім берудің дәстүрлі тәсілдерімен туындаған қарама-қайшылықтарды шешудің бір жолы болып табылады.

Сондықтан, білімге негізделген қоғам құрылысының басымдықтарын ескере отырып, педагог мамандардан аса жоғары кәсіби құзыреттілік талап ету – заман талабы болып табылады. Бұл жағдайда оқытушылардың кәсіби дамуы қоғамның білім беру саласындағы талаптарына сай болуы тиіс.

Зерттеу жұмысы барысында ғылыми әдебиеттерді сараптау нәтижесінде «басқару», «құзырет», «құзыреттілік» «басқарушылық құзырет» ұғымдарының мәні мен мазмұнын және өзара байланысы айқындалды.

*Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық алғышарттары*философияда, психологияда, педагогикада, әлеуметтануда, экономикада әр қырынан қарастырылып зерттелуде.

Ғылыми басқарудың теориялық негізін талдау барысында болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілін қалыптастыруда мынандай тұжырым жасауға болады:

Ұжымды жетілдіруге қатысты шешім қабылдау қабілеті: Бұл қабілет кез келген басшының негізгі дағдыларының бірі. Ұжымды жетілдіру үшін басшының жағдайды жан-жақты талдау, өзгерістерді болжау және олардың ұжымға ықпалын бағалау қабілеті болуы тиіс.

Сенімсіздіктен айырылу: Бұл өзіне сенімділікті және батылдықты қамтиды. Өзіне-өзі сенімділік, басшының шешім қабылдау қабілетін жақсартады және ұжымның оған деген сенімін арттырады.

Көздеген мақсатқа қол жеткізудің оңтайлы жолын таңдай алу: Бұл стратегиялық ойлау және тиімді жоспарлау қабілеттерін қамтиды. Басшы мақсаттарға жетудің тиімді жолдарын анықтай алуы және оларды іске асыру үшін ресурстарды дұрыс бөлуі тиіс.

Болжай алу қабілеті: Бұл қабілет басшыға өзгерістер мен мүмкін болатын жағдайларға дайын болуға көмектеседі. Болжам жасау қабілеті рыноктың және ұйымның ішкі жағдайындағы өзгерістерге дайын болу үшін өте маңызды.

Көшбасшы болу және жауапкершілікті сезіну: Көшбасшылық – бұл басқаларды жетекке алып, ынталандыра білу қабілеті. Көшбасшылар өз идеялары мен көзқарастары арқылы, жауапкершілікті сезіну арқылы ұжымды шабыттандыра және олар

Болашақ педагог мамандарды кәсіби даярлау жүйесіндегі өзекті мәселелердің бірі педагогикалық үдерісті ұйымдастырудағы басқарудың жалпы теориясын білуі және алған білімін қолдана алу қажеттілігі болып табылады.

Болашақ педагогтардың бойында басқарушылық құзыреттіліктерді қалыптастыруда төмендегідей педагогикалық шарттарды орындау ұсынылады:

* терең теориялық білім және оны практикалық тәжірибеде интеграциялау шарты;
* оқытушы мен білім алушының өзара сыйластық және серіктестік тұрғысында қарым-қатынас орнату шарты;
* белсенді және интерактивті оқыту әдістерін қолдану шарты;
* өзін-өзі жетілдіруге және кемелдендіруге өзіндік потенциалды жүзеге асыруға, жауапкершілікті арттыруға негізделген акмеологиялық шарттары;
* басқарудың ізгілікке құрылған құндылықтық мәнін ашатын аксиологиялық шарттар.

Сонымен, *болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі* кәсіби білім, икем-дағдыны, біліктілікті арттыру, педагогтың жалпы мәдени дамуын, оның тұлғалық көзқарасын және кәсіби маңызды дағдыларын, көшбасшылық қабілетін қалыптастыру, адамдарға ықпал ете алу, туындаған проблеманы өздігінше шешуге, жауапкершілікті сезіне білу, өз білімі мен біліктілігін анықтауға мүмкіндік беретін педагогтың кәсіби даму деңгейі болып табылады. *Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру* – қарамағындағы адам ресурстарын тиімді басқару, жылдам өзгерістер мен қоршаған ортаның күрделілігіне икемді, бейімделгіш және әртүрлі қиындықтарға тиімді жауап беру, білім беру саясатын жүзеге асыруда, оқу бағдарламаларын жаңарту, педагогтардың кәсіби дамуын қолдауда және мектептің қоғамдағы имиджін нығайтуда шешуші рөл атқару, стратегиялық басқару құзыреттерін меңгеру, оқытуды және оқыту үдерісін басқару, өзгелермен әріптестік пен ынтымақтастықты арттыруға қабілеттілігі нәтижесі болып табылатын *үздіксіз үдеріс.*

**2 БОЛАШАҚ ПЕДАГОГТЕРДІҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ҒЫЛЫМИ-ТЕОРИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ**

**2.1 «Құзыреттілік тұғыр» аясында болашақ педагогтерді басқару іс-әрекетіне даярлаудың психологиялық-педагогикалық ерекшеліктері**

Қазіргі цифрлық жаңа қоғамдағы саяси-экономикалық, әлеуметтік-мәдени өзгерістер әлемдік білім кеңістігіндегі жаңа бағыттармен ұштасып, жоғары кәсіби білім алушы мамандарға қойылатын міндеттер де ё интеграциялық сипатқа ие болып жатыр. Жоғары мектепте кәсіби білім берудің ғылыми-теориялық негіздері болашақ педагогтарды дайындаудың жалпы міндеттерінен туындап, заманауи қоғамға қажетті кең спектерлі білімділікті танытатын білім, білік, дағдыларының құзыреттіліктер түріндегі сипаттамасымен сабақтасады.

Қазақстандық ғылым мен бiлiм беру жүйесiн жаңғырту әрбiр азаматтың орта, кәсіптік және жоғары бiлiмге қолжетiмдiлiгiн арттырып, олардың зерттеушілік, шығармашылық, басқарушылық және т.б құзыреттерiн қалыптастыру мүмкiндiктерiн көздейдi. Осыған орай, болашақ мамандардың білімді, білікті, бәсекеге қабілетті, креативті, мобильді, басқарушылық қабілеттері дамыған, сонымен қатар рухани жан- дүниесі бай, құзыретті тұлға болып қалыптасуына негізделген сан қырлы құзыреттіліктерді дамытудың психологиялық-педагогикалық аспектілерін зерделеуде біз бүгінгі таңдағы ғылыми тұжырымдарды негізге алдық.

Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігі оның жан-жақты кәсіби дайындығымен өлшенетіндіктен біз зерттеу жұмысында қандай да бір құзыреттілікке ие болу сайып келгенде, өзін-өзі дамыту, өзін-өзі белсендіру, өзін-өзі жігерлендіру, өзін-өзі бақылау және өзінің іс-әрекетіне сыни тұрғыдан баға беріп, өзін-өзі бағалау және т.б. психологиялық өзіндік үдерістердің сабақтастығындағы өзіндік дамумен байланысты екендігіне ерекше назар аудардық. Сол себепті білім беру үдерісінде өздігінен білім алудың, өзін-өзі ұйымдастырудың, өзін-өзі басқарудың үстемдігіне негізделген субъектіге өзін-өзі жетілдіру және басқа адамдармен, сол сияқты өзімен-өзі ынтымақтастықта әрекет етуге мүмкіндік туғызатын синергетикалық тәсілді зерттеу барысында кеңінен қолдануды дұрыс деп санаймыз. Өйткені, шығармашылық әлеуеті жоғары, терең ойлы, басқарушылық және т.б. барлық құзыреттіліктерді меңгерген, өздігінен білім алуға, өзін-өзі дамытуға мүмкіндігі мол тұлғаны дайындау синергетикалық талаптардан туындайды. Бұл ойымызды ғалым Н.В. Аммосованың «ғылымда пайда болған жаңа әдіснамалық бағыт – синергетика тұлғаның өзін-өзі ұйымдастыру теориясы тұрғысынан түсіндіріледі» деген пікірімен негіздеуге болады [110].

Педагогикалық білімнің жаңа саласы «педагогикалық синергетиканы» ашықтық, шығармашылық және өзін-өзі дамытуға бағдарлану тұрғысынан қарастырылатын, жеке тұлғаның өзін-өзі анықтау және даму проблемаларын әзірлеуге жаңаша көзқарас қалыптастыратын жүйе деп айта аламыз. Сол себепті тұлғаның өзін-өзі дамытуында синергетикалық тәсіл тиімді деп танылады. Бұл ойымызды Г. Николис пен И. Пригожиннің «синергетика өзін-өзі ұйымдастырудың қазіргі заманғы теориясы, өзін-өзі ұйымдастыру, сызықтық емес, теңсіздік, жаһандық эволюция феномендерін, «хаос арқылы тәртіп» бифуркациялық өзгерістерді, уақыттың қайтымсыздығын, тұрақсыздықты зерттеумен байланысты жаңа дүниетаным» деген басқарушылық қызметке аса қажет дағдылармен талдамасымен сабақтастырамыз [111] Тұлғаның өзін-өзі дамыту мәселесі рухани-тәжірибелік сипатта жетілу тұрғысынан (Н.А. Бердяев, В.С. Соловьев, П.А. Сорокин, Л.Н. Толстой және т.б.); әлеуметтік табыстылыққа жету (П.А. Флоренский, С.Л. Франк, М.К. Мамардашвили, М.М. Бахтин, Г.С. Батищев және т.б.) еңбектерінде пайымдалып зерделенген. Ал тұлғаның өзін-өзі дамытуы өзін-өзі тану, өзін-өзі анықтау және т.б. тұлғалық қалыптасу үдерістерінің психологиялық мүмкіндіктері, өзін-өзі дамытудың мазмұны және өзіндік сананың қалыптасуы (Б.Н. Ананьев, Л.С. Выготский, А.А. Деркач, И.С. Кон, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Е.В. Шорохова., А. Петровский, Л.Н. Рувинский және т.б.) зерттеулерінде тұжырымдалса, өзін-өзі дамыта отырып, өзін-өзі өзгерту бойынша шешім қабылдай алу қабілетінің қалыптасуы мен белсенділігі (Б.М. Мастеров, Г.А. Цукерман К.А. Абульханова-Славская, В.Г. Маралов және т.б.) ғалымдардың ой-пікірлерінде түйінделген.

Педагогикалық зерттеулерде өзін-өзі дамыту әлеуметтік ұйымдасқан жылпыадамзаттық құндылықтардың интериоризациялық объектісі ретінде қарастырылып, «даму» және «өзін-өзі дамыту» ұғымдары (В.И. Андреев, О.С. Газман, В.Н. Колесников, В.В. Краевский, Г.К. Селевко, В.Г. Маралов, Н.Д. Никандоров, В.В. Сериков, М.Н. Скаткин, П.И. Третьяков, Е.Н. Шиянов және т.б.). теориялық саралауында көрініс тапқан. Л.С. Выготскийдің ойынша, өзін-өзі дамыту – бұл тұлғаның субъективті мақсаттарында өзін-өзі тәрбиелеу, өзін-өзі шыңдау арқылы саналы түрде басқарылатын әрекеттік құбылыс. Синергетикалық тәсілдегі осындай ғылыми тұжырымдарды есепке ала отырып, біз өзін-өзі дамыту адамның өзін-өзі өзгертуіндегі өзіндік белсенділігі, рухани, шығармашылық қажеттіліктерін, тұлғалық әлеуетін байытуы, өзін-өзі тәрбиелеуге, өзін-өзі басқаруға және болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттіліктерін дамытуға қажетті табиғи физиологиялық, психикалық, әлеуметтік даму мүмкіндіктері деп түйіндейміз.

Өз-өзін дамыту нәтижесінде тұлға оның рухани даму қабілетін жетілдіреді, өз-өзін кемелдендіреді, дүниенің мәнін түсінеді. Жеке адамның белсенділігінің негізі көзі оның қажеттілігі екені белгілі. Жеке тұлға өзіндік «менін» түсінуге деген сұраныс оның жұмысқа, коммуникацияға, жетістікке жету жолындағы әлеуметтік қажеттілігімен тең. Психологияда тұлғаның өзін-өзі дамыту мәселесінің алғышарттары ретінде С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев және т.б. қарастырған. Бұл идеяның негізі адамның өзін-өзі сомдауы, яғни өзін-өзі жасауы. Тұлға белсенді болса, өзінің өмірлік міндеттерін анықтап, жоспарларын орындау мүмкіндігі көп болады. Л.С. Выготский «адамды тәрбиелеуге болмайды, ол – өзін-өзі тәрбиелейді, ал айналасындағылар, оған тек жеке тұлға ретінде қалыптасуына қажетті материал береді», деп өзін-өзі дамытуды адамның өзінің жеке әрекеті мен қажеттілігі тұрғысынан түсіндіреді. Г. Олпорт, А. Маслоу, К. Роджерс сияқты ғалымдар адам – өз өмірін, рухани жетілуін өзі жасайтын толық тұлға деп анықтайды.

Басқарушылық құзыреттіліктердің психологиялық аспектілерін қарастырғанда біз зерттеу барысында «қабілет» ұғымына зер салуды қажет деп түсінеміз. Өйткені, тұлғалық даму үдерісінде, әсіресе, нақты бір салада жетістікке жету үшін өзін-өзі дамытып, өзін-өзі басқара алу аса маңызды. Адамның психикалық ерекшеліктері жөніндегі идеялар, оның ішінде қабілеттілік туралы ойлар сонау ертедегі грек философтарының еңбектерінен бастап, әр замандарда ойшылдардың, ғалымдардың еңбектерінде көрініс тауып отырған. Ал ХІХ ғасырдың екінші жартысында ғылымның жаңа бағыты ретінде даралық ерекшеліктердің психологиясының (дифференциалды психология) пайда болуы қабілеттілікті зерттеудің жаңа кезеңі психологиялық тестілеуге әкелді.

Б.М. Тепловтың қабілеттер туралы терең зерттеулері бойынша, кез келген күрделі әрекетті орындауда қабілеттің тек бір түрі жеткілікті емес, ол үшін бірнеше қабілеттердің бірігуі қажет. Адамның өзінде бірнеше қабілет болғанымен, олардың ішіндегі біреуі басқаларына қарағанда маңыздырақ болып келеді. Басқа жағынан, әр түрлі адамдарда бірдей қабілет болуы мүмкін, бірақ олардың даму деңгейі әр түрлі болады. Б.М. Теплов қабілеттілікті екі адамды бір-бірінен ажырататын жеке психологиялық сипаттамалар және белгілі бір іс-әрекетті сәтті атқару қабілеті деп анықтайды [112], бұл оның көзқарасынан құзыреттілік деген түсінікті көреміз.

М. Дулатовтың, Ж. Аймауытовтың, Мағжан Жұмабаевтардың педагогикалық еңбектерінде адамның жеке қабілеттерін дамыту маңыздылығы күшті атап өтілген. Жүсіпбек Аймауытовтың «Жантану» еңбегінде адамның өз мамандығын дұрыс таңдауына бағытталған кеңестер берілген, ол адамның туа біткен қасиеттеріне ерекше көңіл бөліп, табиғат берген сыйға қарсы келе алмайтындығымызды айтқан [113]. Бұл ғұламалар білім беру процесінде адамның жеке басының ерекшеліктері мен қабілеттерін ескеру қажеттігін ерекше атап көрсетеді, олардың еңбектері бүгінгі күнге дейін құндылығын жоғалтпаған.

«Педагогика» атты кітабында М. Жұмабаев жеке тұлғаның рухани кемелденуі жайлы сөз етіп, адамдардың мәселесін ойлай алу қабілетімен жанасып жатқандығын айқындайды [114]. Кейінгі жылдары психолог мамандар мен өзге зерттеушілер қабілеттің жетілуіне биологиялық аспект пен социумнның әсері турасында пікірталас туындап келеді. Алайда ғалымдар арасындағы пікірлердің қарама-қайшылығы әлі де шешілмей, бір ортақ келісімге келмеді.

Қабілет деп адамның мақсатқа жету үшін өзіндік психологиялық сипаттамалары арқылы көрсете алатын жеке ерекшелігін айтамыз. Адамның қабілеті оның әлеуметтік қарым-қатынастар жүйесінде және әртүрлі қызметтерді орындау барысында дамиды. Психология мен педагогика саласындағы зерттеулер әрекеттің белгілі бір түрлеріне қабілеттілікті дамыту мәселелеріне аса маңыз береді. Тұлғаның дамуында оның ішкі психологиялық қасиеттері мен ерекшеліктері маңызды роль атқарады, бұл қабілеттіліктің жеке даралығын ашады. Қабілет бұл тек психофизикалық функциялар мен психикалық процестерді ғана емес, сонымен қатар адамның жан-жақты даму деңгейін білдіретін күрделі жүйе болып табылады.

«Қабілет» термині нақты тапсырмаларды немесе әрекеттерді орындау үшін жеке адамның туа біткен немесе жүре пайда болған қабілетін білдіреді. Қабілеттер көбінесе құзыреттерге мүмкіндік беретін негізгі атрибуттар ретінде қарастырылады. Флейшман және Рейли қабілеттілікті жеке тұлғаның жалпы қасиеті немесе қабілеті, ол адамның нақты тапсырмаларды орындауға жету әлеуетін анықтаушы деп анықтайды [115]. Бұл анықтама тапсырманы орындаудың прекурсоры ретінде қабілеттіліктің тән немесе дамыған сипатын атап көрсетеді.

М. Алдамұратовтың анықтамасына сәйкес, *қабілет – бұл көбінесе белгілі бір заттың мәнін ашып беру үшін, басқа, тікелей қатысы жоқ заттар арқылы түсіндіруге мүмкіндік беретін жеке психологиялық қасиет*[116]. Бұл анықтамаларды саралай келе, адамның білім алуы, жаттығулар жасауы және дағдыларды жеңіл игеруіне, сондай-ақ белгілі бір іс-әрекетке сәтті мүмкіндік жасауына ықпал ететін негізгі психологиялық сипаттамаларды, оқытушының жұмысында да маңызды орын алатынын байқаймыз.

Бұл тұжырымдамаларды қорытындылай келе, адамның білімді жеңіл иеленуіне, ептілікті меңгеруіне және дағдыларды оңай игеруіне, сондай-ақ әртүрлі іс-әрекеттермен тиімді түрде айналысуына ықпал ететін маңызды психологиялық белгілердің педагогикалық қызметтерде де өте құнды екендігін анық аңғарамыз.

Қазақ психологиясында өзіндік орны бар, танымал ғалым Қ. Жарықбаев қабілетті арнаулы қабілет, жалпы қабілет және практикалық қабілет деп үш түрге (6-сурет) бөліп қарастырады [117].

Сурет 6 – Қ. Жарықбаевтың қабілетті классификациялауы

Қабілеттің аталған түрлері әсіресе ғылым мен өнер сынды негізгі салаларда тиімділік танытады. Адамның туа біткен психологиялық процестері мен ұрпақтан-ұрпаққа берілетін табиғи қасиеттерінің арқасында қабілеттер қалыптасып, дамып отырады. Шын мәнінде, кез келген іс-әрекеттің сәтті және тиімді орындалуы адамның қабілетіне тікелей байланысты. Әр адам бала кезінен бастап өзінің арманындағы жетістіктерге жетуге ұмтылады; кейбірі ерте жастан бастап музыка, би, сурет салу сияқты белгілі бір салалардағы қабілеттерін көрсетеді, ал кейбіреулерінде бұл түрде ерекше бейімділіктер байқалмайды. Егер қабілеттілік дұрыс қалыптастырылып, жүйелі түрде дамытылмаса, ол бірте-бірте жойылып, жасөспірімнің болашақ мамандығына бағыт бере алмай қалуы мүмкін. Осыған байланысты ғалымдар адамдардың ішкі қабілеттерін дамыту қажеттігін үнемі атап өтеді.

Әрбір адамның өзіне тән даралық қабілеттері де болады. Бакалавр студенттердің кәсіби қабілеттіліктері педагогикалық және психологиялық тұрғыдан жан-жақты зерттелген. Қазақ педагогикасында ерекше қабілеттілік, белсенділік, батылдық, қайсарлық, табандылық, қайраттылық, еріктілік және т.б. тұлға бойындағы сапалық белгілер олардың болашақ мамандығына тірек болатыны ғылыми негізделіп, тұжырымдалған. Көрнекті педагог Ы. Алтынсарин қабілетті дамытудың жолдарын баланың адамгершілік қасиеттерімен байланыстырса, оқушының шығармашылығына бағыт-бағдар беруді алғаш рет білім мазмұнына енгізген белгілі педагог М. Жұмабаев болды. Психологтар мен педагог ғалымдар Ж. Пиаже, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин, С.Л. Рубинштейн, Л.В. Занков және отандық танымал ғалымдар Т.Т. Тәжібаев, С.Қ. Қалиев, К.Ж. Қожахметова өз еңбектерінде тұлғаны дамыту мәселесіне теориялық және практикалық талдаулар жасаған. Оқыту үдерісінде баланың қабілеттерін дамыту мәселесі Ш.А. Амонашвили, Б.М. Теплов, К.К. Платонов, А.Н. Лук, Б.Т. Ананьев, Н.С. Лейтес, Г.А. Давыдова және т.б. еңбектерінде қарастырылған. Қазақстанда бұл мәселеге М.Ә. Құдайқұлов, Г.Қ. Нұрғалиева, Б.А. Тұрғынбаева, А.Б. Мырзабаева, К.К. Жумадирова сияқты ғалымдар назар аударған. Сонымен қатар біздің ойымызша, тұлғаның ақылы мен ойын дамытуға қатысты қолданылатын, адамның ойлауға, тануға рационалды қабілеттілігін танытатын зияткерлік, яғни интелект теориясы да болашақ мамандардың қандай бір құзыреттіліктерін талдауда ерекше мәнге ие деп айта аламыз.

Психологиядағы зият ұғымы әдетте адамның жеке түрлік даму ерекшеліктерін зерттейтін теорияларда қолданылады. Зияттылық деңгейін бағалау үшін қолданылатын зияттылық коэффициенті (IQ) көбінесе жеке адамның жинақтаған білімінің көрсеткіші ретінде психологтар тарапынан танылған. Профессор К.У. Кунакова [118] зияттандырылған білім берудің нәтижесін адамның зияттылық дамуының процесі ретінде, оның әлеуетіне сүйене отырып анықтаған. Зияттылық әлеует – бұл адамның күші, оның зияттылық қабілеттерінің іске асу динамикасын, энергетикалық және танымдық қасиеттері арқылы анықталатын зияттылық белсенділіктің түрі ретінде, бұл адамның жеке сапасын көрсетеді деген пікір айтқан. Бұл автордың ойынша, зияттандырылған білім беру болашақ мамандардың интеллектуалдық қабілеттерінің жеке дамуына ықпал ететінін көрсетеді.

Сөйтіп адам бойындағы шығармашылық, ес, зейін, ой, қиял, эмоция, зият және т.б қабілеттердің психологиялық аспектілері бірі-бірімен үйлесімде дамып отырса, онда кәсіби қызметте кез келген маман, әсіресе педагогтар өздерінің құзыреттіліктерін таныта алады.

Бакалаврдағы болашақ педагогтардың бәрі үнемі шығармашылықпен жұмыс істеуге бейім деп кесіп айту қиын. Дегенмен болашақ педагогтар көбінесе шығармашылық деңгейін арттырып отырады. Шығармашылық тұлға бойында батылдық, еркіндік, ұшқырлық, сезімталдық сияқты қасиеттермен қатар ерекше ой қызметтері, қайшылықтарды түсіну, заңдылықтарды анықтау сияқты операцияларды да тиімді орындауға ықпал етеді. Студенттің танымдық белсенділіктері, адамдармен ізгілікті қарым-қатынасы, ішкі жан-дүниедегі сезім, ақыл-ой интеллектісі, іс-әрекеттік қабілеттіліктері барлығы тұтасып, оның жалпы дамуының құзыреттіліктер түріндегі көрсеткіші болуы тиіс. Бұл әсіресе болашақ педагогқа тікелей қатысты, өйткені ол өзін ғана жетістікке жетелемейді, оның кәсіби, басқарушылық, оқу-танымдық, коммуникативтік, мәдени және т.б сапалары мен қабілеттіліктері оқушыға білім беріп, оқытып, тәрбиелеуге жұмсалады. Сол себепті болашақ педагог маманның құзыреттіліктерінің жалпы жиынтығындағы базалық, түйінді және пәндік құзыреттер топтаса отырып, оның кәсіби басқарушылық құзыреттіліктерін дамытуға септігін тигізеді. Мұны біз өзін-өзі дамыту тұрғысында синергетикалық тәсілге сүйеніп пайымдаймыз.

Қазіргі заманауи дағдылар, өмірлік қажеттіліктер педагог маманның басқарушылық құзыреттілігі гуманизмге негізделген құндылықты бағдармен өрімделіп, адам бойындағы ізгі қасиеттерді іздеу, табу, олардың әрі қарай дамуына барынша қолдау көрсету оның өзін - өзі жүзеге асыру, өзінің тұлға ретіндегі болмысын түйсінуін қамтамасыз ететіндігін байқатады. Сондай құндылықтардың бірі-адам өмірі және уақыттың бірлігі болса, мұны ойшыл Абайдың «өзіңе сен, өзіңді алып шығар, ақылың мен еңбегің екі жақтап» деген пайымдауынан көреміз. Кемеңгер ақынның **«**Он бесінші» сөзінде : «Адам ата-анадан туғанда есті болмайды: естіп, көріп, ұстап, татып білсе, дүниедегі жақсы жаманды таниды. Сондықтан білгені, көргені көп адам есті болады. ...Егер де есті кісілердің қатарында болғың келсе, күнінде бір рет, болмаса жұмасында бір рет, ең болмаса, айына бір рет қалай өмір сүріп жатқандығың женінде өзіңнен өзің есеп ал! Сен өзіңнің білім алуың үшін, бұл дүние немесе о дүниедегі өмірің үшін қандай да бір пайдалы іс аткардың ба, кейін өкініп қалмайсың ба?» - деп ақыл айтуын өзін-өзі дамытуға деген түрткі және қазіргі маманға қажетті тайм менеджменттік өнеге деп білеміз [119].

Тұлғаның өзін-өзі дамытуы оның өмірлік бағытын, идеалдары мен қажеттіліктерін қанағаттандыратын ішкі түрткілердің іс-әрекеттік сипатында көрініс тауып, өзін-өзі жүзеге асыруға және оның бойындағы басқарушылық құзыреттіліктерді дамытуға мүмкіндік береді. Осыған орай, жоғары білім беру жүйесіндегі білімдік, оқу-танымдық, кәсіби сапалық және басқару жүйесіндегі жалпы іскерлік құзыреттіліктерді басшылыққа ала отырып, біз зерттеу жұмысында функционалдық тұрғыда болашақ педагогтың басқарушылыққұзыреттіліктерін қалыптастырудың психологиялық-педагогикалық аспектілерін анықтауға тырыстық. Сондықтан бұл бөлімде педагогтің басқарушылық құзыреттілігін басқарушылық әрекетке тірек болатын «құзырет», «құзыреттілік» және «құзыреттілік тәсіл» ұғымдарының синтезіндегі қабілеттіліктердің сипатымен дәлелдеуді жөн көрдік. Ендеше, алдымен осы ұғымдардың ғылыми айналымдағы түсініктеріне тоқталып өтсек дейміз.

Педагогикалық әдебиеттерде «құзырет» және «құзыреттілік»терминдерінің кеңінен қолданылуы білім алушылардың оқу жетістіктерінің нәтижесімен сипатталады және тұлғалық дамуындағы өзіндік жеке даралық қабілеттерінің қызметімен айқындалады. Мағынасы жағынан латынның «competentis» - «бiлу», «жасай алу», «дегенiне жету», ағылшын тiлiнде «қабiлеттi», «жетiк» деген ұғымдарға саятын құзыреттілік термині бүгін пайда болған жоқ. Бұл ұғым сонау ықылым замандардағы ежелгі дәуірден бастап қолданылып, қабілет пен іскерлік ара-қатынасында әр дәуірде әртүрлі атауларды иеленіп келеді. Өткен ғасыр педагогикасында білім, білік, дағдылардың сипатын ашатын мағынаны берсе, қазір бұл терминге ғалымдар әр қырынан қарап, түрлі анықтамалар беруде. Сайып келгенде, біздің зерттеу жұмысымыздың нысаны болып отырған басқарушылық құзыреттілік мәселесі адам бойындағы барлық тұлғалық құзыретттіліктердің жиынтығымен ерекшеленеді. Өйткені, басқару үшін әлбетте әмбебап маман болу қажет. Ендеше дара тұлғаның бойындағы өзара байланысып қиюласқан (бiлiм, бiлiк, дағды, iскерлiк, көшбасшылық, адамгершілік, іс-әрекеттік және т.б) сапалардың тоғысуындағы қабілеттіліктердің көп аспектiлiгі білімді немесе белгілі бір әрекетті игеру мақсатындағы нақты бір салада ерекше байқалады. Сөйтіп құзыреттіліктердің сипатына қарай олардың қызметі айқындалады. Бұл ойымызды А.К. Маркованың «құзырет – мамандықтың талаптарының деңгейiне сай индивидуалды мiнездеме ретiндегі көрінісі» деген пікірімен сабақтастыра аламыз [120].

Кейбір ғалымдардың анықтамаларына жүгінетін болсақ, құзырет білім беру, оқыту және тәрбиелеу сияқты тұтас педагогикалық үдеріспен қабысып жатады. Мәселен, С.Е. Шишов бұл ұғымды бiлiм берудiң мақсаты ретiнде түсiндiредi. Оның тұжырымында құзiрет біріншіден, бiлiм берудiң жалпы мақсаты, ал екiншi жағынан ол алған бiлiмнiң нәтижесінде көрінетін бiлiм, білік, дағдының практикалық мәнділігі [121].

2017 жылы Еуропалық Одақ «Әлеуметтік құқықтардың еуропалық бағаны» (The European Pillar of Social Rights) атты құжат қабылдайды [122]. Еуропалық одақ өзінің бірінші қағидасы ретінде әркімнің қоғамға өміріне толық араласуға және еңбек нарығындағы сәтті жұмыс істеуіне мүмкіндік беретін дағдыларды сақтау және меңгеру үшін сапалы және инклюзивті білім алуға, оқытуға және өмір бойы білім алуға құқығы бар екенін айтады. Сондай-ақ аталған құжатта әркімнің жұмыспен қамту немесе өзін-өзі жұмыспен қамту перспективаларын жақсартуға, оқуға және біліктілігін арттыруға, үздіксіз білім алуға және жұмыс іздеуге қолдау көрсету үшін уақтылы және арнайы көмек алуға құқығы бар екендігі жазылған. Еуропалық білім беру аймағын құрудағы негізгі мақсаттың бірі құзыреттерді дамытуға жәрдемдесу болып табылады.

Адамдарға қоғамның және еңбек әлемінің болашағы тұрғысынан қазіргі өмір сүру стандарттарын сақтау, жұмыспен қамтудың жоғары деңгейін қамтамасыз ету және әлеуметтік бірлікті нығайту үшін қажетті дағдылар мен құзыреттіліктер қажет. Еуропалық мемлекеттердің өз азаматтарына өзін-өзі жүзеге асыруға, денсаулыққа, жұмысқа орналасуға және әлеуметтік инклюзияға қажетті дағдылар мен құзыреттерді алуға қолдау көрсетуі жылдам және терең өзгерістер уақытында Еуропаның тұрақтылығын нығайтуға көмектеседі.

Осының негізінде 2006 жылы Еуропалық Парламент пен Еуропалық Одақ Кеңесі өмір бойы білім алудың негізгі дағдылары бойынша ұсыныс әзірледі. Аталған Ұсыныс мүше мемлекеттерді өмір бойы білім алу стратегияларының бөлігі ретінде барлық адам үшін негізгі дағдыларды қамтамасыз етуді күшейтуге бағытталды. Ұсыныстың басты міндеті жалпыға бірдей сауаттылыққа қол жеткізу стратегиясын алға жылжыту болды. Сондай-ақ «Өмір бойы білім алудың негізгі құзыреттері – Еуропалық анықтамалық рамкасын» (Key Competences for Lifelong Learning - A European Reference Framework) пайдаланудың маңыздылығын атап көрсетеді. Ұсыныс құрылған күннен бастап құзыреттілікке негізделген білім беруді, оқытуды және оқытуды дамыту үшін маңызды анықтамалық құжат ретінде қызмет етті [123].

Еуропалық Одақтың ұсыныстарында құзыреттілік білімнің, дағдылардың және көзқарастардың жиынтығы ретінде қарастырылады [124]. Оның ішіне:

1) саланы немесе пәнді түсіну үшін бұрыннан бекітілген және негізделген негізгі фактілер мен сандарды, тұжырымдамаларды, идеялар мен теорияларды білу;

2) нәтижеге қол жеткізу үшін тиісті тапсырмаларды орындау және білімді пайдалану қабілеті мен мүмкіндігі ретінде кәсіби дағдылар;

3) идеяларға, адамдарға немесе жағдайларға қатысты әрекет ету немесе әрекет үшін нақты бейімділік пен ойлау жүйесін орнату.

Негізгі құзыреттер (Key Competences) ретінде Еуропалық Одақ адамдардың өзін-өзі дамытуы, жұмысқа орналасуы, әлеуметтік дамуы, тұрақты өмір салты, жаһандық қоғамдағы табысты өмір сүруі, салауатты өмір салты және белсенді азаматтық ұстанымы жинақталады деп анықтайды. Бұл құзыреттер барлық контексттерде, соның ішінде отбасында, мектепте, жұмыс орнында, қауымдастықта және басқа қауымдастықтарда формальды, бейресми және ақпараттық оқыту арқылы ерте балалық шақтан ересек жасқа дейін өмір бойы білім алу жолында дамиды. Негізгі құзыреттердің барлығы бірдей маңызды. Әр құзырет қоғамның табысты өміріне ықпал етеді. Құзыреттерді әртүрлі контексттерде және әртүрлі жағдайларда қолдануға болады Сыни тұрғыдан ойлау, проблемаларды шешу, топтық жұмыс, коммуникация және мінез-құлық дағдылары, аналитикалық қабілеттер, шығармашылық және мәдениетаралық қарым-қатынас дағдылары сияқты дағдылар барлық талап етілетін құзыреттерге кіреді. Еуропалық Одақ сегіз негізгі құзыретті анықтайды:

– сауаттылық құзыреті;

– көптілді құзыреттілік;

– математикалық және жаратылыстану ғылымдарындағы құзыреттілік;

– цифрлық құзыреттілік;

– тұлғалық, әлеуметтік және оқу құзыреті;

– азаматтық құзыреттілік;

– кәсіпкерлік құзыреттілік;

– мәдени хабардарлық және экспрессиялық құзыреттілік.

Қазіргі уақытта құзыреттілік талаптары өзгерді: көптеген жұмыс орындары автоматтандырылуда, технология мен жасанды интеллект жұмыс пен өмірдің барлық салаларында маңызды рөл атқаруда, ал кәсіпкерлік, әлеуметтік және азаматтық құзыреттер тұрақтылық пен өзгерістерге бейімделу қабілетін қамтамасыз ету үшін өзекті бола түсуде.

Сонымен қатар, Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының (OECD) оқушылардың халықаралық бағалау бағдарламасы (PISA) немесе ЭЫДҰ ересектер құзыреттіліктерін халықаралық бағалау бағдарламасы (PIAAC) сияқты халықаралық зерттеулер жасөспірімдер мен ересектердің негізгі дағдылары жеткілікті деңгейде меңгермегендердің үлесі жоғары екендігін көрсетеді. Қазақстандық оқушылар оқу, математика немесе жаратылыстану дағдыларын дамытуда айтарлықтай қиындықтарға тап болатындығы анықталды. Ересектердің арасында да оқу сауаттылығы жетілдіруді қажет етеді [125].

Білім экономикасында ақпарат пен процестерді есте сақтау қабілеті өте маңызды, бірақ өсу мен табысқа жету үшін бұл жеткіліксіз. Біздің жылдам қарқынмен дамыған әлемде проблемаларды шешу, сыни ойлау, ынтымақтастық, шығармашылық, сыни ойлау және өзін-өзі дамыту сияқты дағдылар маңыздырақ болып келеді. Олар жаңа идеяларды, теорияларды, өнімдер мен білімдерді жасау үшін нақты уақытта алынған ақпаратты қолдану үшін пайдаланатын құралдар.

Жеке тұлғаның өзін-өзі жүзеге асыруына, денсаулығына, жұмысқа орналасуына және әлеуметтік интеграциясына қажетті негізгі құзыреттер жиынтығының анықтамасы тек әлеуметтік және экономикалық дамудың әсерінен ғана емес, сонымен қатар соңғы онжылдықта Еуропада қабылданған әртүрлі бастамалардың арқасында қалыптасты. Негізгі дағдыларды жетілдіруге, тіл үйренуге инвестициялауға, цифрлық және кәсіпкерлік құзыреттілігін арттыруға, қоғамға қызмет етуіндегі ортақ құндылықтардың маңыздылығына және жастарды ғылыммен байланысты мансапқа ұмтылуға ынталандыруға ерекше назар аударылады. Бұл өзгерістерді Еуропалық Одақ айрықша атайды.

Тұрақты даму мақсаттарының 4.7-тармақшасында барлық студенттердің тұрақты даму саласындағы білім беру, тұрақты өмір салты, адам құқықтары, гендерлік теңдік, бейбітшілік мәдениеті мен зорлық-зомбылық жасамау, жаһанның азаматы болу, мәдени алуандылықты мойындау және тұрақты дамудағы мәдениеттің үлесін қолдау арқылы тұрақты даму үшін қажетті білім мен дағдыларды меңгеруін қамтамасыз ету қажеттілігіне баса назар аударылады. ЮНЕСКО-ның Тұрақты даму үшін сапалы білім беру ЮНЕСКО мақсаттарының ажырамас элементі көрсетілген [126].

Ғылыми зерттеулерге сүйенетін болсақ, болашақ педагогтың жалпы құзыреттілігінің қалыптасуы білім, білік, дағдылардың әрекеттік мүмкіншілігі, яғни, маманның педагогикалық қызметке қаншалықты дайын екендігімен анықталады және оның нақты бір салада қаншалықты құзыретті екендігін танытады. Мысалы, кейбір педагог мамандар оқытуда құзыреттілік танытса, екінші біреулері тек тәрбие үдерісінде өзін көрсете алады. Ал үшінші біреулері ұйымдастырушылық, топты жетелеушілік, яғни басқарушылық құзыреттіліктерін анық байқатады. Қалай дегенмен де, педагог үшін құзыретті маман болу әрқашан - өз ісінің кәсіби шеберлігінің ауқымында қалыптасады. Сондықтан басқарушылық құзыреттілікті дамыту болашақ педагог маманның жоғары оқу орнында алған білімінің, кәсіби біліктілігі мен дағдысының, өмірлік тәжірибесінің бір арнада тоғысуы деуге болады. Сол себепті, болашақ маман өз ісінің шебері, жаңашыл әрі креативті мұғалім, жақсы ұстаз болуы үшін мамандығына қажетті қабілеттерді және жалпы әлемдік мәдениетті, өз елінің мәдениетін, педагогикалық қарым-қатынас мәдениетін, педагогтік әдеп қағидаларын игеріп, заманауи интеграциялық үрдістерді меңгеріп, әлемдік білім кеңістігіндегі интерактивті үдерістерге бейім болуы тиіс.

Құзыреттілік тәсіл тұлғаның өзін-өзі басқару үдерісінде оның алған білімдік жетістіктерінің нәтижелеріне бағытталған жеке даралық жауапкершілігін танытатын оқу нәтижелерімен сипатталады. Педагогикалық іс-әрекеттің білім беру стандартында орта білім және бакалавриаттағы жоғары білім жүйесінде басқарушылық құзыреттіліктердің қалыптасуы қарастырылмайды. Басқарушылық құзыреттілік тек магистратура деңгейінде кейбір білім беру нәтижелерінің міндетті талабы тұрғысында көрініс табады.

Қазіргі білім беру парадигмаларының оқушының немесе студенттің басқару және өзін-өзі басқару үдерісінде өздігінен білім алуына емес, сол білімді трансляциялауына бағытталуына орай білім беру үдерісіндегі басқару құзыреттілігінің кәсіби дайындықтың аяқтау деңгейінде қолданылуы жеткіліксіз деп айтуымызға болады. Дей тұрғанмен, басқару құзыретттілігінің элементтері мектептегі және бакалаврдағы әмбебап пәндерде байқалады, бірақ мектеп түлегі де бакалавр деңгейін игерген бітіруші маман да білім берудің барлық сатыларынан өтуді қаламайды, сөйте тұра мансаптық өсуде басқарушылық құзыреттіліктердің қажеттілігін жоққа шығармайды. Мұнан біз басқарушылық құзыреттіліктердің білім берудің барлық деңгейлерінде кең мағынада педагогикалық теорияда негізделген әрі үнемі жетілдіруді талап ететін кезеңдік жоспарлы әрекет екендігін көреміз. Осындай диссонансты негіздеу үшін тұлғаның мінез-құлқындағы, эмоцияларындағы, интеллектуалды және көшбасшылық туа біткен қабілеттіліктеріндегі кейбір сапалық қасиеттердің жиынтығын басқарушылық құзыреттіліктердің кеңінен таралған интерпретациясы түрінде атап айтуға болады.

Білім берудің ерте кезеңіндегі басқарушылық құзыреттіліктің мұндай интерпретациясы басқарушылық қабілеттерді білім берудің жалпыға міндетті бағдарламасына сәйкес тәжірибелік байқаудан өткізуге мүмкіндік бермейтінін көрсетеді. Сондықтан үздіксіз білім беру жүйесінде мақсатты мотиватор ретінде білім алушылардың базалық және түйіндік құзыреттіліктері аясындағы пәндік құзыреттіліктерді қалыптастыру алға қойылған. Осы ретте, көптеген ғалымдар тұлғалық көшбасшылық сапаларды дамытуды немесе көшбасшылық әлеуетті қолдауды басқарушылық құзыреттіліктермен бірге қарастырады. Мұндағы мәселе барлық білім алушылардың бойында көшбасшылық қабілеттерді дамыту емес, керісінше әр оқушының немесе әр студенттің өзіндік іс-әрекетінде басқарушылық қажеттіліктерді дамыту қажет екендігін есте сақтауымыз керек. Өйткені, әр адам өзін-өзі дамытып, өзін-өзі жүзеге асыруға мүдделі. Ол үшін әркімді өзінің мақсаттарына жетелейтін өзін-өзі басқару құзыреттілігі болуы тиіс. Сөйтіп, орта білім беру стандартында басқарушылық құзыреттіліктің тек алғашқы элементтері дамытылғанымен, мектепті бітірудің қорытынды аттестациясында оқушының өзін-өзі ұйымдастыруы қаншалықты рөл атқарғандығына мән беріледі. Ал бакалавриатта студенттің өзін-өзі ұйымдастыруы міндетті құзыреттіліктер қатарынан орын алады.

Біздің зерттеу жұмысымызда болашақ педагог маманның тұлғалық және әлеуметтік маңызды мәселелерді шешуге қажетті жалпы құзыреттіліктерін дамыта отырып, оның басқарушылық құзыреттіліктерін қалыптастыруға мүмкіндік туатыны зерделенеді. М.В. Селиверстова педагогтың басқаруқызметінде қалыптасуы тиіс басқарушылық құзыреттердің стратегиялық басқару, тактикалық басқару, ақпараттық ағындарды басқару, өзін-өзібасқарe, ұжымдардыбасқарусияқтытүрлерін бөліп қарастырған [127]. Бұған ұқсас пікірді Е.Ю. Зиминяяның құндылықты мақсат қою, алдын ала жоспарлау, нәтижелерді болжау және басқару қызметінің рефлексиясы тұрғысынан дәйектеген функционалды-аналитикалық тәсіл негізіндегі басқару құзыреттілігінің кешенді жүйе компоненттерін атап көрсетуінен байқаймыз [17, с. 12].

Осындай ғылыми ойларды сараптай келе, біз зерттеу жұмысымызда болашақ педагогтің басқарушылық құзыреттілігі функционалды, әдістемелік және жеке даралық қабілеттерден тұрады деп айта аламыз. Ғалымдардың басқарушылық құзыреттілікке қатысты анықтамасы 2-кестеде берілген.

Кесте 2 – «Басқарушылық» құзыреттілік» ұғымына жіктеме

|  |  |
| --- | --- |
| Автордың тегі | Анықтамалар |
| 1 | 2 |
| Заславская О.Ю. | белгілі бір пәндік салада тиімді білім беру процесін жүзеге асыру үшін қажет және жоғары мамандандырылған білімді, пәндік дағдылардың ерекше түрін, ойлау тәсілдерін, сондай-ақ олардың іс-әрекеттері үшін жауапкершілікті қамтитын ерекше қабілет |
| Марин М.И.,  Иванихин И.В.,  Лончак С.И. | Педагог қызметінің барлық құрамдастарына сәйкес білім алушыларды тиімді басқаруды ұйымдастыру үшін қажеттіішкі ресурстар жүйесі. |
| Добудько А.Ф. | педагогтың басқарушылық құзыреттілігі-психологиялық-педагогикалық және арнайы білімнің қажетті көлемін, олардың білімі мен ақыл-ой қабілеттерін ұйымдастыруды қамтитын басқарушылық қызметке ғылыми-теориялықдайындық |
| 2-кестенің жалғасы | |
| 1 | 2 |
| Садирбекова К.Д. | Болашақ педагогтің басқарушылық құзыреттілігі дегеніміз оның оқушы тұлғасының дамуын, сыныпты, сабақ үдерісін басқару іс-әрекетін қамтамасыз ететін тұлғалық қабілеттерінің, педагогикалық және менеджерлік білім, білік, дағдыларының кіріктірілген жиынтығы |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [35, б. 13; 106, с. 76; 128, 129] | |

Басқарушылық құзыреттіліктің құрамдас бөліктері бір-бірімен өзектес кәсіби педагогикалық құзыреттер жиынтығымен анықталады. О.И. Сторожев ажалпы білім беру мекемелері басшыларының арнайы және әдістемелік басқарушылық құзыреттерінің құрамын, оның ішінде компоненттер жиынтығын атап көрсетеді:

* арнайы басқарушылық құзыретінің компоненттері:
* басқарушылық шешімдердің нұсқаларын өз бетінше әзірлеу қабілеті;
* типтік басқарушылық міндеттердің стандартты емес шешімдерін табу қабілеті және дайындығы;
* басқарушылық қызметте кәсіби лексиканы сауатты пайдалана білу;
* басқарушылық жағдайларды талдаудың дағдыларын меңгеру;
* жаңа бағдарламалар әзірлеу қабілеті және дайындығы [130].

Мұндай жиынтықты біз болашақ педагогтің жалпы құзыреттіліктер түріндегі өзін-өзі дамытуға бағытталған іс-әрекеттік үдерістерімен бірге жүретін құбылыс ретінде қарап, әдістемелік басқару құзыреттілігінің құрамдастығын: өзін-өзі дамыту, жетілдіру және жүзеге асыру құзыреттілігі; педагогикалық әрекетті басқару функцияларына дайындығы; ресми-нормативтік құжаттарды талдап, пайдалана білу; оқу үдерісін әдістемелік тұрғыда ұтымды ұйымдастары алу, білім нәтижелерін, оқу жетістіктерін критериалды бағалау, ғылыми-зерттеушілік әрекетке қабілеттілік жәнедайындық сияқты бірліктер ретінде түйсінеміз. Педагогтың басқарушылық құзыреттілігі түрлі мәселелерде жағдаяттық мақсат қоя отырып, оған қол жеткізудің қажетті ресурстарын іріктеу, дербес шешім шығару, білім алушылардың танымдық іс-қимылын үйлестіру, өзінің іс-әрекетін рефлексиялауды қамтитын психологиялық білімдермен сипатталады. Сөйтіп, педагогтің басқарушылық құзыреттілігі басқару саласындағы теориялық және практикалық білім ,білік, дағдылар, оқу үдерісін алдын-ала жоспарлау, модельдеу, болжау, оқыту әдістемесін инновациялық-технологиялық тиімді меңгеру, өз қызметін, оқушылардың іс-әрекетін басқару қабілеттерінің арнайы құзыреттіліктер сабақтастығындағы құрылым деп айта аламыз.

Педагогтың іс-әрекеті басқарушылық сипатта болатындығын ескере отырып, оның рөлі тек білім беруші ғана емес, сонымен қатар оқу процесін бағыттаушы және ұйымдастырушы болып табылады. Педагог әдіскер, диагноз қоюшы және сарапшы ретінде өз қызметін жобалауға және оқушылардың дамуын жетекшілік етуге тиіс.

Басқару қызметі педагогтың кәсіби дайындығының маңызды бөлігі болып табылады және оның педагогикалық іс-әрекеттерді ғылыми негіздеуді, шешімдердің дұрыстығын бағалауды және өзін-өзі талдауды меңгеруін білдіреді. Педагог оқушылардың жеке дамуын ынталандыру арқылы басқару міндеттерін орындайды, олардың дамуының мәнін, көздерін және ынталандыру тетіктерін анықтауға көмектеседі.

Қазіргі заманғы мектеп жаңа білімді меңгеруге және оқу процесін тиімді ұйымдастыруға қабілетті педагогтарды ғана емес, сонымен қатар оқушылардың танымдық ізденістеріне жетекшілік ететін басқарушы педагогтарды талап етеді. Олар оқу үдерісін ұйымдастырушы ғана емес, сонымен қатар білім беру ортасында этикалық және адамгершілік құндылықтарды қалыптастыратын көшбасшы ретінде де әрекет етеді. Осыған байланысты білім беру менеджерлерін дайындау тек басқару әдістері мен технологияларын білуге ғана емес, педагогикалық деонтология негіздеріне де негізделуі керек. Ғалымдар білім беру менеджерлері – интеллектуалдық, құқықтық, ақпараттық және этикалық нормалардың негізі сияқты басқару мәдениетін меңгеруді қажет ететін мамандардың ерекше санаты ретінде қарастырады [131].

Педагогикалық деонтология – мұғалім өзінің кәсіби қызметінде ұстануға тиіс этикалық нормалар мен ережелердің жиынтығы. Білім беру менеджері үшін бұл жалпы қабылданған этикалық нормаларды ұстануды ғана емес, сонымен қатар ұжымда сенім, құрмет және қолдау атмосферасын құру мүмкіндігін білдіреді. Профессор Кертаева Ғ.М. өз зерттеулерінде деонтологияны мамандардың кәсіби міндетіне сәйкес «адам-адам» жүйесіндегі мінез-құлқы туралы ғылым ретінде қарастырады [132].

Педагогикалық деонтология – бұл педагогтардың кәсіби этикасын, міндеттерін және әрекеттерінің нормаларын зерттейтін ғылыми сала. Бұл сала педагогтарға олардың кәсіби қызметінде туындайтын этикалық мәселелерді шешуге көмектеседі [133]. Педагогикалық деонтологияның негізгі мақсаты – педагогтардың кәсіби қызметіндегі этикалық стандарттарды анықтау және сақтау.

Теңдік және кемсітушілікке жол бермеу, әділдік және инклюзивтілік, мораль принципін сақтау педагогикалық деонтологияның маңызды аспектісі болып табылады. Педагогтар инклюзивті оқыту ортасына ықпал етуі керек, онда әрбір қатысушы өзінің жеке ерекшеліктеріне қарамастан құрметтелетінін және құнды екенін сезінуі тиіс.

Сондықтан білім беру менеджерлерінің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру моделін жасау барысында профессор Аганинна Қ.Ж. педагогикалық деонтологияны негіз етіп алған. Кәсіби менеджерге тән қасиеттерге үшке бөліп қарастырады: жеке; кәсіби; ұйымдастырушылық және іскерлік. Жеке қасиеттерге ең алдымен, әрқашан жалпыадамзаттық адамгершілік нормаларын сақтауды, басқаларға қарапайымдылық пен әділеттілікті болжайтын адалдық пен әдептілік жатады деп жүйелейді. Басшы қарамағындағыларды түсінуге тырысуы, оларды құрметтеуге лайық тұлға ретінде қарастыруы, олардың мінез-құлқын түсіне білуі, адамгершілік пен адамдарға қамқорлық көрсетуі, әр адамның мүддесін ескере отырып, ынтымақтастыққа ұмтылуы керектігі айтылады [134].

Бұл аспектілердің барлығы «адал азамат» концепциясымен тығыз байланысты. Адал азамат – бұл қоғамдағы жауапкершілікті, адалдықты және әділеттілікті құрметтейтін тұлға. Педагогикалық деонтология болашақ педагогтарды осындай қасиеттерге ие болуға бағыттайды. Олардың кәсіби қызметінде адалдық пен әділеттілікті ұстануы оқушыларға үлгі болып, олардың да адал азамат болып қалыптасуына ықпал етеді

Эммануэль Кант аталған жүйені «Адамгершілік принципі» ретінде атайды. Оның пікірінше, саналы іс-әрекетті әрқашан алғы шепке шығару керек. Бұл дегеніміз, әділдік, жауапкершілік, адамгершілік, еңбекқорлық және жанашырлық секілді құндылықтарды мақсатты жетуге емес, олардың өзінің дұрыстығы үшін қабылдау жетілген адамның белгісі болып табылады деп санайды. Мұндай адал іс-әрекеттер басқалар үшін үлгі болып, қоғамдық өзгерістерге жол ашады.

Қорытындылай келе, педагогикалық деонтологияның болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы рөлі зор. Бұл сала педагогтарға кәсіби әрекеттерінде этикалық нормаларды сақтауға, қақтығыстарды шешуге және ұйымдастырушылық дағдыларын дамытуға көмектеседі. Сонымен қатар, педагогикалық деонтология болашақ педагогтардың адал азамат болып қалыптасуына ықпал етеді.

Ғалым Д.И. Иванов маманның және басқарушының құзыреттілігін адамның мінез-құлығы арқылы дамитын қабілет түрінде саралайды. Ол басқарушылық құзыреттерді айқындайтын мынадай топтама ұсынады:

1. Әртүрлі және ерекше жағдайларда нәтижеге қол жеткізуге мүмкіндік беретін әрбір адам меңгеруге тиісті базалық және түйінді құзыреттіліктер.
2. Түрлі пәндер аумағында интеграцияланатын арнайы немесе пәндік білім саласындағы теориялар мен ұғымдарды сыни талдауды жүзеге асыру қабілеті және зерттеу бойынша сараптама жасай әлеуеті.
3. Топта, командада, ұжымда ортақ мақсатқа шоғырлана алу, ұжымдық әрекеттерді басқаруға қабілеттілік.

Өзін-өзі басқаруға мүмкіндік беретін жеке тұлғалық қабілеттер негізіндегі адамгершілік, этикалық, мотивациялық қажеттіліктер [135].

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттіліктерін қалыптастыруда көптеген ғалымдар ең алдымен басқарушылыққа қажетті қабілеттіліктерді анықтауды ұсынады. Мәселен А. Файоль «құзыреттілік және тұлғааралық өзара әрекеттестік тәжірибесін иемденуде жақсы басқарушы өзін-өзі басқара отырып, өзіне жауапкершілікті алу күшіне ие болуы және оған өз ізбасарларын сендіре білуі керектігін» айтқан [5, с. 23].

Педагог және білім алушылардың ұйымдастырушылық және басқарушылық қабілеттерін субъект – субъектілі қатынастардың өзара әрекеттестік пен ынтымақтастықта түйіндеу құзыреттіліктерді дамытуға жол ашады. К.Д. Каракуловтың «Мектеп директорының басқарушылық іс-әрекетін жетілдіру» атты әдістемелік нұсқаулығында қоғамды демократизациялау жағдайындағы жалпы білім беретін мектептердегі басқаруды жетілдіру мәселелері қарастырылып, аталған еңбектің практикалық маңыздылығы зор болды [136]. Оқу мен оқытудағы педагогтің даярлығын қалыптастырудың мәселесін адами ресурстарды басқаруға байланысты Г.З.Әділгазинов қарастырса, басқаруды ұтымды шешім қабылдау, үлгілі жоспарлау, тиімді ұйымдастыру бойынша қорытынды шығаруға бағытталған іс-әрекет ретінде Б.А. Абилова, К. Найманбаева, Л.У. Султанбаева сынды ғалымдар зерделеген.

Ал Ж.Б. Умирбекова «басқару – мекеме мақсатына қол жеткізуге түрткі беруді, жоспарлауды, ұйымдастыруды, орындау, бақылау және реттеуді қалыптастыруға мүмкіндік беретін жүйелі процесс дей келе, басқару өзара әрекеттестік ретінде қарастырылатын, субъектілер мен барлық педагогикалық үдеріске қатысушылардың интеграциялануы» деп тұжырымдайды [137]*.* Болашақ педагогтың басқарушылық қабілетті іске асыруға даярлығы тұлғаның өзіне деген сенімділік, жауапкершілік, шынайылық, белсенділік, бастамашылдық, мақсаттылық, шығармашылық, қарапайымдылық және т.б сапалық қасиеттердің тоғысуында көрініс табады. Басқарушылық құзыреттіліктер қарым-қатынас мәдениетін меңгерген, оқу іс-әрекетінде жетістікке жетуге мотивациясы айқын, болашақ мамандығына деген құндылықты бағдары, ұйымдастырушылық, өзін-өзі іске асыру , өзін-өзі дамыту мүмкіндігі бар тұлғаның бойында қалыптасады.

Қазіргі қоғам талабы мамандардан білімін жетілдірумен бірге осындай құндылықтық бағдарлардың да болуын талап етеді. Сол себепті болашақ педагог маман студенттік шақтан бастап өз бойында басқарушылық қасиеттерді дамытып, педагогикалық кәсібилікке ұмтылуы қажет. Болашақ педагог маманның өз қызметін дұрыс және тиімді ұйымдастыра алуы оның білімі ғана емес, сонымен қатар барлық тал бойындағы қасиеттерге тікелей байланысты деп білеміз. Бұл ойымызды Ю.И. Лебедьеваның пайымдауындағы педагогтың басқару құзыреттілігі педагогикалық іс-әрекетте көрініс табатын төмендегідей негізгі және арнайы құзыреттерден түзілетіндігімен пысықтаймыз:

* теориялық және практикалық білім, білік және дағдылар;
* оқу мен оқытуды тиімді жоспарлауды, модельдеуді жүзеге асыру;
* оқыту үдерісінде өзінің және оқушылардың қызметін басқару;
* оқыту технологияларын іріктеу мен іске асыруды басқару;
* оқыту мазмұнын, нәтижелерін іріктеуді басқару;
* жеке тұлғалық қасиеттерді жетілдіруге ықпал ету;
* оқыту үдерісінде басқару функцияларын жүзеге асыру;
* басқару саласында жаңа білім мен дағдыларды өз бетінше алу;
* өз қызметінің барысы мен нәтижелерін ұғыну негізінде кәсіби құзыреттілікті жетілдіру [138].

Функционалды сауаттылыққа негізделген бүгінгі цифрлы білім беру үдерісінде оқытудың тиімділігін арттырудың маңызды факторы ретінде педагогтің, яғни педагогтың басқарушылық қасиеттерін анықтап, оларды нақты қызмет түрлеріне қарай классификациялауда білім беру ісіне қатысушылардың барлық тұлғаларының, атап айтқанда оқушылар, мұғалімдер, ата-аналар, білім беру мекемесінің басшылары бәрінің белгілі бір басқарушылық құзыреттілікті игерулері керек. Сондықтан біздің диссертациялық еңбегіміздің бұл тарауында басқарушылық қызметте аса маңызды кәсіби сапалармен қатар, адам өміріне қажетті құндылықтар жүйесіндегі жалпыадамзаттық құзыреттіліктерге де ден қойылды. Эмоционалды және көшбасшылық басқарушылық құзыреттіліктерді анықтау үшінші тараудың үдесіне тиетіндіктен біз көбінесе бұл тарауда теориялық талдауларға жүгіндік. Сөйтіп, басқару құзыреттілігінің функционалды компоненттері ретінде болашақ педагогтің шығармашылық, іс-әрекеттік, интеллектуалдық мінез-құлық компоненттерін психологиялық тұрғыдан сараладық.

Зерттеуші ғалымдардың ғылыми-әдістемелік әдебиеттерде берген анықтамаларын жіктеп, талдай отырып, біз болашақ педагогтің басқарушылық құзыреттілігі түптеп келгенде, оның педагогикалық іс-әрекетте өзін-өзі көрсете алуы және өзінің қол жеткізген табыстарының шығармашылық мәнділігін танытатын тұлғалық сапаларының іскерлік қабілеттіліктерімен ұштасуында деп тұжырымдаймыз.

### 2.2 Педагогикалық менеджмент және болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісінің байланысы

Еліміздің қарқынды дамуы әлемдік білім беру кеңістігіне ықпалдасуға жол ашты. Нарықтық қатынас талабы жалпы білім берудің тәсілдерін және оқыту әдістерін де түбегейлі өзгертті. Дамыған елдер қатарында болу үшін білім беру жүйесін басқару және әрбір білім алушының сапалы білімге қол жеткізуін қамтамасыз ету мақсатында білім беру саласында бірнеше маңызды реформалар жасалды. Әсіресе, бұл мақсаттардың орындалуының басты тетігі ретінде білім жүйесінде педагогикалық үдерісті басқаруды ғылыми негізде зерттеу, талдау бағытында педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру басты назарда тұр. Бұл дегеніміз білім сапасын арттыру арқылы болашақ маманның бойында басқарушылық құзыреттіліктерді қалыптастыруды, әлемдік білім кеңістігіне еркін енуді мақсат тұтады. Яғни, әр түрлі жағдайларда өздігінен шешім қабылдауға мүмкіндігі бар, мәселені шешу жолын таба білетін, кәсіби және басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқан тұлғаны қалыптастыруды жолға қоюда. Білім беру нарығындағы бәсекеге қабілеттілік белгілі бір басқарушылық дайындықты қамтитын педагогтың кәсіби қасиеттерінің кең спектрімен танылады. Сол себепті, білім беру саласын реформалау негізінде жоғары оқу орнында болашақ мамандарды кәсіби даярлау жүйесінде инновациялық іс-әрекетке дайын, зерттеу іс-әрекетіне белсенді, басқарушылық құзыреттілігі жоғары маман қалыптастыру міндетін қойып отыр.

Білім беру жүйесінде инновациялық технологияларды қолданудың өзектілігі оқыту процесінің тиімділігі мен нәтижелілігіне қойылатын талаптардың артуымен байланысты. Қазіргі қоғамнан білім беру технологияларына деген сұраныс педагогтың рөліне де, оқу процесіне де жаңа көзқараспен қарауды ұсынады, бұл өз кезегінде жоғары мектеп оқытушысының құзыреттілігін қайта қарауды талап етеді.

Осыған орай педагогикалық қызметтің мазмұны жаңарып, жаңа мақсат, жаңа көзқарас, жаңа шешімдер мен жаңа мүмкіндіктер қарастырылуда. Ондай мүмкіндік және әрбір елдің өркендеуі мен дамуы да, әрине тек білім арқылы ғана жүзеге асады. Білім бұл – экономика мен мәдениеттің, әлеуметтік саланың дамуы. Білім беру саласын заманауи бағытта басқарып, жұмысты нәтижелі ұйымдастыра білу үшін осы талап үдесінен шығатын білікті менеджер, көшбасшы басқарушылар қажет.

Сондықтан да білім беру саласында болашақ маман даярлауда менеджменттің теориясы мен практикасын меңгеруі және болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруға ерекше көңіл бөлінуде. Тәрбие мен оқыту үдерісінде заманауи жаңа әдістер мен инновациялық технологияны ұтымды қолдану арқылы ғана жұмыстың бағыт- бағдарын тиімді ұйымдастыруға болады. Болашақ маманның басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда жоғары оқу орнында:

* инновациялық инфрақұрылымды жаңа бағытта құру және дамыту;
* инновациялық бағдарлама мен жобаларды құрастыру;
* бәсекеге қабілеттілікті арттыруда сапалы маман дайындауды қамтамасыз ету міндеті тұр.

Осы бағытта жоғары оқу орындарында маман дайындауда болашақ педагогке қойылатын талаптардың артуы және кәсіби біліктілікті одан әрі жетілдіру үшін қарқынды ізденістер жүргізіліп отырғаны белгілі. Бүгінгі таңда жоғары оқу орнында педагогикалық менеджмент пен болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін дамыту, болашақ педагогтың кәсіби әрекетін басқарушылық тұрғысынан ұйымдастыру білім беру саласына үлкен өзгеріс, іргелі жобалар әкеледі.

Ендеше болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісінде педагогикалық менеджмент кәсіби қызметінің құрамдас бөліктерінің бірі ретінде қарастырылуы қажет деп айтуға болады.

Осы орайда, білім берудегі өзгерістің мәні айқындалды ол:

– білім беру саясатын, білім беру стратегиясын жаңарту, оқу-тәрбие үдерісінде оқытудың жаңа технологиясын енгізу, білім алушыны оқыту мен тәрбие беруде білім беруші қызметінің жаңа бағытта өзгеруі, болашақ педагогтың педагогикалық жаңашылдықты меңгеруі;

– білім беру жүйесін басқару және басқарушыларды даярлау мәселесінде қазіргі таңда педагогикалық үдерісті дұрыс ұйымдастыру барысының гуманистік құндылықтар мен жаңашылдыққа бағытталуы;

– педагогтың педагогикалық қызметтегі өзіндік ізденісі, жаңашылдығы, білім беру сапасын арттыру барысында жоба ұсына алуы, зерттеушілік қабілеттің артуы;

– нарықтың талабына сай педагогтың бәсекеге қабілетті маман бола білу қажеттігі туындады.

Бұдан шығатын түйін білім беру жүйесін басқару үшін білікті менеджер даярлау – заман талабы екенін айтуға болады, сондықтан да, пeдaгoгикa ғылымы мeн тәжiрибeciндe тұтac пeдaгoгикaлық прoцecтi бacқaруда педагогикалық менеджмент ұғымының рөлі басымдық танытуда.

«Менеджмент» ұғымы алғаш рет бизнес саласында пайда болғанымен, менеджменттің теориялық негізі барлық салада оның ішінде білім саласын басқаруда да кеңінен қолданыс тапты, бүгінгі таңда оның қолданылу аясы ұлғаюда.

Білім беру саласындағы менеджмент теорияларының қолданылуы, білім беру жүйесінің дамуына зор ықпал етеді. Бұл, әсіресе, мектептердің және білім беру мекемелерінің басқару жүйелерін жетілдіру арқылы айқын көрінеді. "Педагогикалық менеджмент" ұғымы XX ғасырдың 90 жылдарында пайда болғанымен, оның мән-маңызы бүгінгі күнге дейін өзектілігін жоғалтқан жоқ. Білім беру менеджерлерін дайындау, олардың кәсіби құзыреттілігін арттыру – білім берудің сапасын жақсартуға және мектептің жалпы тиімділігін арттыруға бағытталған маңызды қадамдар болып табылады.

Басқарушылық-педагогикалық қызметке білім беру менеджерлерін арнайы дайындау педагогикалық білімдер негізінде жүзеге асырылуы тиіс. Бұл дайындау барысында мектептің басқарушылық жүйесін түсіну, білім беру мекемелеріндегі әкімшілік жұмыстарды жоспарлау, ұйымдастыру, бақылау және басқару дағдыларын дамытуға баса назар аударылады. Бұл процесте білім беру менеджерлеріне заманауи менеджмент теориялары мен әдістерін, сондай-ақ педагогикалық инновацияларды қолдану бойынша білім беріледі.

Менеджерлердің білім беру саласындағы рөлі тек мектептің күнделікті операциялық жұмыстарын басқарудан гөрі кең. Олар білім беру саясатын жүзеге асыруда, оқу бағдарламаларын жаңартуда, педагогтардың кәсіби дамуын қолдауда және мектептің қоғамдағы имиджін нығайтуда маңызды рөл атқарады. Сондықтан, білім беру менеджерлерін даярлауда теориялық білім мен практикалық дағдыларды үйлестіру өте маңызды.

Басқарушы кадрлардың кәсіби дамуына және олардың білім беру саласындағы тиімділігін арттыруға бағытталған маман дайындаудың тұтас жүйесін құру, қазіргі заманғы білім беру саласының дамуы үшін өте қажет.

Білім беру үдерісінде оқытушылар мен білім алушылар арасында әр түрлі қатынастар аясында педагог пен білім алушы арасында ынтымақтастық орнайды, мұнда педагог іс-әрекеті басқарушылық сипатта болады. Мысалы, болашақ педагог-менеджер ретінде стратегиялық басқару құзыреттерін меңгеруі, оқытуды және оқыту үдерісін басқара білуі, үдерістер мен ресурстарды, басқару процесінде басқа оқу орындарымен әріптестік пен ынтымақтастықты арттыра білуі шарт. Осы орайда, педагогикалық менеджмент және болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісінің байланысы нақтылана түседі.

Сол себепті қоғамның әлеуметтік-экономикалық және рухани дамуының мазмұны мен сипаттарының өзгеруіне сай өз ісін жетік меңгерген, басқарушылық қабілеті бар мамандарға сұраныстың артуына байланысты жоғары оқу орындарында білікті маман дайындау мен қатар білім сапасын арттыру міндеті қойылып отыр.

Сондықтан да болашақ педагог білім беруді басқару принциптері бойынша білім беру жүйесін басқарудағы мынандай негізгі қағидаларды білуі өте маңызды:

* білім беруді басқарудың жаңа принциптерін меңгеру;
* басқару туралы заманауи жаңа технологияларды әрі терең білімді меңгеру;
* бұйрық беру емес, ұжымды алға жылжыту;
* ұжымға көшбасшы ретінде жетекшілік ете білу;
* адами құндылықтың басымдылығын ескеру;
* білім беруде басқарудың қоғамдық сипатының болуы;
* жаңа білім беру жүйесін дамуына лайық басқару тенденцияларын білуі;
* басқарудағы міндеттердің дұрыс бөлінуі;
* тез шешім қабылдай алуы және т.б.

Бұл қағида негізінде білім беру мен оқытуда әсіресе, тұлғаны дамыту басты құндылық болып табылады. Бүгінгі күн педагогы әдіскер, зерттеуші модератор, басқарушы қызметін атқарады. Сондықтан да, педагог өз іс-әрекетін және білім алушылар іс-әрекетін басқара алады.

Осы бағытта, болашақ маманның басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың негізгі 3 кезеңін атап өтуге болады:

1. Менеджерлік бағытта жұмыс істейтін мамандармен білім мен тәжірибе алмасу.
2. Басқарушы мамандармен өткізілетін тәрбиелік іс-шара кездесулер ұйымдастыру және т.б.
3. Білім мен тәрбие жұмысын өткізу үдерісін жаңа бағытта ұйымдастыру.

Осы негізде, педагогикалық менеджмент және болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісінің байланысын қарастыруда менеджмент саласындағы шетелдік тәжірибені білу өзекті.

Алдыңғы қатарлы елдердің білім беру жүйелерінде де педагогтың көшбасшылық әлеуетіне, олардың өздерінің кәсіби әрекеттеріне деген қызығушылықтары және кәсіби біліктілігін арттыруға баса назар аударатындығын көруге болады, сонымен қатар шетелде жүргізілген әлеуметтік зерттеулер қаржылық жетістіктің көп пайызы менеджердің әріптестермен тіл табыса білу қабілетіне, жеке басының қасиетіне, әрі адамдарды басқару білуіне баланысты болған.

ХХI ғасыр – жаһандану, өзгеру ғасыры. Нарықтық экономика талабына сай қоғамды алға жылжытуда стратегиялық басты бағыт басқару жүйесін дамытуды, жетілдіруді талап етеді. Адам ресурстарын басқару стратегиясы ұжымды дамытудың, нәтижеге жетудің ажырамайтын бөлігі. Бұл стратегияның мақсаты адам ресурстарын қалыптастыруға бағытталады. Ұжымның табысты болуы адам ресурстарын дұрыс басқара білу факторына тәуелді болады. Әлемдік тәжірибе барысында болашақ педагогтарды басқарушылық іс-әрекетке даярлауда менеджментке ерекше назар аударады.

Әйгілі психолог Дэниел Големан эмоционалды интеллект тұжырымдамасына негізделген басқару стильдері туралы өз көзқарасын ұсынды. Ол өзінің «Leadersip that gets results» атты еңбегінде көшбасшы мен ұйымның табысына әсер ететін басқарудың алты стилін: Coercive, Authoritative, Affiliative, Democratic, Pacesetting, Coaching сипаттайды [139]. Төменде аталған алты стильді жеке-жеке қарастырып, әрқайсысына жеке анықтама беріп, толығырақ тоқталамыз.

Бірінші стиль – «Жоғарыдан төмен қарай» көзқарасты қамтитын «Мәжбүрлеу стилі» *(Coercive Style).* Бұл стиль жауапкершілікті нақты бөлуді және орындамағаны үшін жазалауды қамтиды. Көшбасшы оның нұсқауларын сұрақсыз орындауды күтеді. Бұл стиль шешімдерді тез қабылдап, жүзеге асыруды қажет ететін дағдарыстық жағдайларда тиімді, бірақ қызметкерлердің мотивациясы мен шығармашылығына нұқсан келтіруі мүмкін. Шешімдер біржақты, басқалардың пікірін сұрамай қабылданады.

*Беделді стиль (Authoritative Style).*Бұл стиль көзқарас пен мақсаттардың нақты архитектурасын қамтамасыз етеді, бірақ тапсырмаларды орындауда көбірек еркіндік береді. Көшбасшы үлкен картинаны ұсыну арқылы бастама жасайды және шабыттандырады, бірақ бөлшектерге араласпайды. Бұл стиль әдетте бағыт пен шабыт құруда тиімді, себебі ол айқын және шабыттандыратын көзқарасқа негізделген. Бұл стиль топ мүшелерінің мақсат, бағыт және міндеттеме сезімін тудырады. Ол нәтижелерге назар аудара отырып, шығармашылық пен инновацияны ынталандырады.

*Серіктестік көшбасшылық стилі (Affiliative Style).* Бұл стиль үйлесімді қарым-қатынастар құруға және командаға қамқорлық жасауға бағытталған. Көшбасшы өз қызметкерлерінің қажеттіліктері мен эмоционалдық әл-ауқатын қанағаттандыруды бірінші орынға қояды. Бұл стиль сенімді нығайтуға және ынтымақтастықты арттыруға көмектеседі, бірақ жанжалдарды елемеу және тиімділіктің болмауына әкелуі мүмкін.

*Демократиялық Democratic Style:* Бұл стиль ұжымдық шешім қабылдауға негізделген. Көшбасшы топты олардың пікірлері мен идеяларын ескере отырып, шешім қабылдау процесіне қатысуға ынталандырады. Бұл мотивацияның, адалдықтың және шығармашылықтың жоғары дәрежесін қамтамасыз етеді, бірақ шешім қабылдау үшін уақыт пен ресурстарды қажет етеді.

*Pacesetting Style* көшбасшылары өздеріне және олардың топ мүшелеріне жоғары талап қояды. Олар үлгі көрсетеді, кері өнімділікті күтеді және басқаларды соған жетуге итермелейді. Нәтижелерді басқаруда және жоғары стандарттарды сақтауда тиімді болғанымен, бұл стиль талапшыл болуы мүмкін және егер команда мүшелері өздерін шамадан тыс немесе қолдаусыз сезінсе, күйіп қалуға, көңілсіздікке және ренішке әкелуі мүмкін.

*Коучинг (Coaching Style).* Бұл стиль жеке тәлімгерлік арқылы қызметкерлердің дағдылары мен әлеуетін дамытуды қамтиды. Көшбасшы қызметкерлерге өз мақсаттарын анықтауға және оларға жету үшін әрекет жоспарларын жасауға көмектеседі. Бұл стиль қызметкерлердің жеке өсуі мен кәсіби дамуына ықпал етеді, бірақ айтарлықтай уақыт пен эмоционалды инвестицияны қажет етуі мүмкін. Аталған стильдердің сипаттамасын 3-кесте түрінде ұсынамыз.

Ал менеджер қарамағындағы қызметкерлерге сенім білдіруімен, олардың жетістікке жетудегі табысты еңбек етуіне қолайлы жағдай жасауымен ерекшеленеді.

Бұл талдаулар менеджмент үдерісіндегі функцияны *ұйымдастыру, жоспарлау, басқаруды* жүзеге асыруда менеджерге жоғары деңгейде талаптың қойылатынын байқатады.

Менеджер қиындықтан қорықпауы керек, шыдамды болу керек, әрбір істі бастарда нақты мақсат қою керек. Ғылыми - техникалық үдерісте адам факторы күннен - күнге анықтала түсуде сондықтан да білімді арттыру қажеттігі айқын. Білім беру парадигмасының өзгеруіне сай жаңа мазмұн, жаңа қарым-қатынас, өзгеше педагогикалық менталитет қалыптасып отыр. Осы өзгеріс барысында білім беру мазмұны да жаңа ақпарат алмасумен, ғылым мен нарық қатынасындағы мәселенің түйінін шығармашылық түрде шешуде білім беру процесінде жеке тұлғаға бағытталған жаңа бағыт енуде. Заман талабына сай, педагогтің менеджмент туралы білімі жетік болуы, ұлттың бәсекеге қабілеттілігін жоғырылату үшін жаһандық жетістікті қолдану мүмкіндігі арту қажет.

Кесте 3 – Көшбасшылық стильдерінің сипаттамасы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Cтиль | Coercive | Autho ritative | Affiliative | Democratic | Pace setting | Coaching |
| Көшбас шының жұмыс істеу тәсілі | Бірден орындауды талап етеді | Адамдарды бір пайымды ұстануға жұмыл дырады | Гармония жасайды және эмоционал ды байланы старды қалыптас тырады | Қатысу арқылы консенсусқа қол жеткізеді | Нәтиде үшін жоғары стандарт тарды белгі лейді | Болашақ үшін адам дарды дамы тады |
| Филосо фиясы | «Менің айтқанымды істе» | «Менімен бірге жүр» | «Адамдар бірінші орында» | «Сен не ойлайсың?» | «Мен сияқты істе, қазір» | «Байқап көріңіз» |
| Эмоцио налды интел лект негізінде жатқан құзырет тер | Жетістікке жету, бастама шылық, өзін-өзі бақылау | Өзіне деген сенімділік, эмпатия, өзгерістер катали заторы | Эмпатия, қарым-қатынас құру, комму никация | Ынтымақ тастық, топтық көшбасшылық, қарым-қатынас | Сана лылық, жетістікке ұмтылу, баста машылық | Басқа ларды, эмпа тияны, өзін-өзі тануды дамыту |
| Жақсы жұмыс істейтін жағ дайлар | Дағдарыс жағдайында, қайтадан бастау кезінді немесе проблемалық қызметкерлермен | Өзгерістерге жаңа көзқарас қажет болғанда немесе нақты бағыт қажет болғанда | Командадағы келіспеу шіліктерді реттеу немесе стресстік жағдайларда адамдарды ынталан дыру | қолдауды немесе консенсус құру немесе қызметкерлерден құнды ақпарат алу үшін тиімді | Жоғары ынталы және құзырет ті коман дадан жылдам нәтижеге жеті | Қызмет керге өнімді лікті жақсартуға немесе ұзақ мерзімді күшті жақ тарын дамытуға көмек тесу |
| Климат қа жалпы әсері | Негативті | Ең күшті позитивті | Позитивті | Позитивті | Негативті | Пози тивті |

Педагогикалық менеджмент – қағидалардың, әдістердің, ұйымдастырылған формалардың, технологиялық әдіс -тәсілдерді арттыруға және дамытуға бағытталған педагогикалық жүйелерді басқару болса, менеджер ұжым мүшелерімен тіл табыса білуі, ұжым жұмысын ұйымдастыра білуі, ұжымның мақсаттарын жүзеге асыруда қойылған міндетті шешу үшін әрбір қызметкерді басқарау тәсілін білуі шарт. Бұл басшының, яғни менеджердің ең жауапты міндеті. Сондықтан да болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасуындағы негізгі параметрі оның бойындағы ізгілік, зиялылық, креативтілігі, белсенділігі, өзіндік ой қорытудағы тәуелсіздігі болып табылады. Сәйкесінше, мынадай тұжырым жасауға болады: *педагог-менеджер* – басқару саласында біліктілігі мен білімі бар білім беру саласының маманы. Ол оқу-тәрбие процесін тиімді ұйымдастыра алады, педагогикалық ұжымның жұмысын үйлестіре алады, оқу мақсатына жетуді жоспарлап, бақылай алады. Педагог-менеджер оқу орнының ресурстарын басқаруды, инновацияларды енгізуді және білім сапасын қамтамасыз етуді де біледі.

ХХІ ғасырдың басында білім берудегі көшбасшылыққа үлкен қызығушылық туып отыр. Бұл білім саласындағы көшбасшылық мектеп пен оқушының білім сапасына айтарлықтай әсер етеді деген кең таралған пікірге байланысты. Білім саласындағы саясаткерлердің басым көпшілігі мектептер өз оқушыларына ең жақсы білім беруді қамтамасыз ету үшін тиімді көшбасшылар мен менеджерлерді қажет ететіні мойындалған. Жаһандық экономика қарқын алған сайын, адами капиталдың маңыздылығы, білім сапасының жоғары болуы маңызды болып келеді.

L. Cuban көшбасшылық (leadership) пен менеджмент арасындағы ең айқын айырмашылықтардың бірін анықтайды. Ғалым көшбасшылықты өзгерістермен байланыстырады, ал менеджменті қолдау қызметі ретінде қарастырады. Ол сондай-ақ ұйымдық қызметтің екі аспектісінің де маңыздылығын атап көрсетеді: *«Көшбасшылық деп мен басқа адамдардың іс-әрекетіне қажетті мақсаттарға жету үшін әсер етуді айтамын. Көшбасшылар – басқа адамдардың мақсаттарын, мотивациясын және әрекеттерін анықтайтын адамдар. Олар қойылған мақсатқа және жаңа мақсаттарға қол жеткізу үшін өзгерістерге бастамашы болады... Көшбасшылық... тапқырлықты, күш пен шеберлікті қажет етеді»* [140].

Менеджмент – ағымдағы ұйымдық шараларды тиімді және тұрақты қамтамасыз ету. Жақсы менеджмент көбіне көшбасшылық қасиеттерді көрсетсе де, оның жұмысы өзгерістерге емес, қолдау көрсетуге бағытталған. Мен менеджментті де, көшбасшылықты да бағалаймын және екеуіне де көп мән бермеймін, өйткені әртүрлі жағдайлар мен уақыт әртүрлі жауаптарды талап етеді.

C. Day және т.б. он екі «тиімді» мектепті зерттеу мектеп басшылығындағы бірнеше дилеммаларды талқылайды. Менеджмент – жүйе мен қағазбастылық, ал көшбасшылық – адамдарды дамыту деп тұжырымдайды [141]. Тони Буш көшбасшылықты құндылықтармен немесе мақсатпен байланыстырады, ал менеджментті қандай бір мәселені орындауға немесе техникалық мәселелерге қатысты дейді [142].

Білім берудегі көшбасшылық стильдер білім беру мекемелерінің мәдениетін, тиімділігін және жалпы табыстылығын қалыптастыруда шешуші рөл атқарады. Білім берудегі әртүрлі көшбасшылық стильдер авторитарлық, демократиялық, трансформациялық, транзакциялық, қызметші, қалыпты, нұсқаушы, үлестірілген және бейімделушілікті қамтиды. Бұл стильдердің әрқайсысының өзіндік ерекшеліктері, күшті және әлсіз жақтары бар, сонымен қатар оқу процесіне, педагогтың өз жұмысына қанағаттануына және ұйымдастырушылық климатқа әсер етеді. Авторитарлық стиль басқалардан тәуелсіз шешім қабылдаумен және нақты нұсқаулар берумен сипатталады. Демократиялық стиль басқаларды шешім қабылдау процесіне тартуды қамтиды. Трансформациялық стиль ізбасарларды жоғары нәтижелерге жетуге шабыттандырады және ынталандырады. Транзакциялық стиль ынталандыру үшін марапаттар мен жазаларды пайдаланады. Қызметші стилі басқалардың қажеттіліктеріне басымдық береді және қоғамға қызмет етуге бағытталған. Ұстамды стиль пассивті тәсілді және көшбасшының аз қатысуын қамтиды. Оқыту стилі оқу үрдісін жетілдіруге бағытталған. Бөлінген стиль әртүрлі адамдар немесе топтар арасында жауапкершілікті бөлуді қамтиды. Бейімделу стилі өзгермелі жағдайлар мен қиындықтарға бейімделуге бағытталған. Бұл стильдердің әрқайсысы нақты жағдайға және контекстке байланысты тиімді болуы мүмкін.

Білім беру саласындағы көшбасшылық теориясын зерттеп жүрген ғалымдардың еңбектерін [50, р. 13; 139, р. 27; 140, р. 42; 142, р. 391; 143-145] шолу жасау арқылы, көшбасшылықтың бірнеше стильдерін анықтауға болады. Әр ғалым өзінше стильдің түрін бағамдайды. Алайда жалпылайтын болсақ, төмендегі 4-кестеде көрсетілгендей негізгі бірнеше стильдер бар.

Бұдан бөлек соңғы кездері әдебиетте педагогтың көшбасшылығы деген ұғым да еніп отыр. Мұғалім көшбасшылығының маңыздылығы оқу және қайта даярлау курстарында мектеп директорлары мен басқа көшбасшылардың рөлін зерттейтін зерттеулермен де расталады. Қазіргі мектептер тек директорларды ғана емес, сонымен қатар кәсіби білім беру қауымдастығы аясында бірлесіп жұмыс істейтін педагогтарды де қамтитын көшбасшылыққа кешенді көзқарасты талап етеді. Бұл зерттеулер білім берудегі тиімді көшбасшылық ортақ мақсаттарды белгілеу, қызметкерлерді дамыту, ұйымдарды қайта құру және оқуды жақсарту сияқты аспектілерді қамтитынын көрсетеді.

Қазіргі білім берудегі мұғалім көшбасшылығы оқыту сапасын арттыру және инклюзивті білім беру ортасын құру үшін педагогтар арасында көшбасшылық дағдыларды дамытуға бағытталған кешенді тәсіл болып табылады. Педагогтарға білім беру ортасындағы өзгерістерді басқаруда шешуші рөл атқаруға, мектептегі білім беруді дамытуға және жақсартуға үлес қосуға мүмкіндік беретін тәсіл. Бұл тәсіл педагогтардың қызметі мен атақтарын міндетіне қарамастан, шешім қабылдауға, білім берудегі инновацияларды әзірлеуге және енгізуге белсене қатыса отырып, көшбасшы бола алатынын болжайды.

Әлемдік тәжірибе педагогтардың көшбасшылық принциптерін енгізу оқу үдерісінің тиімділігін айтарлықтай арттыруға болатынын көрсетеді. Мысалы, Дэвид Фрост негізін қалаған HertsCam желісі педагогтарға өзгерістер агенті ретінде қолдау көрсету стратегияларын әзірлеуде. Бұл стратегиялар семинарлар өткізуді, кәсіби оқу қоғамдастығын құруды және мектептердегі нақты мәселелерді шешу үшін жеке жобаларды әзірлеуді қамтыды. «Педагогтардың позициялық емес көшбасшылығы» тәсілі педагогтарды өзгерістерді жүзеге асыру процесіне белсенді түрде тартуды, олардың кәсіби және көшбасшылық дағдыларын дамытуға ынталандыруды көздейді [146].

Кесте 4 – Көшбасшылық стиль сипаттамасы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Көшбасшылық стилі | Сипаттамасы | Мықты жақтары | Әлсіз жақтары |
| Авторитарлық  Authoritative Leadership | Өз бетінше шешім қабылдайды, нақты нұсқаулық ұсынады | Жылдам шешімдер, тұрақтылық | Шығармашылықты басу, басқалардың пікіріне назар аудармау |
| Демократиялық  Democratic Leadership | Шешім қабылдауға басқаларды тартады | Иелік ету, ынтымақтастық, алуандылық | Шешім қабылдауға уақыт керек, шешім қабылдамауы мүмкін |
| Трансформациялық  Transformational Leadership | Ізбасарларды шабыттандырады және ынталандырады | Инновация, өсу, өзгеріс | Көшбасшының харизмасына тәуелділік, тұрақсыздық |
| Транзакциялық  Transactional Leadership | Мотивация үшін марапаттар мен жазаларды қолданады | Айқындық, нәтижелер, есеп беру | Сыртқы ынталандыруға назар аудару, бастаманы басу |
| Қызмет ету  Servant Leadership | Басқалардың қажеттіліктеріне басымдық береді | Сенім, ынтымақтастық, қамқорлық | Қатаң ұйымдарда орындау қиын пассивтілік ретінде қабылданады |
| Араласпау прицнипін ұстанатын көшбасшылық  Laissez-Faire Leadership | «Бос қол» принципі ұстана тын көшбасшылар ізбасарларына өздері шешім қабылдауға және мәселелерді шешуге мүмкіндік береді | Тәуелсіздік, дербестік, даралық | Түсініктіліктің болмауы, рөлдер мен жауапкершіліктердің анық еместігі |
| Нұсқаулық  Instructional Leadership | Білім беру үдерістерін жетілдіруге көңіл бөледі | Оқыту сапасы, педагогтың дамуы | Іске асыру үшін уақыт пен ресурстарды талап етеді |
| Үйлестіру  Distributed Leadership | Әртүрлі тұлғалар арасындағы жауап кершілікті бөледі | Ұжымдық даналық, төзімділік | Үйлестіру мен байланысты қажет етеді |
| Бейімделу  Adaptive Leadership: | Өзгеретін жағдайларға бейімделуге назар аударады | Икемділік, тұрақтылық, инновация | Бейімделу дағдыла рын дамытуды талап етеді, тәуекелге төзім ді ұйымдарда қиын |

Позициялық емес көзқарас көшбасшылықты дамытуға және үйренуге болатынын көрсетеді. Ол педагогтардың моральдық мақсаты мен дербестік қабілетіне негізделеді, бұл оларға бастамашылдық танытуға және сыныптарда, мектептерде және кең кәсіби қауымдастықтарда тәжірибені жақсартуға мүмкіндік береді. Бұл кез келген педагог көшбасшылық құзыреттерді көрсете алады дегенді білдірмейді, керісінше көшбасшылық әлеуетті дамыту және ынталандыру керектігін айғақтайды. Көшбасшылық әлеует педагогтарға кәсіби диалог, ынтымақтастық және желілік байланыс арқылы өз іс-әрекеттерін жоспарлауға және олардың тәжірибесінен үйренуге мүмкіндік беру арқылы жақсы дамытады. HertsCam желісінің жұмысы мұндай тәжірибелер кәсіби мәдениет пен ұйымдық құрылымдар оларға қолайлы мектептерде дамитынын көрсетеді [146, р. 80].

Доктор Гүлмира Қанай көрсеткендей, Қазақстанда да мұғалімдер көшбасшылығына қызығушылық бар. Педагогтың көшбасшылығын дамыту бастамалары университет пен мектеп серіктестігін құруды және жұмыс орнында кәсіби оқытуды қолдауды қамтуы мүмкін. Гүлмира Қанайдың еңбегінде Қазақстанның білім беру жүйесі үшін педагогтың көшбасшылығын зерттеудің маңыздылығы көрсетілген. Оның жұмысы білім берудегі өзгерістердің көшбасшысы ретінде педагогтардың ұстанымдарын нығайтуға бағытталған стратегияларды әзірлеуге ықпал етеді, оның ішінде білім сапасын арттыру және мектептегі білім берудегі әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз ету [147].

Қазақстандағы педагогтардың көшбасшылығы бастамасы орта мектептерде көшбасшылық әлеуетті дамытуға қолдау көрсету үшін құрылды. Педагогтарды дамыту жобасы бірнеше деңгейлерге әсер етеді деп күтілді: жеке, кәсіби, оқушы үлгерімі, әріптестік тәжірибе, мектеп және қоғамның дамуы. Бастама мұғалімдер басқаратын даму стратегиясына сүйенді және 2019 жылы ресми түрде іске қосылмас бұрын 2016 және 2017 жылдары қазақ орта мектептерінде сынақтан өтті. 2019 жылы бағдарламаға Қазақстанның төрт облысынан 16 мектеп директоры, 32 фасилитатор және 150 мұғалім қатысқан. «Қазақстандағы мұғалімдер көшбасшылығы» стратегиялық тобы жалпы үйлестіру мен орталық қолдауға жауапты болды, мектептегі фасилитаторлар бағдарламаны өз мектептерінде жүзеге асырды, ал мектеп директорлары фасилитаторлар мен қатысушыларға мүмкіндігінше тиісті қолдау көрсетті. Бір оқу жылында мұғалімдер екі сағатқа созылған және мектеп аумағында өткен алты топтық сессияға қатысқан. Топтық іс-шаралар педагогтарға мәселелерді көтеріп, оқуға, ойлауға, бақылауға, фактілерді табуға, талдауға және әріптестермен бірлесіп жұмыс істеуге мүмкіндік берді. Одан кейін мұғалімдер өз мақсаттарын анықтауда, жобаларына сын айтуда, дәлелдемелерді жинауға көмектесуде, ынтымақтастық пен білім алмасуға жәрдемдесуде қосымша қолдау көрсеткен фасилитаторлармен үш жеке кездесуге қатысты. Мұғалімдер, фасилитаторлар мен мектеп директорлары екі мектеп желісі іс-шарасына және бір халықаралық педагогтардың көшбасшылық конференциясына қатысты, бұл оларға өз жобаларын талқылауға, басқа мектептердегі әріптестермен байланыс орнатуға және білім алмасуға мүмкіндік берді. Бағдарламаны аяқтау портфолио жасау мен сертификаттауды қамтыды, бұл педагогтарға кері байланыс орнатуға және олардың жетістіктерін тануға көмектесті. Мұндай бағдарламаларды іске асыру педагогтардың көшбасшылығын, орталықтандырылмаған бастамаларды және Қазақстан мектептеріндегі жалпы жүйелік инновациялар мен өзгерістерді дамытудың перспективасы көп екендігін көрсетті [147, р. 386; 148].

Көшбасшылыққа қатысты анықтамаларды саралай келе, оның педагогикалық үрдіске әсерін талқылап, мынадай тұжырым жасауға болады: педагог-лидер – дәстүрлі оқыту шеңберінен шығып, білім беру қауымдастығына айтарлықтай әсер ететін педагог. Ол білім алушылар мен әріптестерді шабыттандырады және ынталандырады, басқалардың көшбасшылығын дамытуға ықпал етеді, инновациялық жобалар мен тәжірибелерді бастайды және жүзеге асырады. Педагог көшбасшысы эмпатияның жоғары деңгейімен, қарым-қатынас дағдыларымен және күшті, өзара қолдау көрсететін білім беру ортасын құру қабілетімен сипатталады.

XX ғасырдың басында ғылым мен басқару саласында VUCA әлемінің концепциясы белсенді түрде талқылана бастады. Бұл термин өзінде құбылмалылық, белгісіздік, күрделілік және екіұштылық сияқты қасиеттерді қамтиды, бұлар жаһандық әлемнің тұрақсыздығын сипаттайды (Volatile – құбылмалы, Uncertain - белгісіз, Complex – күрделі, Ambiguous – екіұшты). Бұл кезеңде ғалымдар мен басқарушылар жаһандық сын-қатерлерге жауап іздеу және оларға төтеп беру стратегияларын жасауға кірісті. Жаңа тұжырымдамалар мен теориялардың дамуына байланысты, қазіргі кезде VUCA әлеміне қатысты көзқарас BANI концепциясына ауысқан, ол нәзіктік, мазасыздық, қалыпсыздық және түсініксіздік сияқты қасиеттерді қамтиды (Brittle – нәзік, Anxious – мазасыз, Nonlinear – қалыпсыз, Incomprehensible – түсініксіз). Бұл жаңа көзқарас айқын бейімделу стратегияларын қажет етеді [149].

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттіліктерін дамыту контекстінде VUCA және BANI тұжырымдамалары өте маңызды. Педагогтарға арналған даярлық бағдарламаларында осы құзыреттіліктердің маңыздылығын ескеру қажет, себебі олар өзгермелі және болжамсыз ортада тиімді жұмыс істеуге дайын болуы тиіс [93, р. 631]. Бұл, әсіресе, білім беру саласындағы күрделі мәселелерді шешу, инновациялық әдістерді енгізу және оқушылардың жаһандық сын-қатерлерге бейімделуін қамтамасыз ету үшін қажет. Осыған байланысты, болашақ педагогтардың оқыту бағдарламаларында күрделілікті басқару, белгісіздікке бейімделу, шығармашылық пен инновациялық ойлауды дамыту сияқты маңызды тақырыптарды енгізу қажет.

Осыған орай, жоғары оқу орындарына болашақ педагогтарды даярлауға қойылатын талаптар да артып отырғанын айтуға болады. Атап айтсақ, жетістікке, сапалы табысқа жете алатын, басқа адамдарға ықпал ете алатын, шығармашыл идеяларға ұмтылатын, адамдарды біріктіре алатын, көшбасшылық әлеуеті жоғары маманды даярлау міндеті тұр. Білім беру саласында болашақ маманды даярлауда менеджменттің теориясы мен практикасын меңгеруіне және болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруға ерекше көңіл бөлінуде, сондықтан да, қaзipгi кeздe бoлaшaқ мaмaн иeлepi игepгeн бiлiмді нaқты ic-әpeкeттepдe туындaйтын жaғдaяттap мeн мәceлeлepдi шeшу үшiн қoлдaнa aлу caуaттылықтығын үйpeтудiң мaңызы зop. Осы тұста, жоғары оқу орнында болашақ маманның басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда жоғары оқу орнында тәрбие мен оқыту үдерісінде заманауи тың әдістер мен инновациялық технологияны ұтымды қолдану жолға қойылып отыр. Бұл бағытта университетте болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда

* инновациялық инфрақұрылымды құру және дамыту;
* бағдарлама мен жобаларды құрастыру;
* сапалы маман дайындауды қамтамасыз етуге ықпал етеді.

Бұл болашақ маман дайындаудағы білім мазмұнын жаңарту қажеттігінен туындайды, ол болашақ маманның басқарушылық құзыреттілігін арттыруды қамтамасыз етеді, сонымен қатар қоғамның дамуындағы заманауи тенденцияны арттырады. Болашақ педагог заман талабына сай болуы үшін өзін- өзі дамытуы үшін, табысты, нәтижелі еңбек етуі үшін білім берудегі менеджмент туралы білімінің болуы және басқарудың психологиялық негіздерін, өзін-өзі басқаруды меңгеруі қажет.

Педагогикалық менеджменттің теориясында басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыратын ұстанымдар, басқару әдістері ұйымдастыру формалары, педагогикалық жүйені басқаруға бағдарланған тәсілдері бар. Бұл туралы зерттеуші ғалым А.Н. Көшербаева және т.б.: «Педагогикалық менеджмент – білім беру процесінің тиімділігін артыруға бағытталған басқарудың принциптері, ұйымдастыру түрі мен технологиялық әдістердің жиынтығы »,- деген пікір білдіреді [150]. Педагогикалық процесті басқаруда алға қойған мақсатқа жетуде шешімді дұрыс қабылдау, ұжымды ұйымдастыра білу, бақылау жасау, басқару нысанын зерттеу, алынған ақпараттарға талдау жасау, алдын ала болжам жасау және қорытындылау іс-әрекеті де ерекше мәнге ие. Заман өзгерісіне сай білім беру саласына педагогикалық менеджменттің енуі білім берудің вариативті қызмет көрсетуі әрі инновациялық үрдістердің пайда болуымен байланысты педагогикалық менеджменттің рөлінің артып отырғанын көреміз.

Педагогикалық менеджменттің негізгі міндеті адамдарды белгілі бір ортақ мақсатқа жетуге ұмтылдыру. Сондықтан да, бүгінгі таңда кадр дайындауда басқарушылық құзыреттілікке, педагогикалық менеджментке ерекше мән беріліп отыр, білім беру стандарттарында да маман қандай құзыреттілікті игеруі қажет екені айқындалады.

Қазір бірнеше ондаған жылдар бойына дамыған білім беру жүйесі өмірдің дамуынан ішінара артта қалып, қазіргі заманғы қоғамның әртүрлі қажеттіліктерін қанағаттандыра алмауға әкеледі. Қоғамға кәсіби сапасы дамыған мамандардың қажеттілігінің өсуіне қарамастан, қазіргі заманғы университет өзінің оқыту формалары мен әдістерінің бар жиынтығы студенттердің жан-жақты қабілеттерін дамытуға ықпал етеді.

Осы орайда, коучинг инновациялық білім беру тәжірибесінің бір түрі болып табылады. Бұл тәжірибеде жаттықтырушы адамның қалыптасу процесін субъективті және объективті түрде жаңа тәжірибеге бағыттайтын фасилитатор позициясын алады.

Қазіргі қарқынды дамып жатқан әрі құбылмалы заман талабына жауап ретінде коучинг пен менторинг азаматтардың басқарушылық құзыреттілігін дамытуда инновациялық білім беру тәжірибесінің бірі болып табылады. Бұл білім алушыларды трансформациялық және тәжірибелік тұрғыдан оқыта отырып, өзін-өзі басқаруға, өсуге, дамуға бағыттайды. Әлеуметтік-когнитивтік зерттеулер бұл ретте мінез-құлықты, жеке өнімділікті қалыптастыруда өзара әрекеттесу, кері байланыс және рөлдік модельдеудің маңыздылығын көрсетеді. Осы теорияларды біріктіре қарасақ, коучинг пен менторинг тұлғаға бағытталған, тәжірибеге негізделген және коллаборациялық оқу тәжірибесі арқылы басқарушылық құзыреттілікті дамытуға негіз болады деуге болады.

Коучинг пен менторинг тәсілдерін білім беруде жүзеге асыру бірнеше іргелі принциптерге сүйенеді. Біріншіден, даралық принципі, яғни коучинг пен менторинг жеке тұлғалардың бірегей қажеттіліктеріне, мақсаттарына және оқу мәнерлеріне бейімдеуге баса назар аударады. Екіншіден, серіктестік принципі, коуч/ментор-тәлім алушы қарым-қатынасының өзара құрметпен, сеніммен және ортақ жауапкершілікпен іске асуы. Үшіншіден, рефлексия принципі, коучинг пен менторинг үдерісінде өзін-өзі танудың, сыни тұрғыдан ізденудің, үздіксіз білім алудың маңыздылығын көрсетеді. Осы принциптерді ұстана отырып, коучинг пен менторинг басқарушылық құзыретті дамытуға ықпал етеді.

Коучинг пен менторинг басқарушылық рөлдерде тұлғаларды қалыптастыру процесін жеңілдету үшін әртүрлі әдістемелер мен әдістерді қолданады. Коучинг интервенциялары көбіне нақты дағдыларды арттыруға немесе өнімділік кемшіліктерін шешуге бағытталған мақсат қоюды, әрекетті жоспарлауды, кері байланыс пен есеп беру механизмдерін қамтиды. Менторинг, керісінше, тәлім алушының кәсіби және жеке дамуын қолдау үшін басшылық, кеңес және үлгі көрсетуге бағытталған ұзақ мерзімді қарым-қатынасты білдіреді. Коучинг те, менторинг те оқытудың тиімділігі мен өзектілігін арттыру үшін психометриялық бағалау, жағдайлық сынақтар, рөлдік ойындар және шынайы өмірді модельдеу сияқты бірқатар құралдарды пайдалану арқылы жүзеге асады. Сонымен қатар, цифрлық платформалар мен виртуалды коучинг/менторингтің пайда болуы коучинг пен менторинг бастамаларының қолжетімділігі мен ауқымдылығын кеңейтіп, ұйымдарға географиялық тұрғыдан шашыраңқы орналасқан тұлғаларға үздіксіз оқу мен дамуды жеңілдетуге мүмкіндік берді [151].

Эмпирикалық зерттеулер коучинг пен менторингтің басқарушылық құзыретті дамытуға оң нәтижелері мен әсерін көрсетті. Зерттеулер коучинг және менторинг бағдарламаларына қатысатын адамдардың көшбасшылық тиімділігін, шешім қабылдау дағдыларын, эмоционалды интеллектін және жұмыс өнімділігін жақсартатынын негіздейді [152]. Сонымен қатар коучинг пен менторинг жұмысқа қызметкерлер тартудың, оларды жұмыс орнында ұстап қалудың және ұйымдық міндеттеменің жоғары деңгейлерімен байланысты болды және де коучинг пен менторинг бастамаларына инвестиция салатын ұйымдар көбінесе тұрақты бәсекелестік артықшылық пен бизнестегі табысқа әкелетін жақсартылған команда динамикасын, білім алмасуды және инновацияға әсер етеді. Басқару қабілетінің өсуі мен дамуын қамтамасыз ете отырып, коучинг пен менторинг бүгінгі күрделі және тұрақсыз бизнес ортасында өркендеуге қабілетті тұрақты және бейімделгіш жұмыс күшін құруға ықпал етеді.

Менеджер қарамағындағы қызметкерлерге сенім білдіруімен, олардың жетістікке жетудегі табысты еңбек етуіне қолайлы жағдай жасауымен ерекшеленеді.

Ұжымда адамдардың көзқарасы, пікірі, қарым-қатынасы дұрыс болмағандықтан, әр түрлі конфликт туындайды, сондықтан да тұлғааралық қарым-қатынасты реттеуде өзекті мәселелердің біріне айналуда. Осы тұрғыда, педагогикалық қарым- қатынастың дұрыс қалыптасуында да педагогикалық менеджменттің маңызы зор, себебі басқарушылық қабілеті жоғары басшы ұжым мүшелерінің әрқайсысының жеке-даралық қасиеттерін ескере отырып, мақсатқа жетуді көздейді.Сонымен қатар, басқарудағы шешімнің дұрыстығы ұжымдағы қызметкерлердің тəжірибесіне сүйене отырып, ұжымның көзқарасын тыңдау арқылы да ортақ шешім қабылдау жәнеадам ресурстарын басқару стратегиясын ұжымды дамытудың, нәтижеге жетудің негізгі мәні жатыр. Ұжымның табысты болуы адам ресурстарын дұрыс басқара білу факторына тәуелді болады. Бұл педагогтың біліктілігі өзінің кәсібилігін психологиялық тұрғыда да арттыруы үлкен рөл атқаратынын білдіреді.

Білім беру саласындағы заманауи мұғалім - жаңа формация маманы, білім алушының оқу-танымдық қызметінің шебері, ұйымдастырушысы, үйлестірушісі, басқарушы-менеджері.

Басқару қызметі – бұл педагогтың кәсіби дайындығының құрамдас бөлігі, оның қазіргі білім беру жағдайында мағыналы педагогикалық іс - әрекетке дайындығын, шешімдерді ғылыми негіздей алуы, рефлексиялық қабілетін білдіретін оның кәсіби маңызды сапасы болып табылады.

Педагогикалық үрдісті басқаруда межелеген мақсатқа жетуде шешімді дұрыс қабылдау, ұжымды ұйымдастыра білу, бақылау жасау, басқару нысанын зерттеу, алынған ақпараттарға талдау жасау, алдын ала болжам жасау және қорытындылау іс-әрекеті болып табылады.

Педагогикалық менеджмент – білім беру процесін басқарудың тиімді үдерісі, сондай-ақ жаңа технологиялық тәсілдерінің жиынтығы әрі ұжымды басқарудағы басшының бойындағы басқарушылық қабілетінің көрінісі.

Сонымен, педагогикалық менеджмент және болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісінің байланысы әлемдік білім беру кеңістігіне кірудің мәні педагогтың кәсіби білімі мен біліктілігіне жоғары талаптар қояды, сондықтан да мұғалім өзінің педагогикалық білімін үнемі жетілдіріп отыруы шарт. Себебі педагог өзінің ақыл-парасатымен, бүкіл болмысымен болашақ тұлғаның дамуына, оның биік азаматтық тұлғасының қалыптасуына қызмет етеді. Оқу-тәрбие үдерісін тиімді ұйымдастыру тұлғаның өмірлік ұстанымына, әлеуметтенуіне зор әсер етеді. Ұстаз қасиетті мамандық екенін ескерсек, шығармашылық ізденіске ұмтылатын, креативті, адамдармен тиімді қарым- қатынас жасау тәсілін меңгерген, басқару шеберлігі бар, бәсекеге қабілетті маман дайындау арқылы ғана қойылған мақсатқа, қажетті сапаға жету мүмкіндігі артады.

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы педагогикалық менеджмент – білім беру үдерісін тиімді басқару ғана емес, болашақ педагогтың кәсіби іс-әрекеті барысында пайда болатын әр түрлі мәселелерді, кедергілерді тиімді шешуде рөлі зор болмақ.

Педагогикалық менеджмент және болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісінің тағы бір байланысы ұжымдағы адамдармен ынтымақтастықта болу, адамдардың қарым-қатынас əдісін жандандыру, әрбір ұжым мүшесінің кәсіби бағытта өзін-өзі дамыту үрдісі. Ол басшы тарапынан: адамға құрметпен қарау және сенім арту, үздіксіз білім көтеру, педагогтың жетістікке жетуіне ықпал жасау, педагогтың жұмысын бағалай білу, шығармашылық белсенділікті арттыру, адам мүмкіндігі мен құқығын қорғау қағидаларынан тұрады. Бұл адамға деген ізгіліктің ең жоғары көрінісі болып табылады. Сонымен, басқарушылық құзыреттілік заманауи болашақ педагогтың жалпы кәсіби құзыреттілігінің құрамдас бөлігі ретінде қарастырылады.

Зерттеумәселелеріне байланысты жүргізіліп отырған талдау педагогикалық менеджмент және болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісінің байланысы туралы келесідей қорытынды жасауғамүмкіндікбереді:

* білім беру жүйесіндегі іс- әрекетті мақсатты түрде ұйымдастыра білу;
* кез келген жағдайда өз бетінше шешім қабылдай алу;
* аналитикалық ойлау қабілетті дамыту, креативтілік;
* заманауи менеджменттегі ұтқырлықты, икемділікті, инновацияны меңгеру.
* сыни тұрғыдан ойлай білу және басқаруға бағытталған жобаларды жүзеге асыру;
* басқаруға байланысты міндеттерді шешуде жауапкершілік таныту.

Бүгінгі қоғамда болашақ маманның кәсіби білімі жеткілікті болғанымен, күнделікті өмірде кездесетін әр түрлі жағдайда одан шығудың жолын табуда қиындық туындап жатады. Бұл маманның бойында қажетті құзыреттіліктерінің қалыптаспағандығын білдіреді. Біздің ойымызша, басқарушылық құзыреттілік – болашақ маманның ізденуімен, жауапкершілікпен әрекет етуге бағытталған мұғалім еңбегінің нәтижесі.

### 2.3 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісінің құрылымдық- мазмұндық моделі

Диссертациялық жұмыстың міндеттерінің бірі – болашақ педагогтің басқарушылық құзыреттіліктерін қалыптастырудың құрылымдық- мазмұндық моделін жасау болып табылады. Жалпыға белгілі болғандай, модельдеу ғылыми зерттеу әдістерінің бірі ретінде педагогика ғылымында кеңінен қолданылып келеді. Модельдеу әдісі эксперименттің педагогикалық нысанын зерттеу барысында және логикалық құрылымдар мен ғылыми түйіндерді құрастыруда сәйкестікті болжайды. Бұл зерттеліп отырған педагогикалық жүйені сызба түрінде бейнелеу арқылы көшірмелерді, педагогикалық материалдар мен құбылыстардың үлгісін жасау болып табылады.

«Модель» термині адамзаттың әртүрлі салаларында кеңінен қолданылады және көптеген мағыналық мағыналарды білдіреді. Модель дегеніміз - зерттеу процесінде бастапқы нысанды алмастыратын материалдық немесе ойша бейнеленетін нысан, оның тікелей зерттелуі бастапқы нысан туралы жаңа білімдер береді.

Кез келген модель белгілі бір болжамдар, гипотезалар негізінде құрылады және зерттеледі. Модель ретінде бағдарламалық-жобалау құжаттамасы да қарастырылуы мүмкін. Ал модельді пайдаланудың басты мақсаттарының бірі - модельделетін жүйенің сапасын және қызмет ету нәтижелерін шынайы жағдайларда жүйенің іске қосылуына дейін бағалау.

«Модель» термині өзінің жалпы ғылыми сипатын алды және кең мағынада зерттеу нысанын (табиғи немесе әлеуметтік) бейнелейтін немесе қайта жасайтын, сондай-ақ оны алмастыра алатын ойша бейнеленетін немесе материалдық түрде жүзеге асырылатын жүйені білдіреді, оның зерттелуі бізге осы нысан туралы жаңа ақпарат береді.

Модельдеу – білім нысандарын олардың үлгілерінде зерттеу; нақты бар нысандардың, процестердің, құбылыстардың үлгілерін құру және зерттеу процесі, осы құбылыстарды түсіндіру мақсатында, сондай-ақ зерттеушіні қызықтыратын құбылыстарды болжау үшін [153].

Педагогикалық модельдеу (үлгіні жасау) – педагогикалық жүйелердің, процестердің немесе жағдайлардың жалпы идеясын (мақсаттарын) құру және олардың жетістіктерінің негізгі жолдарын анықтау процесі .

Модельдер қоғамдық және ғылыми-техникалық прогресте маңызды рөл атқарады, себебі олар күрделі құбылыстарды түсінуге және талдауға көмектеседі. Мысалы, экономикалық модельдер нарықтық трендтерді болжауға, ал климаттық модельдер жердің климаттық өзгерістерін болжауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, модельдер білім беру саласында да қолданылады, мұнда олар оқыту процестерін жақсартуға және студенттердің үйрену нәтижелерін бағалауға көмектеседі. Қорытындылай келе, үлгілердің қолданылу аясы өте кең және олар қоғамның әр түрлі салаларында инновациялық шешімдер мен стратегияларды қамтиды.

Философиялық сөздікте «Модель – зерттеу үшін арнайы жасалған бір объектіде басқа бір объектінің сипаттамасын қайта жаңғырту, яғни. объектінің өзін тікелей зерттеу мүмкін болмаса, қиын әрі көп уақытты жұмсауды қажет ететін болса, онда модельдеу қажеттігі туындайды. Модельдеудің негізгі артықшылығы – олардың қолайлылығы, шапшаңдығы және зерттеуге икемділігімен сипатталады», – деп жазылған [154] Модель ұғымына педагогикалық сөздікте де анықтама берілген (5-кесте).

Жоғарыда келтірілген анықтамаларға ұқсас тұжырымды В.В. Подласый да келтіреді. Ғалымның анықтамасы бойынша модель дегеніміз – ойша елестету арқылы немесе материалдық тұрғыда жүзеге асыратын, зерттеу объектісін қамтитын жүйе. Модельді ғылыми және педагогикалық деп бөле отырып, ғылыми модель педагогикалық үдерісті немесе оның бір бөлігін ұйымдастыру және қызмет ету жолдарын анықтайды деп көрсетсе, педагогикалық модель педагогикалық үдерістің мақсаты мен мазмұнын, оның формалары мен әдістерін анықтап көрсетеді деп ерекшеліктерін сипаттайды [155].

Кесте 5 – «Модель» ұғымына анықтама

|  |  |
| --- | --- |
| Ақпарат көзі | Анықтама |
| Философиялық сөздік бойынша | Модель - «үлгі», «пішіндеу» деген мағынаны білдіреді, зерттеу мақсатында жасалған қандай да бір объектіде келесі бір объектінің сипаттамасын қайта жаңғырту. |
| Педагогикалық сөздік бойынша | Қандай да бір жүйенің бейнесі.  Зерттеліп отырған объект туралы жаңа ақпарат алуға мүмкіндік беретін ойша алынған немесе материалды жүзеге асырылған жүйе, объектінің орнын басып оны бейнелейді |

Модельдердің жіктелуі түрлі негізді, олардың сипаттарына қарай жасалады. Дегенмен «модель» ұғымының өзіне түрлі анықтамалардың келтіріліп, түсінілуінен оның бірыңғай жіктемесін де жасау қиындықтар тудырады. Модельдердің жіктемесін жасауда негізге алынатын сипаттамалар мен белгілерге мыналар жатады: модельдеудің мақсаты, модельдеу құралдары, модельдеудің объектісі, модельдеу деңгейі (тереңдігі), модельдеу көлемі мен тағы басқалары.

Модельдер олардың қолдану сипатына қарай танымдық, прагматикалық және құралдық болып бөлінеді.

*Танымдық модель* – ескі және жаңа білімді байланыстыру құралы, білімді ұсыну мен ұйымдастыру формасы. Танымдық модель, сәйкесінше шынайылыққа жақын болады және мазмұны жағынан теориялық модель болып табылады.

*Прагматикалық модель* – тәжірибелік әрекетті ұйымдастыру, жүйені басқару үшін оның жұмыс мақсатын көрсету құралы. Бұл көп жағдайда қосымша модель болып табылады.

*Құралдық модель* – зерттеудің, құрудың немесе прагматикалық пен танымдық модельдерді қолданудың құралы [155, с. 43].

Модельдерді құру үрдісі өзіндік сипатқа ие. Модельді құру барысында зерттеуші бірнеше кезеңнен өту арқылы нақты модель құрады.

Бірінші кезең – зерттелініп отырған құбылыс, мәселеге байланысты тәжірибелерді толыққанды зерттеу, оларды сараптау және ол тәжірибелерді топтастыру. Соның нәтижесінде тұжырым жасау, тұжырым болашақ модельдің негізі болады.

Екінші кезең – зерттеу бағдарламасын құру, құрылған бағдарламаға сәйкес тәжірибелік қызметті ұйымдастыру, оған тәжірибе нәтижесінде түзетулер енгізу, модельдің негізіне алынған зерттеудің алғашқы тұжырымын нақтылау.

Үшінші кезең – модельдің нақты үлгісін құру. Зерттеуші үшінші кезеңде жүзеге асырылуы тиіс үрдістің соңғы үлгісін жасайды.

Педагогикада модельдеу маңызды дидактикалық мәселелерді шешуде тиімді қолданылады. Мысалы, зерттеуші-педагог модельдерді келесідей құра алады: оқу үдерісінің құрылымын оңтайландыру, оқушылардың өз бетімен жұмыс жасаудағы танымдық қызметін белсендіру, оқу үдерісінде оқушыларға тұлғалық-бағдарланған қатынас жасау.

Педагогикалық модельдерді құру, жалпы кез келген модельдеу жұмыстарын жүргізу арнайы дайындық арқылы жүзеге асады. Құрылуы тиіс модельдің мақсаты мен міндеті анықталып, олар нақты болуы міндет. Сондай-ақ, оның құралдары мен әрекеті де айқын болуы шарт.

Модельдеу күрделі теориялық білімді меңгеру мүмкіндігін және жоғары сынып оқушыларының шығармашылық ойлау деңгейін дамытып, танымдық қызығушылығын арттырады.

Бiлiм бepу мoдeлi – бұл aдaм мeн қoғaм өмipiндeгi oның pөлiн, бiлiм бepудiң қaндaй дa бip тәciлiн көpceтeтiн oйлы жүйe. Бiлiм бepу мoдeлiн бөлудiң бipнeшe жoлы бap. Мыcaлы, М.В. Клapин бiлiм бepу мoдeльдepiн oқушылapдың бiлiм, бiлiк жәнe дaғды қaлыптacтыpуға негізделген дәстүрлі және oқушы тұлғacын дaмытуғa бaғыттaлғaн иннoвaциялық дeп бөлугe бoлaды дeп eceптeйдi. Дәcтүpлi модель cубъeкт-пeдaгoгтың бiлiм aлушылapмeн объeктiлiк өзapa ic-қимылынa жәнe бiлiм үлгiлepiн, қызмeттi, epeжeлep мeн aлгopитмдepдi жaңғыpтуғa нeгiздeлeдi. Иннoвaциялық мoдeльдepдiң нeгiзi-cубъeкт-мұғaлiм мeн oқушы apacындaғы өзapa қapым-қaтынacты нығaйтaтын cубъeкттліліктен тұрады. Иннoвaциялық модельде бiлiм бepу үдерісі пpoблeмaлapды шeшу peтiндe құpылaды жәнe oқушылapдың жoғapы дepбecтiгiн бiлдipeтін өзін-өзі дамыту әрекеттерімен сипатталадады. Кейбір ғылыми бacылымдapдa бiлiм бepу мoдeлдepi тeхнoкpaтиялық жәнe гумaниcтiк бoлып бөлiнeдi. Тeхникaлық үлгiлepдeгi бacты пeдaгoгикaлық құндылықтap бiлiм, бiлiк жәнe дaғды бoлып тaбылса, гумaниcтiк бiлiм бepу мoдeлдepiнiң нeгiзгi пeдaгoгикaлық құндылықтapы-бaлaның тұлғacы, oның үйлeciмдi дaмуымен ерекшеленеді.

Болашақ педагогтің басқарушылық құзыреттіліктерін қалыптастыру мақсатында қолдануда тиімділік көрсететін модельдердің ішінде біз түpлi үлгiдeгi жәнe дeңгeйдeгi бiлiм бepу ұйымдapының кooпepaцияcымeн epeкшeлeнeтін дaмытушылық бiлiм бepу мoдeлiн қарастырамыз. Бұл бiлiм бepу қызмeттepiнiң cпeктpiн кeңeйтeдi жәнe хaлықтың әpтүpлi тoптapының бiлiм бepу қaжeттiлiктepiн бapыншa қaнaғaттaндыpaды. Coнымeн қaтap, бeлгiлi бip кәciптep мeн мaмaндықтapғa cұpaныcтың қoғaмдa үнeмi бoлып жaтқaн өзгepicтepiнe тeз әpeкeт eту қaбiлeтi қaмтaмacыз eтiлeдi. Келесі бір модель жүйeлi aкaдeмиялық бiлiм бepу мoдeлi жaңa ұpпaққa өткeн мәдeни тәжipибeнi бepудiң дәcтүpлi тәciлi бoлып caнaлaды. Бұл мoдeль индивидкe бoлaшaқтa бiлiмдi, құндылықтapды, тәжipибeнi өз бeтiншe мeңгepугe мүмкiндiк бepeтiн бaзaлық бiлiм мeн бiлiк жүйeciн қaлыптacтыpуғa бaғыттaлғaн. Дәcтүpлi мoдeль үшiн ciңipiлeтiн мaтepиaлдың aлуaн түpлiлiгi тән; бұл дәcтүpлi бiлiм бepу әpбip aдaмғa aлдaғы уaқыттa қaжeт eкeндiгi aлдын aлa бeлгiciз бoлғaндықтaн, кeң aуқымды бaғдapлaмa oқушының тұлғacын әpi қapaй өзiн-өзi aнықтaу үшiн нeғұpлым кeң мүмкiндiктep бepeдi. Ocылaйшa, дәcтүpлi үлгiнiң бacты құндылығы-қaлыптacaтын бiлiм мeн тәжipибeнiң ғылыми нeгiзi жәнe индивидтiң aлғaн бiлiмiнiң жүйeлi cипaты. Кeмшiлiк: нaқты өмipлiк қaжeттiлiктep eмec, бiлiмдiлiктiң нaқты дeңгeйiнe көбipeк бaғдapлaнуы.

Модельдеу – бұл педагогикалық зерттеулерде жиі қолданылатын күрделі және көп қырлы әдіс. Оның маңызы зерттелетін нысанның үлгісі арқылы оны түсінуге және талдауға мүмкіндік беретінінде жатыр. Модельдеу, негізінен, келесі белгілерге негізделеді:

Көрнекілік: Модель арқылы күрделі нысандар мен үдерістерді көрнекі және түсінікті түрде көрсетуге болады. Бұл, әсіресе, күрделі педагогикалық жүйелерді оқыту және үйрену процесінде айқындау үшін өте пайдалы.

Абстракциялау: Модельдеу кезінде абстракциялау процесі арқылы негізгі қасиеттер мен байланыстарды баса назарға алуға мүмкіндік туады. Бұл зерттеушіге нысанның мәнді аспектілеріне шоғырлануға көмектеседі.

Ғылыми қиялдау элементтері: Модельдеу шығармашылық және қиялдау процестерін белсендіре отырып, жаңа идеялар мен тұжырымдарды құруға мүмкіндік береді.

Аналогияларды пайдалану: Модельдеу кезінде аналогиялар педагогикалық үдерістер мен жүйелерді түсінуге және талдауға көмектеседі, бұл зерттеушілерге таныс нысандар арқылы жаңа білімді меңгеруге мүмкіндік береді.

Болжамдық элементтер: Модель арқылы зерттеушілер белгілі бір шарттар мен параметрлерді өзгертіп, олардың нәтижелерін болжай алады. Бұл әсіресе, педагогикалық эксперименттерді жоспарлау және олардың нәтижелерін бағалау кезінде маңызды.

Педагогикалық модельдеу, зерттеу нысанының теориялық және практикалық аспектілерін терең түсінуге, сонымен қатар педагогикалық жүйелердің, үдерістердің және жағдайлардың тиімділігін арттыру жолдарын қарастыруға мүмкіндік береді. Модельдеу арқылы педагогика саласындағы зерттеулердің нақтылығын және көрнекілігін арттыруға болады, бұл өз кезегінде білім беру жүйесінің жалпы сапасын жақсартуға ықпал етеді. Н.В. Бордовская модельді «оның маңызды қасиеттері мен қатынастарын ашатын жүйе ретінде педагогикалық құбылыстың немесе процестің схемалық, символдық бейнесі немесе сипаттамасы» ретінде ұсынады, ал педагогикалық модельдеуді ол «модельдерді қолдана отырып, педагогикалық шындықты зерттеу әдісі; педагогикалық модельдерді құру процесі» ретінде қарастырады. Көп жағдайда модельдеу нақты процесс пен құбылысты жеңілдетілген түрде көрсететін схеманың құрылысы деп аталады.

Педагогикалық модель – зерттеу объектісінің белгілі бір қасиеттерін, белгілерін, сипаттамаларын, оның ішкі ұйымдастырылу немесе жұмыс істеу принциптерін көрсететін және белгілі бір әлеуметтік-мәдени практикаға тән мәдени форма түрінде ұсынылатын ақыл-ой жүйесі.

Педагогикалық модель ұғымының анықтамасында жалпыланған модельдеу субъектілері аталған, яғни модель бейнесіне ұқсай алатындығы көрсетілген:

* объектінің қасиеттері, белгілері, сипаттамалары;
* объектіні ішкі ұйымдастыру принциптері;
* объектінің жұмыс істеу принциптері.

Объектінің қасиеттері, белгілері, сипаттамалары және басқа атаулары оның мазмұнын құрайды, ішкі ұйымның принциптері құрылымды анықтайды, ал жұмыс істеу принциптері оның функционалдығын сипаттайды, оны зерттелетін объектінің белгілі бір функцияларды, мысалы, коммуникативті, танымдық, тәрбиелік, құзыреттілік, басқарушылық және т. б. іске асыруға бағдарлануымен байланыстырған жөн.

Осылайша, педагогикалық модельдердің бастапқы типологиясы мазмұны, құрылымы, функционалдығы кіретін жалпыланған мынандай модельдеу түрлері бар:

1. *Мазмұндық модельдер* – белгілі бір атрибуттардың (қасиеттер, белгілер, сипаттамалар және т.б.) жиынтығымен құрылған, оның ерекшелігі үшін негіз болатын, зерттелетін педагогикалық объектінің мазмұны модельдеу пәні болып табылатын педагогикалық модельдердің түрі.
2. *Құрылымдық модельдер* – педагогикалық модельдердің түрі, олар үшін модельдеу пәні зерттелетін педагогикалық объектінің құрылымы және оның құрамдас бөліктеріне тән байланыстар болып табылады.
3. *Функционалды модельдер* – педагогикалық модельдердің бір түрі, олар үшін модельдеу пәні зерттелетін объектінің белгілі бір, педагогикалық маңызды функцияларды жүзеге асыруға бағытталуы болып табылады.

Осы аталған ұстанымдар мен түсініктемелерді ескере отырып, болашақ педагогтердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру негізіне оқу үдерісін жаңғырту, шығармашылық қабілеттерін дамыту, танымдық белсенділігін арттыру мәселелерінің нобайын жасап, тәжірибеде тиімділігін дәлелдеуді нысана тұттық.

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы негізгі аспектілердің бірі құрылымдық-мазмұндық модельді құру болып табылады. Ғылым cалаcында модель ұғымы әр түрлі мағынада қолданылады. «Модель» термині (modulus – үлгі, өлшем) «үлгі» деген мағынаны білдіреді. Модельдің негізі – зерттеліп отырған нысан мен оның моделі арасындағы белгілі бір сәйкестікті білдіреді.

Педагогикалық әдебиеттерде модель ұғымына шетелдік және отандық ғалымдар әртүрлі cипаттама берген. Педагогикалық жүйеде модель мынандай компоненттерден тұрады: мақсаттың болуы - мазмұнының толықтығы - ұйымдастыру (əдістер, формалар)- ынталандыру (мотивация)- күтілетін нəтиже. С.Ю. Трапицын модельді білім беру беру процесін ұйымдастырудағы және оны басқарудағы компоненттердің жиынтығы ретінде сипаттайды. Ш. Таубаеваның зерттеулерінде [156] модель мен түпнұсқаның арасында айқын көрінетін ұқсастық қатынас бар: ғылыми таным үдерісінде модель түпнұсқаны алмастырады; модельді зерттеу түпнұсқа туралы ақпарат береді.

Еліміздегі жүргізіліп отырған білім саясаты білім берудегі болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруға басымдық танытып отыр. Бұл білім жүйесінде жаңа жетістікке жетуде оң шешім қабылдай алатын, заманауи әлеуметтік-экономикалық жағдайға тез бейімделе алатын өз ісінің мықты менеджері. Зерттеулерде айтылғандай, болашақ педагогтың кәсіби іс- әрекетінде басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру жаһанданудағы инновациялық жағдайға сай білім беруді үздіксіз модернизациялау мен реформалар енгізілуде. Білім беру процесін басқарудағы құзыреттілік білім сапасын арттыруда оң нәтиже беретіні анық.

Оқу әдістемелік құралдар

Мультиме диялық

Педагогикалық менед жмент қағидаларын ұстану

Ғылыми зeрттeулeр мен сараптаулар жүргізе алу қағидаларын ұстану

Мaқcaты: Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігн қалыптастыру

- болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілік туралы білімдерді, іскерліктер мен дағдыларды меңгеруге қызығушылықтары мен оң қатынастарының болуы;

- болашақ педагогтардың басқарушылық функцияларын қалыптастыру;

- болашақ педагогтардың тұлғалық және басқарушылық сапаларын дамыту

- жүйелілік;

- құзыреттілік;

- субъектілік;

- тұлғалық бағдарлы;

- болашақ мамандардың пcиxoлoгиялық eрeкшeліктeрін ecкeу;

- ғылымилық;

- cабақтастық

Міндeттeрі:

Ұcтaнымдaр:

Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру құрaлдaры

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары

Терең теориялық білім және оны практикалық тәжірибеде интеграциялау

Оқытушы мен білім алушының өзара сыйластық және серіктестік қарым-қатынас орнату

Өзін жетіл діруге, жауап кершілікті арт тыруға негіз делген акмеоло гиялық шарт

Ізгілікке құ рылған құнды лықтық мәнін ашатын аксио логиялық шарт

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдіcтeрі педагогикалық шарттары

Диалогтық

Аналитикалық практикалық

Тест

Сұрақ-жауап

Түсіндіру

Сұхбаттасу

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың фoрмaлaры

Интербелсенді сaбaқ

Cабақтaн тыc жұмыcтaр тренингтер

Кейс технологиялар

*Нәтижecі:* Басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқан педагог

Белсенді және интерактивті оқыту әдістерін қолдану

Сурет 7 – Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісінің құрылымдық-мазмұндық моделі

7-суретте, болашақ педагогтарды даярлауда мақсат пен нәтиженің сәйкес келуі, басқарушылық құзыретті қалыптастырудың теориялық моделін жүзеге асырады.

Қазақстандық білім жүйесінің жаңа бағыты қоғамның қажеттіліктеріне жауап беретін, жан-жақты дамыған, әлемдік аренада бәсекеге қабілетті тұлғаларды тәрбиелеуге бағытталған. Бұл мақсатқа жету үшін білім беру жүйесі нәтижеге бағытталған модельге көшіп, оқу процесінде жеке тұлғаның құзыреттіліктерін дамытуға ерекше мән беріледі.

Бұл өзгерістер білім беру мазмұнын жаңартуды, оқыту әдістерін жетілдіруді және заманауи технологияларды пайдалануды қамтиды. Жаңа оқу орындары, бағдарламалар мен оқулықтар әзірленіп, оқытушылардың кәсіби дамуына жағдай жасалуда.

Мұндай жаңашылдықтар білім берудің сапасын арттыруға және түлектердің өмірлік дағдылары мен кәсіби біліктілігін жетілдіруге бағытталған. Осылайша, Қазақстан білім берудегі халықаралық стандарттарға сай келетін, әлемдік деңгейдегі білімді ұрпақ тәрбиелеуге ұмтылуда. Ендеше модельдің мақсаты болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру арқылы білім сапасын арттырудың қажеттілігін көрсетеді.

Сонымен болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы компоненттерінің мазмұндық сипатын белгіледік. Осыған байланысты педагогтың басқарушылық құзыреттілік деңгейі анықтала түседі.

**Екінші бөлім бойынша тұжырымдар**

Екінші бөлімде болашақ педагогты кәсіби дайындауда болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруды модельдеу үшін білім беру жүйесіндегі басқарушылық құзыреттілікті талдау параметрлерінің тұтастығы мен кешенділігі дәлелденді. Талдау барысында педагогикалық менеджмент пен болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы оқыту үдерісі; шетелдік білім беру менеджерлерін дайындау жүйесіндегі басымдықтар мен ұстанымдар; болашақ педагогтарды дайындау жүйесіндегі басқарушылық құзыреттілікті қалыптастырудың тұжырымдамалық моделі қарастырылды.

Заманауи білім басшысының рөлі үлкен маңызға ие болып отыр. Бұл ретте стратегиялық басқару әдістерін қолдану арқылы мектеп ұжымының жүйелі дамуын қамтамасыз етуге бағытталған. Басқарушы ретінде заманауи педагогтың жалпы кәсіби талаптарына сәйкес, болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі әзірленді.

Бұл модель болашақ педагогтардың кәсіби дамуына, олардың басқарушылық қабілеттерінің артуына және білім беру жүйесіндегі тиімді өзгерістерді жүзеге асыруға ықпал етеді. Бұл ретте, педагогикалық кадрларды даярлаудағы бағдарламалар мен әдістемелерді жетілдіру, олардың кәсіби дамуына қолдау көрсету және оларға заманауи білім беру ортасында табысты жұмыс істеуге мүмкіндік беру маңызды болып табылады.

Құрастырылған модель болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін

қалыптастыруда педагогикалық шарттардың белгіленген мақсатқа жетудегі нәтижені бейнелейді.

Қорыта келгенде болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары туралы мәселелер әлемдік тәжірибені зерделеуге байланысты өзгерістерге сай дамып отырады. Қазақстандық білім беру жүйесінде менеджмент саласында болашақ педагогтарды даярлау жүйесінің заманауи даму үрдістері қазақстандық менеджмент саласындағы ғылыми жоспарлау мен тәжірибелік қызметтің дамуы үшін үлкен маңызға ие болады.

# 3 БОЛАШАҚ ПЕДАГОГТАРДЫҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ БОЙЫНША ТӘЖІРИБЕЛІК-ЭКСПЕРИМЕТТІК ЖҰМЫС

### 3.1 Педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы әдістемелік жұмыстың мазмұны мен мақсаты

Бұл тараудағы басты мақсатымыз – болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттіліктерін анықтау және диссертациялық зерттеу барысында болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мақсатындағы жүргізілген зерттеу жұмысының әдіснамасын негіздеу. Диссертациялық жұмыс аясында қандай зерттеу әдісі қолданылғандығын сипаттау және негіздеу.

Диссертацияның тақырыбы аясында сандық және сапалық деректерді талдауды кешенді түрде біріктіру мүмкіндігі үшін *аралас зерттеу әдісі (mixed method research)* қолданылды.

Диссертацияның әдістеме бөлімінде сандық және сапалық әдістерді біріктіру негіздемесін, деректерді жинау мен талдаудың реттілігін және жан-жақты қорытындылар жасау үшін деректерді біріктіру әдістерін қамтитын зерттеу үшін таңдалған арнайы аралас әдістер дизайны егжей-тегжейлі қарастырылады. Бұл бөлімде сонымен қатар зерттеуге қатысушыларды іріктеу, деректерді жинауға арналған құралдар және деректерді талдау процедуралары талқыланады, бұл зерттеудің аралас әдісінің қатаң стандарттарына сәйкес келуін қамтамасыз етеді.

Зерттеудің аралас әдісі сандық және сапалық зерттеулердің күшті жақтарын біріктіруге тырысатын үшінші әдістемелік түр ретінде пайда болды [157]. Қатысушылардың көзқарастарын нақты түсінуді жіберіп алатын таза сандық әдістерден немесе жалпылама сипатқа ие сапалы әдістерден айырмашылығы, аралас әдіс зерттеу сұрақтарының неғұрлым тұтас көрінісін ұсынады. Бұл тәсіл теорияны құруға және сынауға, күрделі зерттеу сұрақтарына жауап беруге және әртүрлі деректер көздерінен алынған қорытындыларды растауға қолайлы [158]. Аралас әдісті қолдану барсында сандық және сапалық әдістер бірін-бірі толықтырып, зерттеу мәселесін толыққанды зерттеуге мүмкіндік береді.

Аралас әдістерді таңдау оның салыстырмалы және пәнаралық білім беру зерттеулерінің мақсаттарына сәйкес келуімен негізделеді. Ол салыстырмалы білім беру зерттеулерімен жақсы үйлеседі, өйткені ол әртүрлі контекстердегі білім беру жүйелерінің тәжірибесі мен өнімділігі туралы мағыналы салыстырулар жасау үшін жан-жақты деректерді алуға ұмтылады. Аталған әдіс сандық құрамдас бөліктер арқылы растау мақсаттарын да, сапалы құрамдас бөліктер арқылы зерттеу мақсаттарын да қолдайды, бұл дайындық педагогтардың көшбасшылық құзыреттерін дамытуға болатын жағдайларды мұқият зерттеуге мүмкіндік береді [159]. Сонымен қатар, білім берудегі аралас зерттеу әдісі оның әртүрлі білім талаптарын, сұрау стратегияларын және әдістерін біріктіреді.

Зерттеу жұмысы екі бөліктен тұрды. Бірінші бөлікте басқарушылық құзыреттілікке қатысты студенттер мен оқытушылардың пікірін білу, ғылыми эксперименттік мейлінше сәтті өткізуге дайындық ретінде студенттер мен оқытушылардан сауалнама алынып, сұхбат жүргізілді. Зерттеудің бірінші бөлігі Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық базасында 25.10.2021 – 31.01.2022 аралығында өткізілді. Аталған университет біздің ғылыми тағлымдаманың базасы ретінде бекітілді. Ғылыми тағылымдаманы мейлінше табысты ұйымдастыру үшін зерттеу жұмыстарына кірісіп кеттік. Ал зерттеуіміздің екінші бөлігі ғылыми экспериментке арналды. Ғылыми эксперимент 2022-2023 оқу жылында жүргізілді. Аталған эксперименттің базасы – Мұхтар Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан университеті болды

*Мәліметтерді жинау әдістері*

*Сауалнама.* Диссертациялық жұмыста студенттердің кең тобынан көшбасшылық құзыреттілікті дамытуға қатысты деректерді жүйелі түрде жинау үшін сауалнама әдісі қолданылды. Бұл әдіс қатысушылардың үлкен тобынан сандық деректерді тиімді жинауға мүмкіндік береді, бұл студенттер арасындағы үрдістерді, заңдылықтарды және жалпы қабылдауларды талдауды жеңілдетеді. Сауалнама онлайн түрде Qualtricks платформасында жүргізілді. Онлайн сауалнамалар ұсынатын анонимділік пен ыңғайлылық жауап беру жылдамдығын және кері байланыстың шынайылығын арттырып, оны білім беру зерттеулерінің құнды құралына айналдырады [159, р. 2]. Онлайн сауалнамалар, әсіресе, осы сияқты зерттеушілік зерттеулерге сай келеді, мұнда студенттердің тәжірибесі мен пікірлерінің кеңдігін түсіну педагогтардың білім беру бағдарламалары аясында көшбасшылықты дамытудағы басты бағыттарды анықтау үшін өте маңызды.

Бұл зерттеуде онлайн-сауалнама әдісін қолдану оның мақсаттарына сәйкес келеді, бұл дайындық педагогтардың көшбасшылық құзыреттіліктерін дамытуды түсінуге қатысты кең ауқымды деректерді жинаудың тиімді әдісін ұсынады. K.B. Wright сияқты ғалымдардың еңбектерінде атап көрсетілгендей, бұл тәсіл үнемділік пен әдіснамалық қатаңдықты сақтай отырып, кең аудиториядан деректерді тиімді жинауға, қолжетімділікті және инклюзивтілікті барынша арттыруға мүмкіндік береді [159, р. 3]. K.B. Wright анонимділікке байланысты қолжетімділікті, стандарттауды және шынайы жауаптарды жеңілдетуді қоса алғанда, онлайн сауалнаманы зерттеудің артықшылықтарын атап көрсетеді. Бұл мүмкіндіктер онлайн сауалнаманы студенттердің әртүрлі тәжірибелері мен қабылдаулары тексерілетін білім беру зерттеулері үшін әсіресе қолайлы етеді.

Бұл зерттеуге арналған онлайн сауалнамасы сандық және сапалық сұрауды біріктіретін 17 сұрақтан тұрады (Қосымша А). Мейлінше дәл және шынайы жауап алу мақсатында сұрақтардың құрылымы алуан түрлі, атап айтқанда Лайкерт шкаласы бойынша құрылған сұрақ, көп таңдаулы сұрақтар, рейтингтік сұрақтар және ашық сұрақтар қамтылған. Бұл әртүрлілік студенттердің білім беру бағдарламалары аясында көшбасшылықты дамытуға деген көзқарастарын тұтас түсінуді қамтамасыз етеді, олардың өздері есептеген дайындығын, түйсінген қиындықтарын және бағдарламаны жетілдіру бойынша ұсыныстарды қамтиды.

Сауалнаманы тарату цифрлық платформалардың байланысы мен ыңғайлылығын пайдалана отырып, онлайн түрде жүргізілді. Сәйкес филология, педагогика және шет тілдері факультеттерімен байланысты электрондық пошталар мен әлеуметтік желілер әлеуетті қатысушыларға қол жеткізу үшін пайдаланылды, бұл студенттер қауымының кең таралуын қамтамасыз етті. Бұл стратегия жауаптарды тиімді жинауды жеңілдетіп қана қоймай, сонымен қатар бұл процеске әртүрлі академиялық топтар мен олардың білім беру кезеңіндегі студенттерді қамтуды қамтамасыз етті.

Сауалнамаға 157 студент қатысты. Респонденттердің осыншалықты көп болуы көшбасшылықты дамытуға қатысты өз тәжірибелерімен және перспективаларымен бөлісуге деген жоғары қызығушылық пен дайындығын көрсетеді. Жауап берудің жоғары жылдамдығы жиналған деректердің сенімділігі мен тереңдігін арттырады, тенденцияларды талдауға, үлгілерді анықтауға және көшбасшылықты дамытудың ағымдағы бастамалары мен жақсартулар қажет аймақтардың тиімділігі туралы қорытынды жасауға берік негіз береді.

*Сұхбаттасу.*Сапалы деректер даярлық мұғалімдері мен тәрбиешілерімен жартылай құрылымдық сұхбаттар арқылы жиналды. Сұхбатта білім беру бағдарламалары аясындағы көшбасшылық құзыреттілікті дамыту бойынша тәжірибелер, қабылдаулар және ойлар зерттеледі. Көшбасшылықты дамытудың нақты аспектілері бойынша талқылауды жеңілдету және әртүрлі перспективаларды жинау үшін фокус-топтар да жүргізілуі мүмкін.

Деректер жинау әдістерінің бірі ретінде мен *жартылай құрылымдық сұхбатты (semi structured interview)* таңдаудың себебі тәжірибиелі мамандардан сұрағымыз келген белгілі бір тақырыптарға шоғырлануға мүмкіндік берді. Жартылай құрылымдық сұхбаттың негізгі мақсаты – белгілі бір тақырыптар бойынша қазіргі көзқарастарға жаңа түсініктерді өзгерту немесе ашу [160]. Сонымен қатар, басқа көздерден жиналған деректерді тексеру үшін Laforest J. пайымдауынша, жартылай құрылымдық сұхбаттарды пайдалану керек [161]. Сонымен қатар аталған ғалымның пікірне сәйкес, шағын топтарда күрделі жағдайларды зерттеу үшін жартылай құрылымдық сұхбат ең жақсы жұмыс істейді, өйткені олар көзқарастар мен перспективалар туралы көбірек түсінік береді.

Қатысушыларды зерттеумен таныстыру үшін оларды зерттеумен таныстыратын және жобаны егжей-тегжейлі сипаттайтын Сұхбат хаттамасы жасалды. Әңгімелесуден бұрын қатысушыларға жоспарланған мәліметтерді жинау туралы ақпарат беру үшін пайдаланылатын Қатысушылар туралы ақпарат парағын жіберілді. Оған қоса, сұхбаттасуға олардың жазбаша келісімі алынды, әңгіме аудиожазбаға жазылды.

Жартылай құрылымдық сұхбат болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттіліктерге қатысты ашық сұрақтар қою арқылы өткізілді (Қосымша Ә). Жартылай құрылымдалған сұхбаттар қатысушыларды алдын ала жауап беруге мәжбүрлеудің орнына, түсінуді, сондай-ақ «жаңа пайда болатын жауаптарға біріктіретін» біріктіруші аспектіні алуға бағытталған [162]. Жалпы сипаттағы талқылаулар идеяларды нақтылауға, жаңа түсініктемелерді дамытуға және тақырыптың негізгі аспектілерін диалогқа енгізуге көмектесетін сұрауларды енгізу арқылы пайдалы серпін берді. Сұхбат беруші ретінде мен өзімді талқылауға таңудан гөрі мұқият тыңдауға тырыстым.

Сұхбат Zoom платформасын қолдану арқылы жүргізілді. Онлайн-қызметтің қабылдануына әртүрлі факторлар әсер етті. Біріншіден, онлайн сұхбат беру жол жүру шығындарын азайтады, күтпеген жағдайлар мен қатысу ықтималдығын азайтады және қатысушыларға нақты уақытта онлайн қолжетімділік пен жеңілдіктерді көруге мүмкіндік береді. Ғалымдар пікірталастардың мазмұны бетпе-бет және бейне сұхбаттасу арасында ешқандай айырмашылықтың жоқтығын, зерттеу нәтижесіне ешқалай әсер етпейтіндігін, онлайн аудиториялар оффлайнмен салыстырғанда қолжетімдірек анықтаған [163]. Зерттеушілер Zoom, әсіресе қолайлы орта ретінде, сапалы сұхбат нәтижелерін алу үшін жоғары орта ретінде қызмет етеді деп мәлімдейді [164]. Қатысушыларда техникалық мәселелер болған жоқ. Деректердің сапасы келесі бөлімдерде талқыланады.

Жартылай құрылымдық сұхбат әдісі ашық сұрақтардың икемділігін алдын ала анықталған сұрақтар немесе ұсыныстар жиынтығымен қамтамасыз етілген бағыттылықты біріктіретін *сапалы зерттеу* әдісі болып табылады. Бұл әдіс сұхбат алушыға нақты тақырыптарды немесе тақырыптарды тереңірек зерттеуге мүмкіндік береді, сонымен бірге сұхбаттасушының жауаптары негізінде әңгіме табиғи түрде дамиды. Жартылай құрылымдық сұхбаттар көшбасшылық құзыреттіліктерді дамыту сияқты күрделі құбылыстарды зерттеу үшін білім беру зерттеулерінде ерекше құнды, өйткені олар қатысушылардың тәжірибесінің, қабылдауының және көзқарасының нюанстарын аша алатын бай, егжей-тегжейлі деректер береді [165].

*Зерттеуге қатысушылар.*Жоғарыда атап өткеніміздей, зерттеу тақырыбына сәйкес негізгі екі әдіс қолданылды: онлайн сауалнама және жартылай құрылымдық сұхбат. Сәйкесінше, зерттеуге қатысушыларды шартты түрде екі топқа бөліп қарастырамыз. Бұл бөлімде қатысушыларды іріктеу әдісіне тоқталып, яғни зерттеуге кімдер қатысты, қалай іріктелді, олардың кәсібі, гендерлік құрамы сияқты қатысушылардың толық сипаттамасы беріледі.

Зерттеуге қатысушыларды іріктеу үшін *мақсатты іріктеу (purposive sampling) әдісі*қолданылды. Аталған әдіс зерттеу тақырыбына сәйкес келетін талаптарға ие тұлғалардың нақты тобын анықтауға мүмкіндік беретіндіктен таңдалды. Мақсатты іріктеу алдын ала анықталған критерийлер негізінде қатысушыларды таңдауға мүмкіндік береді. Бұл іріктеме зерттелетін қатысушы топтың барлық өкілі болуын және болашақ педагогтардың көшбасшылық құзыреттілігін дамытуға қатысты жан-жақты, әрі шынайы ақпарат беруге қабілетті адамдардың қатысуын қатамасыз етеді.

Диссертациялық зерттеу үшін педагогтардың көшбасшылық құзыреттілігін дамытуға қатысты қажетті ақпарат бере алатын қатысушыларды іріктей алу, қажетті қатысушыларды әдейі таңдау үшін *мақсатты іріктеу әдісі* таңдалды. Бұл әдіс сапалы зерттеулерде және аралас зерттеуде маңызды болып табылады. Өйткені қатысушыларды іріктеудің аталған әдісінің мақсаты барлық топ бойынша қорытындыларды жалпылау емес, нақты құбылыстарды терең зерттеу болып табылады. Зерттеу мақсаттарының ерекшелігі осы таңдауды басшылыққа ала отырып, көшбасшылық құзыретті дамытудың нюансты аспектілерін зерттеуге бағытталған, бұл білім беру орындарындағы бірегей тәжірибелеріне негізделген егжей-тегжейлі және шынайы ақпарат бере алатын қатысушыларды қажет етеді.

Бұл әдіс сонымен қатар зерттеудің нақты мүдделеріне мазмұнды және сәйкес деректерді үлестіру ықтималдығы жоғары тұлғаларға шоғырлану арқылы ресурстарды тиімді пайдалануға мүмкіндік береді. Мақсатты іріктеуді қолданудың негіздемесін ғалым Паттон жан-жақты талдап, белгілі бір тақырып туралы егжей-тегжейлі және терең түсінік алу үшін зерттеуге қатысушылардың мақсатты іріктеу әдісін сапалы зерттеулерде қолдануды орынды деп есептейді [160, р. 5].

Онлайн сауалнама Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық базасында ғылыми тағылымдамадан өту барысында алдынды. Сауалнама әртүрлі академиялық топтардан, атап айтқанда филология, педагогика және шет тілдері факультеттерінің 157 білім алушысы қатысты, оның ішінде 29-ы магистрант, бұл сауалнамаға қатысушылардың шамамен 18,5% құрайды. Бакалавриат қатысушылары сауалнама тобының 81,5%-ын құрайды, олардың 72-сі (45,9%) 4-ші курста және 56-сы (35,7%) 3-ші курста оқиды. Сауалнамаға қатысушылардың гендерлік бөлінісіне келетін болсақ, 72,6% әйел, ал ер білім алушылар 27,4% құрайды.

Жартылай құрылымдалған сұхбатқа 27 адам қатысты, оның құрамына 5-10 жылдық тәжірибесі бар орта мектеп мұғалімдері (n=22) және мектеп басшылары қамтылды (n=5). 5 адамнан тұратын соңғы топтың гендерлік құрамы 60% ер (5-тен 3) және 40% әйел (5-тен 2) құрайды. Олар сондай-ақ мектептердегі әкімшілік және көшбасшылық тұрғыдан көшбасшылық құзыреттіліктерге қатысты кәсіби көзқарасты бөлісу үшін қатыстырылды.

*Этикалық мәселелер.*Зерттеу аясында қатысушылармен тығыз қарым-қатынас жасалғандықтан, зерттеу этикасына айрықша көңіл аударуды қажет етті. Гессе-Бибер зерттеуге қатысатын адамдардың құқықтарының сақталуын қамтамасыз ету және бір мезгілде өзара сенім атмосферасын қалыптастыру зерттеушінің міндеті деп санайды [166]. Осылайша, зерттеу жүргізу барысында зерттеушілердің этикалық кодексін қатаң ұстану маңызды болды. Келісім, құпиялылық және анонимділік сияқты үш негізгі этикалық мәселе қатаң сақталды. Зерттеуге қатысу-қатыспау туралы негізделген шешім қабылдау үшін әлеуетті қатысушылар зерттеу туралы толық қанды мәлімет (мысалы, зерттеуді кім жүргізіп жатыр, зерттеудің сипаты және одан қалай бас тартуға болатыны) берілген ақпараттық парақты алуы қажет [167]. Зерттеу басталмай тұрып әр қатысушыға ақпараттық парақ таратылды. Барлық ақпаратпен танысқан соң, зерттеуге қатысушылар сұхбат алдында келісім парағын толтырды. Қазақстандағы білім беру саласындағы зерттеушілерге арналған этикалық кодекске сәйкес, ғылыми этика толық сақталды [168]. Зерттеуге қатысушыларының анонимділігін қамтамасыз ету үшін аудиожазбалар мен транскрипттерден қатысушылардың аты-жөні мен басқа да жеке басын анықтайтын ақпарат толық өшіріліп, құпия сөзбен қорғалған бөлек файлда сақталды. Деректерді талдау, интерпретациялау және сақтау кезінде бүркеншік есімдер қолданылды. Сәйкесінше, зерттеу этикасының барлық нормалары сақталды.

Сонымен қатар ғылыми этика нормаларының дұрыс сақталғандығын растау мақсатында, Л. Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық университетінің Диссертациялық зерттеулерді этикалық бағалау жөніндегі комиссиясы өткізілді. Комиссияның қортындысына сәйкес (22.06.2023 ж. №10 хаттама, Шығ. №112), ғылыми зерттеулерді жоспарлау, бағалау, іріктеу және жүргізу процесінде және ғылыми зерттеу нәтижелерін тарату процесіндегі ешқандай бұзушылықтар анықталмады.

*Деректерді талдау***.** Көшбасшылық құзыреттеріндегі үлгілерді, үрдістерді және елеулі өзгерістерді анықтау үшін сандық деректерге статистикалық талдаулар жүргізіледі. Көшбасшылық құзыреттерін дамытуға қатысты негізгі тақырыптар мен заңдылықтарды анықтау үшін *тақырыптық талдау (thematic analysis)* таңдалды. Бұл талдау деректерді кодтауды, тақырыптарды анықтауды және білім берудегі көшбасшылықты дамыту бойынша бар әдебиеттер контекстіндегі қорытындыларды түсіндіруді қамтиды.

Педагогтармен және мектеп басшыларымен жүргізілген жартылай құрылымдық сұхбат болашақ білім беру көшбасшыларына қажетті құзыреттіліктер туралы бай, жан-жақты түсініктерді ұсынды. Талдау төрт негізгі тақырыпты анықтады: практикалық дағдылар мен білімді біріктіру, эмоционалды интеллект пен жұмсақ дағдыларды дамыту, деректерге негізделген шешім қабылдауды қамту және білім берудегі жаһандық перспектива. Бұл тақырыптар педагогтардың білім беру бағдарламаларын жақсарту бойынша қазіргі педагогтар мен көшбасшылар бөліскен ұсыныстар мен пікірлерін қамтиды.

157 студент толтырған онлайн сауалнамасының нәтижелері олардың басқарушылық құзыреттіліктерді дамытуға қатысты түсінігі мен тәжірибесінің нақты көрінісін ұсынды. Деректер студенттердің көшбасшылық рөлдерге дайындығына қатысты елеулі алаңдаушылық білдіретіндігін көрсетті, олардың көпшілігі өздерінің көшбасшы болуға дайын еместігін атады. Бұл көңіл-күй білім беру оқу жоспарындағы алшақтықты көрсетеді, мұнда респонденттердің 62,4%-ы олардың бағдарламалары көшбасшылық дағдыларды дамыту үшін жеткілікті мүмкіндіктер ұсынбайды деп санайды. Бұл алшақтық оқу бағдарламасының мақсаттары мен студенттердің көшбасшылыққа дайындыққа қатысты күтулері немесе қажеттіліктері арасындағы ықтимал алшақтықты көрсетеді.

Студенттердің 43,3%-ы оны негізгі кедергі ретінде қарым-қатынас дағдыларының аздығын атайды. Бұл көшбасшылықтың теориялық аспектілері қамтылғанымен, тиімді көшбасшылық үшін қажетті практикалық коммуникация дағдылары оқу жоспарында тиісті түрде қарастырылмауы мүмкін екенін көрсетеді. Көшбасшылық құзыреттілікті дамытудың тиімді құралы ретінде топтық жобаларға артықшылық беру студенттердің осы дағдыларды нақты өмірлік сценарийлерде тәжірибеден өткізіп, нақтылай алатын интерактивті және тәжірибелік оқу мүмкіндіктеріне деген ұмтылысын одан әрі баса көрсетеді.

Аталған қиындықтарға қарамастан, студенттердің басым көпшлігі оқу кезінде көшбасшылық рөлдерге қатысты, бұл осы дағдыларды дамытуға деген құлшынысын білдіреді. Дегенмен олардың мұндай рөлдерге дайындалуына сенімсіздік бұл тәжірибелердің толық қолдау көрсетілмейтінін немесе білім беру бағдарламаларында оқу мен дамуға барынша әсер ету үшін пайдаланылмайтынын көрсетуі мүмкін.

Ашық сұрақтарға берілген жауаптар студенттердің көшбасшылықта нені бағалайтынын және олардың жеке тәжірибесін көрсетті. Көшбасшылық рөлдеріндегі эмпатияның, төзімділіктің және адалдықтың маңыздылығын атап көрсететін мәлімдемелер студенттердің әкімшілік немесе ұйымдастырушылық дағдылардан тыс тиімді көшбасшылықтың күрделі, көп қырлы табиғатын білетінін көрсетеді. Бұл жауаптар осы негізгі құзыреттерге бағытталған көшбасшылықты дамыту бастамаларын дамытуға бағыт бере алады (6-кесте, 8-сурет).

Кесте 6 – Басқарушылық құзыреттіліктегі тұлғалық сапалардың көрсеткіші (1-ең жоғары дәреже)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тұлғалық сапалар | Басымдылық дәрежесі | | | |
| филология институты | жаратылыстану институты | педагогика және психология институты | магистранттар |
| Адалдық | 2 | 2 | 1 | 2 |
| Көпшілдік | 3 | 1 | 3 | 1 |
| Намысқойлық | 2 | 4 | 5 | 3 |
| Еңбекқор | 1 | 3 | 3 | 5 |
| Эмпатия | 5 | 5 | 5 | 4 |
| Толеранттылық | 6 | 6 | 4 | 6 |

Көшбасшылық дағдыларды дамытудағы ең үлкен кедергілерді қарастырған кезде, көшбасшылықтың практикалық мүмкіндіктерінің жоқтығы көзге түседі. Бұл педагогтардың білім беру бағдарламаларын жетілдірудің маңызды саласын көрсетеді, мұнда көшбасшылық тәжірибелерді біріктіру студенттердің дайындығы мен көшбасшылық қабілеттеріне сенімділігін айтарлықтай арттыра алады..

Басқарушылық құзыреттіліктерді педагогтың біліміне қалай енгізу керектігін талдай отырып, студенттердің көшбасшылық теориясын тәжірибеде тікелей қолдану жөніндегі ұсыныстары практикалық тәжірибелермен қуатталған, теориялық білім мен нақты өмірдегі қолдану арасындағы алшақтықты өтейтін оқу бағдарламасына деген сұранысты көрсетеді. Бұл тәсіл тағылымдамадан өту үшін оқу орындарымен серіктестікті, көшбасшылық жобаларды тапсыруды және студенттердің бастамаларына университет ішінде неғұрлым сенімді қолдау жүйелерін қамтуы мүмкін.

Қорытындылай келе, сауалнама нәтижелерінің егжей-тегжейлі талдауы студенттердің оқу бағдарламаларына көшбасшылықты дамытуға неғұрлым интеграцияланған, тәжірибелік тәсілді қабылдауға нақты үндеуін көрсетеді.

Сурет 8 – Тұлғалық сапалар диаграммасы

Практикалық қарым-қатынас дағдыларын жақсартуға, көшбасшылықтың нақты мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге және эмпатия мен төзімділік сияқты негізгі көшбасшылық қасиеттерге баса назар аудара отырып, білім беру бағдарламалары студенттердің болашақ мансабында кездесетін көшбасшылық қиындықтарға жақсырақ дайындай алады. Бұл талдау студенттердің пікірлерін тыңдаудың және олардың көшбасшылықты дамытудағы қажеттіліктері мен үміттерін қанағаттандыру үшін білім беру стратегияларын бейімдеудің маңыздылығын көрсетеді.

*Практикалық дағдылар мен білімді интеграциялау*

Педагогтар болашақ педагогтардың теориялық біліммен қатар практикалық дағдыларды меңгеруі өте маңызды екенін атап өтті. Бұған топ пен уақытты тиімді басқару, ресми құжаттарды таба алу, түсіну және сараптау, салық пен еңбек заңнамасын білу және мектеп қаржысын басқару сияқты мектепті басқарудың құқықтық және қаржылық аспектілерін меңгеру керек деп есептейді. Мұғалімдер де, мектеп басшылары да практикалық, күнделікті жұмыс дағдыларына қатысты ағымдағы оқу бағдарламаларындағы олқылықты атап өтті.

*«Бүгінде тек сабақ беретін, өз пәнін ғана білетін педагогтарды даярлау аздық етеді. Болашақ мұғалімдер сабақ берудің, бағалаудың заманауи әдістерін меңгеру керек. Өкінішке қарай, студент оқу бітіріп мектепке келгенде тек теориялық біліммен ғана келеді. Мектептердің кеңірек операциялық контекстін үйрету өте маңызды»,* - деп атап өтті сұхбаттасушы.

Бұл тақырып педагогтарды оқыту бағдарламалары студенттерді көшбасшылыққа қажетті операциялық құзыреттермен қаруландыратын теңдестірілген оқу жоспарын ұсыну қажеттілігін көрсетеді.

Практикалық дағдылар мен білімді педагогтарды оқыту бағдарламаларына біріктіруге баса назар аудару туралы Дарлинг-Хэммонд және т.б. [169] зерттеулерінде айтылып, болашақ педагогтарға мектеп операциялары, заң негіздері және қаржылық менеджмент туралы сенімді түсінік берудің маңыздылығын дәлелдейді. Бұл біртұтас көзқарас педагогтарды тек сабақ беруге ғана емес, сонымен қатар мектептердің күрделі экожүйелеріне жетекшілік етуге дайындайды. Қатысушылардың бірі айтқандай

*«Мектептегі әрекеттердің қыр-сырын меңгеру үшін теориялық білімнен гөрі тәжірибе қажет».*

Бұл перспектива теориялық білімді нақты әлемде қолданумен байланыстыратын оқу бағдарламаларының қажеттілігін атап көрсетеді, бұл пікір ғылыми зерттеулерде де айтылады, педагогтың білім беруіндегі тәжірибелік оқыту маңызды екендігі айғақталады [170].

Эмоционалды интеллект пен жұмсақ дағдыларды дамыту

Эмоционалды интеллект (EQ), көпшілік алдында сөйлеу, шешім қабылдау және жанжалдарды шешу маңыздылығы білім беру көшбасшылығындағы жұмсақ дағдылардың құндылығы туралы көп айтылды. Қатысушылар эмпатия, төзімділік және тиімді қарым-қатынастың өз мектептеріндегі өзара әрекеттесуді және оң нәтижелерді қалай жеңілдететінін көрсететін әңгімелерімен бөлісті.

*«Көшбасшылық жай ғана бағыттау емес; ол қарым-қатынас орнатушы, түсінуші және ынталандырушы. Бұл тәжірибе мен рефлексия арқылы жетілдірілетін құзыреттер»,* - деп бөлісті қатысушы.

Бұл тақырып педагогтарды оқыту бағдарламаларының осы жұмсақ дағдыларды дамыту мүмкіндіктерін біріктіру қажеттілігін атап көрсетеді, тәлімгерлік, кері байланыс және тәжірибелік оқыту негізгі құрамдас бөліктер болып табылады.

Деректерге негізделген шешімдерді қабылдау

Білім беруде үлкен деректердің қолжетімділігінің артуына байланысты бұл деректерді саналы шешім қабылдау үшін талдау және пайдалану құзыреті өте қажет. Педагогтар болашақ көшбасшыларға оқушылардың жетістіктерін арттыру және мектепті жақсарту үшін деректерді пайдалануға мүмкіндік беретін педагогтардың білім беру бағдарламасына деректер талдауын қосу керектігін атады.

*«Қазір ақпарат өте көп. Деректер де жетерлік. Соларға талдау жасай білу, оларды игеру маңызды. Мәселе PISA, МОДО сияқты зерттеулердің нәтижелері келеді. Бір том. Ондайлар көп. Деректер көп, оларды өңдеуді үйрету керек»*, – деп атап өтті мектеп жетекшісі.

Енді бір директор:

*«Шешім қабылдай білу – өте маңызды дағды. Басқарушылық құзыреттілікте осыны ескеру керек»* деді.

Бұл тақырып білім берудегі стратегиялық жоспарлау мен шешім қабылдауда деректердің рөлін мойындаудың артып келе жатқанын көрсетеді, болашақ педагогтардың деректерді талдауда білікті болуы қажеттігін баса көрсетеді.

Білім берудегі деректерге негізделген шешім қабылдауға баса назар аудару болашақ мектеп басшылары үшін деректер сауаттылығының маңыздылығын көрсетеді [171]. Сұхбатта мұғалімдер білім берудегі көшбасшылық бағдарламаларда деректерді талдау дағдыларын интеграциялауды жақтайтын зерттеулермен расталған ұстанымды педагогикалық білім беру бағдарламаларына деректер талдауын енгізу қажеттілігін атап

Білім берудегі жаһандық перспектива

Көшбасшылықтың жан-жақты перспективасын дамыту үшін халықаралық тәжірибені зерделеу және әлемдік білім беру тәжірибесін түсіну маңызды деп танылды. Қатысушылар шетелде оқу бағдарламалары, халықаралық ынтымақтастықтар немесе салыстырмалы білім беру зерттеулері арқылы әртүрлі білім беру жүйелерімен танысу болашақ педагогтардың көшбасшылыққа деген түсінігі мен көзқарасын байыта алады деп ұсынды.

*«Жаһандық перспектива біздің ой-өрісімізді кеңейтеді, болжамдарымызға күмән келтіреді және бізді жаңа мүмкіндіктермен таныстырады»,* - деді бір мұғалім.

Бұл тақырып болашақ көшбасшыларды жаһанданған білім беру контекстіне дайындау үшін педагогтарды оқыту бағдарламаларына халықаралық тәжірибені енгізудің құндылығын көрсетеді.

Жаһандану және халықаралық білім алмасу жағдайында педагогтарды оқытудағы жаһандық перспективаның маңыздылығы күн өткен сайын артып келеді. Ризви мен Лингард білім беру тәжірибесі мен саясатын қалыптастырудағы жаһандық ұтқырлық пен мәдениетаралық түсіністіктің маңыздылығын айрықша атап өтеді [172]. Педагогтармен және мектеп басшыларымен жүргізілген сұхбаттар осы көзқарасты қолдады, қатысушылар болашақ педагогтарды әртүрлі білім беру жүйелері мен мәдениеттерін ашатын тәжірибелерді меңгеруі керек деп есептейді.

*«Білім беруді жаһандық тұрғыдан түсіну біздің көзқарасымызды байытады және инновациялық тәжірибелерді енгізеді»,* - деп бөлісті педагог халықаралық әсер етудің артықшылықтарын атап.

Жартылай құрылымдалған сұхбаттардың нәтижелері тәжірибелік дағдыларды эмоционалды интеллектпен теңестіретін, заманауи деректер талдауын қамтитын және жаһандық перспективаны қамтитын білім беру тәсілін қолдайтын көшбасшылық құзыретті дамытудың жан-жақты көрінісін атап көрсетеді. Педагогикалық білім беру бағдарламалары осы тақырыптарды қарастыратын неғұрлым тұтас оқу жоспарын қабылдауға шақырылады, бұл мектеп алды педагогтардың білім берудегі көшбасшылықтың көп қырлы талаптарына жақсы дайындалуын қамтамасыз етеді. Практикалық тәжірибелерді біріктіру, жұмсақ дағдыларды дамыту, деректер сауаттылығын арттыру және халықаралық әсер етуді ынталандыру арқылы бұл бағдарламалар білім беру секторының қиыншылықтарын сенімділікпен, эмпатиямен және жаңашылдықпен шарлау үшін жабдықталған болашақ көшбасшыларды тәрбиелей алады.

Білім берудегі көшбасшылықтағы эмоционалды интеллект пен жұмсақ дағдылардың маңызды рөлі ғылыми әдебиеттерде жақсы жазылған. Големанның пікіріне сәйкес, эмоционалдық интеллект эмпатияның, өзін-өзі танудың және адамдар арасындағы қарым-қатынас дағдыларының құндылығына баса назар аудара отырып, көшбасшылық рөлдерде табысқа жетудің негізгі болжаушысы болып табылады [173]. Аталған пікір осы құзыреттердің маңыздылығын атап өткен сұхбатқа қатысушылардың пікірлерімен сәйкес келеді.

Ғылыми әдебиеттерге шолу жасау арқылы дәлелденген осы зерттеу нәтижелері педагогтың білім берудегі көшбасшылық құзыреттілігін дамытудың көп қырлы сипатын көрсетеді. Практикалық дағдыларды, эмоционалдық интеллектті, деректер сауаттылығын және жаһандық перспективаларды педагогтарды оқыту бағдарламаларына біріктіру болашақ педагогтарды қазіргі білім беру көшбасшылығының міндеттеріне жауап беруге дайындау үшін өте маңызды. Бұл тәсіл білім беру секторының дамып келе жатқан талаптарына сәйкес келеді, мұнда көшбасшылар күрделі операциялық ландшафттарды шарлап, инклюзивті және позитивті мектеп мәдениетін дамытады, деректер негізінде негізделген шешімдер қабылдайды және өз тәжірибесіне жаһандық түсініктерді енгізеді.

Осы алынған сұхбаттардың негізінде ғылыми мақала әзірлеп Скопус халықаралық базасына кіретін журналда жарияладық. «I Feel Abandoned»: Exploring School Principals’ Professional Development in Kazakhstan» атты мақаламызда мектеп көшбасшыларының біліктілігін жетілдіруге қатысты ұсыныстарды енгіздік [93, р. 638]. Мектепті басқаруға тағайындалған директор басшылық қызметке кіріспестен бұрын ешқандай дайындықтан өтпейтіндігі аталады. Зерттеуге қатысушы мектеп директорлары университет қабырғасында оқып жүргенде басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыруға ешқандай көңіл бөлмегендігін атады. ЖОО жағдайында көбіне кәсіби құзыреттіліктер мен нақты теориялық білімге мән берілетіндігі айтылады. Директор ретінде тағайындау барысында тек өздерінің тәжірибесіне сүйенетіндігін атады.

Осы тұста педагогика саласындағы менеджерлерді дайындаудың тұтас моделін әзірлеу керектігі анықталды. Демек университет қабырғасында басқарушылық құзыреттіліктерді қалыптастыру, директорлық қызметке кіріспес бұрын арнайы курстан өтуі және одан кейінгі кәcіби біліктілікті арттыруға мән беру керектігі анықталды.

Көшбасшылыққа дайындық ең дұрысы университеттен басталып, директорлық қызметке үміткерлермен аяқталуы керек, сондай-ақ жаңадан қабылданған мектеп директорларына кіріспе тренинг өткізу керектігі анықталды. Сондай-ақ, тәлімгерлік менторлық бағдарламалар әзірлеу жас директорларға мансаптық өсуге көмектесуі мүмкіндігі айтылады.

Қазақстандық директорлардың негізі жұмысы стратегиялық дамуды ойластырудан гөрі, мемлекеттік стандарттарға сәйкестікті, қамтамасыз ету, күнделікті операциялық мәселелерді шешуге бағытталғандығы анықталды. Халықаралық тәжірибемен салыстырғанда, Қазақстанда мектеп басшыларының жұмысы стратегиялықтан гөрі әкімшілік сипатта екендігі айтылады. Қазақстандық директорлар көшбасшылық дайындықтың жеткіліксіздігі мен қажетті құзыреттердің, білімнің жетіліксіз болуы іс жүзінде айтарлықтай қиындықтарға тап болатындықтары анықталды. Аталған мақала үшін жиналған деректер мектеп басшыларының басқарушылық құзыреттілікті дамыту қажеттілігін көрсетеді. Зерттеу мақаламызда мектеп басшылары үшін кәсіби өсу мүмкіндіктерінің жоқтығы, басқарушылық құзыретті дамыту алаңдаушылық туғызатынын ескертеміз, өйткені мектеп басшыларының көпшілігі жүйеде ондаған жылдар бойы жұмыс істейді және қазіргі заманғы үрдістерге ілесу үшін өздерін дамытып, білімдерін кеңейтіп отыруы керек. Осылайша, ұсынымдарға мектеп директорларының академиялық дербестігін арттыру, жас директорлар үшін тәлімгерлік мектебін құру, директорларға біліктілікті арттыру курстарына қатысу курсын таңдау еркін беру үшін ваучерлік жүйені енгізу, магистратура және докторантура арқылы білім беру көшбасшыларын даярлауды жақсарту сияқты ұсыныстар айтылады. Қазақстандағы білім беру саласындағы көшбасшылық – терең және қатаң дәлелге негізделген тәсілді талап ететін жаңа үрдіс екендігі айтылып, болашақ педагогтардың басқарушылық құзыретін қалыптастыру маңызды екендігі негізделеді [93, р. 639].

Бұдан бөлек ЭЫДҰ сияқты халықаралық ұйымдардың білім беру саласына қатысты жүргізетін зерттеулердің отандық білім беру жүйесіне қалай әсер ететіндігі туралы да көлемді зерттеу жүргіздік. «The impact of OECD research on the education system of Kazakhstan» атты мақаламыз ЭЫДҰ зерттеулерінің Қазақстанның білім беру жүйесіне ықпалына арналды [125, р. 757]. Әдебиеттерге сүйене отырып, екі негізгі мәселені қарастырдық - ЭЫДҰ Қазақстандағы білім беру саясатын реформалауда қандай рөл атқарады және бұл мемлекеттік білім беруді қамтамасыз етуді жетілдіре ме немесе нашарлатады ма? Мектеп басшыларымен жүргізген зерттеу барысында PISA, PIRLS, TALIS, TIMS сияқты халықаралық зерттеулерді білу, олардың нәтижелерін сараптай алу, талдау жүргізу, алынған нәтижелерді күнделікті өмірде, басқаруда қолдана алу құзыреті маңызды екендігі айтылды.

Зерттеу нәтижелері педагогтардың білім беру бағдарламаларының ХХІ ғасырдағы білім беру көшбасшылығының шынайылығын көрсететін неғұрлым тұтас және интеграцияланған оқу жоспарын қабылдау қажеттілігін көрсетеді. Сонымен қатар «Modern Requirements for the Professional Activity and Competence of a Social Teacher» атты зерттеу жұмысын жүргіздік [174]. Зерттеудің мақсаты - әлеуметтік педагогтың кәсіби қызметі мен құзыреттілгіне қойылатын заманауи талаптарды теориялық тұрғыдан қарастыру мен талдау болып табылады. Сапалық әдістерді қолдана отырып, бұл зерттеу әлеуметтік педагогтардың даярлық процесін және кәсіби дамуын жетілдіру үшін тұлғаға бағытталған, психологиялық-педагогикалық және практикаға бағытталған тәсілдерді зерттейді. Зерттеу нәтижесінде үздіксіз кәсіби дамудың, жаңа педагогикалық тәсілдерге икемді жауап берудің және қазіргі заманғы білім беру нормаларына сәйкес келетін кешенді компетенция жүйесін құрудың маңыздылығын атап өтеді. Зерттеу әлеуметтік педагогтардың білім арқылы әлеуметтік және жеке өсуді ілгерілетудегі маңызды рөлін атап өтеді. Мұндай талдау әлеуметтік педагогтардың кәсіби дамуына жаңа көзқарастар ұсынады және білім беру жүйесінде олардың маңыздылығын арттыруға бағытталған стратегияларды қалыптастыруға ықпал етеді.

Бұдан бөлек білім беру саясатындағы үштілділік мәселесіндегі кедергілерге қатысты ғылыми тұжырымдар да жасалды [175, 176].

Бірінші және екінші тарауларда қарастырылған зерттеудің мақсаты мен міндеттері болашақ педагогты дайындаудағы жоғары мектептің рөлі, заман талабының үдесінен шығудағы болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттарын анықтауды тәжірибелік тұрғыда негіздеудің қажеттілігін көрсетеді. Ғылыми зерттеулерде ең маңызды бөлім – бұл теориялық тұжырымдарды эксперименттік тексеру. Эксперимент эмпирикалық зерттеудің әдісі ретінде шетелдік және отандық ғалымдардың еңбектерінде жан-жақты қарастырылып, талданды.

*Ал, тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың мазмұны мен мәні* – болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы *педагогикалық шарттарының тиімділігін* айқындау моделі мен әдістемелік жүйесін және болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасу деңгейін экcпepимeнт жүзiндe бақылау, студенттердің, яғни болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасу деңгейін экcпepимeнт жүзiндe тeкcepу бoлып тaбылaды.

*Зерттеу бойынша тәжірибелік-эксперименттік жұмысты жүргізудегі мақсат:*

1. Ұсынылған модель негізінде оқытылатын пәндердің мазмұнында болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруды білім беру үдерісінінің құрылымына сәйкестендіру.

2. Зерттеу барысында жасалған эксперименттік жұмыс бағдарламаларын білім беруде тәжірибеден өткізу.

3. Болашақ педагогтың басқарушылық құзыретін арттыруда *болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру* бағдарламасын тәжірибеге енгізу.

4. Болашақ педагогты кәсіби дайындау жүйесінде басқарушылық құзыреттілікті қалыптастырудағы педагогикалық шарттардың тиімділігін айқындау.

5. Тәжірибелі-эксперимент жұмысының нәтижелерін өңдеу.

*Тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың міндеттері:*

1. болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің бастапқы деңгейін айқындау;
2. болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасуында алған теориялық білімді практикада жүзеге асыру икемділіктерін нақтылау;
3. болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің қалыптастыруға арналған зерттеуді тәжірибеге енгізу;
4. тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың нәтижелерінің тиімділігін арттыруды негіздеу.

Сонымен, тәжірибелік-эксперименттік оқыту үш кезеңде (анықтау, қалыптастыру және бақылау) жүргізілді.

Тәжірибелік-эксперименттік зерттеу негізгі 3 кезеңдерден тұрды:

1. Анықтау кезеңі: сауалнама алу және тест жүргізу.

2. Қалыптастыру кезеңі: білім алу процесінде арнайы әзірленген элективті курс арқылы сапалы қалыптастыру.

3. Қорытындылау кезеңі: бақылау жұмыстарын жүргізу, яғни зерттеу жұмысының нәтижесін нақты көрсеткіштер арқылы тексеру, салыстыру және қорытындылау.

Тәжірибелік-эксперименттің бірінші кезеңінде анықтау эксперименті жүргізілді. Анықтау экспериментінің мақсаты басқарушылық құзыреттілік туралы студенттің түсінігін нақтылау. Тәжipибeлiк-экcпepимeнт жұмыcтapын ұйымдacтыpу мeн өткiзуде экcпepимeнттiң тиiмдi тұpaқтылығын нeгiздeуде ғылыми тәжipибeлiк қopытындылap жacaлды. Біз тәжірибелік экспериментті ұйымдастырғанда педагогика мен психология ғылымдары негізінде эксперимент жүргізуге қоятын талаптарды басшылыққа алдық.

Әзірленген педагогикалық модельдің тиімділігін тексеру мақсатында 2022-2023 оқу жылы аралығында Мұхтар Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан университетінде жүргізілді. Экспериментке «Педагогика және психология» білім беру бағдарламасының төртінші курс студенттері эксперименттік топ ретінде (n=19) алынды. Аталған білім беру бағдарламасында тек бір ғана академиялық топ болғандықтан, біз бақылау тобы ретінде Шымкент қаласында орналасқан екінші университеттің студенттерін қатыстырдық. Өзбекәлі Жәнібеков атындағы Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университетінің «Педагогика және психология» білім беру бағдарламасының төртінші курс студенттері бақылау тобы (n=21) ретінде алынды.

Сауалнама сұрақтарын құрастыруда мынандай қағидаларды басшылыққа алдық:

* басқарушылық құзыреттілікті қалыптастырудағы басқару дағдыларын біле алуы;
* болашақ педагогтың басқарушылық этиканы сақтауы;
* педагогтың менеджмент теориясын меңгеру арқылы алған теориялық білімін тәжірибеде қолдана білуі.

Сонымен қатар, сауалнама сұрақтарын құрастыруда төмендегідей әдістемелік талаптарды басшылыққа алдық:

1. *Басқарушылық білімнің студент бойында қалыптасу деңгейі:*

* басқару туралы ұғымның мәні мен мазмұны;
* ұғым-түсінікті талдай білу шеберлігі;
* өз көзқарасын, пікірін ұстана білуі.

1. *Өзінің және басқа адамдардың пікіріне сын көзбен қарай білуі, өзіндік пайымының болуы.*
2. *Өзінің нақты бағыт-бағдары, жаңашылдығы, басқаларға әсер ете алу қабілеті, басқарушылық ынтасының болуы.*
3. *Жеке-тұлғалық басқарушылық мінез-құлқына сипаттама:*

* қиындықтан шыға алуы;
* көшбасшылық қабілет;
* мінез-құлқындағы дербестік.

Диссертациялық жұмыс аясында төмендегідей диагностикалық әдістемелер пайдаланылды:

1. «Көшбасшылық құзыреттілік шкаласы» (Leadership Competency Scale) 2016 жылы зерттеуші ғалым B.Ellah құрастырған (Қосымша Б).
2. Қайта қаралған өз-өзін басқару сауалнамасы (Revised Self-Leadership Questionnaire) 2002 жылы Джеффери Д. Хоутон мен Кристофер П. Нек енгізген (Қосымша В).
3. Тұлғаның өзін бағалауға арналған О.Мотковтың сауалнамасы (Қосымша Г).

*Leadership Competency Scale (LCS)*

2016 жылы Barnabas Ellah құрастырған Leadership Competency Scale (LCS), әртүрлі контексттерде, оның ішінде білім беру орталарында көшбасшылық қабілеттерді бағалау және өлшеу үшін арналған кешенді құрал болып табылады [177]. Бұл шкала мекемелер мен ұйымдарға көшбасшылық лауазымдарда болған немесе осындай лауазымдарға ұмтылған жеке тұлғаларды бағалау үшін нақты нұсқаулық ұсыну мақсатында мұқият құрастырылған.

Аталмыш сауалнама ықпал ету және ынталандыру, оқу, басқару, елестету, топтастыру, бастамашылық, этикалық мінез-құлық, адами капиталды дамыту, коммуникация, шешім қабылдау және өзгерту сияқты құзыреттерді өлшеуге арналған кластерлерден тұрады. Көшбасшылық құзыреттілік шкаласы он бір макроқұзыреттілік жиілігі мен қарқындылығын өлшейді. 1-шкала бес тармақтан тұрады және әсер етуші және ынталандырушы құзыретті өлшейді. 2-шкала бес элементтен тұрады және оқу құзыреттілігін өлшейді. 3-шкала басқару құзыреттілігін өлшейтін бес элементті қамтиды. 4-шкалада болжау құзыреттілігін өлшейтін бес элемент бар. 5-шкала бес тармақтан тұрады және топта жұмыс істеу құзыреттілігін өлшейді. 6-шкалада бастамашылық құзыреттілікті өлшейтін бес элемент бар. 7-шкала бес тармақтан тұратын этикалық құзыреттілік болып табылады. 8-шкала адами капиталдың құзыреттілігін дамытуды өлшейтін бес элементтен тұрады. 9-шкалада коммуникация құзыреттілігін өлшейтін бес элемент бар. 10-шкалада шешім қабылдау құзыреттілігін өлшейтін бес элемент бар. Соңында, 11-шкалада өзгермелі құзыретті өлшейтін бес элемент бар. Жалпы құзыреттер саны – 55.

Респондент өз көшбасшысының мінез-құлқының жиілігі мен қарқындылығын қабылдауын барынша дәл көрсететіндей жауап беруі керек. Сауалнамада қолданылатын ұғымдар: жиілік – бұл мінез-құлықтың қаншалықты жиі қолданылатынының өлшемі; қарқындылық – дәреженің, шаманың немесе жоғары бағытталған жұмыс стилінің өлшемі.

Қайта қаралған өз-өзін басқару сауалнамасы (Revised Self-Leadership Questionnaire - RSLQ) 2002 жылы Джеффери Д. Хоутон мен Кристофер П. Нек RSLQ өзін-өзі басқарудың үш негізгі өлшемін білдіретін тоғыз түрлі ішкі шкаладағы 35 тармақтан тұрады [178]. Кестеде тоғыз RSLQ қосалқы шкалалары мен үш өзін-өзі басқару өлшемі арасындағы байланыстардың қысқаша мазмұны берілген (8-кесте). Мінез-құлыққа бағытталған өлшем таңбаланған бес ішкі шкаламен ұсынылған:

1) өзіндік мақсат қою (бес элемент);

2) өзін-өзі марапаттау (үш элемент);

3) өзін-өзі жазалау (төрт элемент);

4) өзін-өзі бақылау (төрт элемент);

5) өзін-өзі басқару (екі элемент).

Сындарлы ойлау өлшемі белгіленген үш кіші шкаламен ұсынылған:

1) табысты орындауды визуализациялау (бес элемент);

2) өз бетінше сөйлесу (үш элемент); және

3) сенімдер мен болжамдарды бағалау (төрт элемент)енгізген.

Кесте 8 – Қайта қаралған өз-өзін басқару сауалнамасы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Өлшемдер | Шкала | Сандық шкала | Факторлық элементтер саны |
| Мінез-құлыққа бағытталған стратегиялар | Өзіндік мақсат қою | 2, 11, 20, 28, 34 | 2 |
| Өзін-өзі марапаттау | 4, 13, 22 | 4 |
| Өзін-өзі жазалау | 6, 15, 24, 30 | 6 |
| Өзін-өзі бақылау | 7, 16, 25, 31 | 7 |
| Өзін-өзі бақылау | 9, 18 | 9 |
| Марапаттау стратегиялары | Ойларды табиғи сыйлар ға бағыттау | 8, 17, 26, 32, 35 | 8 |
| Конструктивті ойлау үлгісінің стратегиялары | Сәтті орындауды визуа лизациялау | 1, 10, 19, 27, 33 | 1 |
| Өздігінен сөйлесу | 3, 12, 21 | 3 |
| Сенімдер мен болжам дарды бағалау | 5, 14, 23, 29 | 5 |

Бұл сауалнама өзін-өзі ынталандыру, өзін-өзі басқару және өзін-өзі бағыттау сияқты өзін-өзі басқару концепциясын бағалауға арналған құрал. Өзін-өзі басқару – бұл әртүрлі контекстерде, соның ішінде жұмыс және академиялық орталарда, тиімді жеке әрекет ету үшін маңызды. Ол болашақ педагогтарға өздерінің өнімділігін басқару, жеке және кәсіби мақсаттарды белгілеу, үздіксіз оқып және жақсарудың белсенді көзқарасын дамыту сияқты білім беру саласында өте маңызды өзін-өзі басқару дағдыларын дамытуға мүмкіндік береді.

О.И. Мотковтың тұлғаның өзін-өзі бағалауына арналған сауалнамасы (Б.А. Сосновский бейімдеген түрі) – бұл психологиялық зерттеудің тиімді әдісі, ол адамның өзіндік қабілеттерін, қасиеттерін және жеке басының даму деңгейін бағалауға көмектеседі (9-кесте) [179]. Бұл әдістеме, сыналушыға өзінің өзін-өзі қалай бағалайтынын түсінуге және оның дамуындағы мүмкін болатын жетістіктер мен кемшіліктерді анықтауға мүмкіндік береді.

Кесте 9 – О.И. Мотковтың тұлғаның өзін-өзі бағалауына арналған сауалнамасының аспектілері

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тұлға факторлары (аспекттері) | Тармақтар | Пунктер саны |
| Адамгершілік | 2, 3, 6 , 9 | 4 |
| Ерік-жігер | 4, 7, 15, 16 | 4 |
| Дербестік және шындықты қабылдай алу сезімі | 12, 13, 14, 24 | 4 |
| Шығармашылық | 5, 17, 19, 21 | 4 |
| Үйлесімдік | 11, 20, 22, 23 | 4 |
| Экстраверсия | 1, 8, 10, 18 | 4 |
| Тұлғаның позитивті аспектілерінің жалпы бағалауы | 1-24 | 24 |

Сауалнама негізінен 24 қасиеттен тұрады және сыналушы өзінің бойындағы осы қасиеттердің қандай деңгейде екенін 5 баллдық шкала бойынша бағалауы тиіс. Осы қасиеттер келесідей факторлар бойынша топтастырылады:

*Адамгершілік:* Бұл фактор адамның қоғамдағы басқа адамдарға деген қарым-қатынасы, оларға деген көзқарасы мен әрекеттерін қамтиды.

*Ерік-жігер:* Бұл мақсаттарға жету үшін өзінің ішкі күші мен ынтасын пайдалана білу қабілетін білдіреді.

*Дербестік және шындықты қабылдай алу сезімі:* Жеке тұлғаның өз міндеттері мен мәселелерін шешудегі тәуелсіздігі мен бастамашылығын көрсетеді.

*Шығармашылық:* Бұл фактор адамның жаңа идеяларды құруға, ойлануға және өзгеше көзқарастарды қабылдауға деген қабілетін бағалайды.

*Үйлесімдік:* Адамның өзгелермен үйлесімді қарым-қатынас орната алу қабілетін анықтайды.

*Тұлғаның позитивті аспектілерінің жалпы бағалауы:* Бұл адамның өзінің жеке басын, қабілеттерін және жетістіктерін қалай қабылдайтынын көрсетеді.

Осы факторлар бойынша өзін-өзі бағалау мүмкіндігі, адамға өзінің даму жолында нені жақсарта алатынын және қандай салаларда күш салуы керек екенін түсінуге көмектеседі.

Бұл талаптар болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін анықтауға мүмкіндік береді. Сауалнама нәтижесінде студенттердің 60% өмірлік жағдайда әр түрлі қиындықтарға байланысты шешімін табуға қиналатындықтарын көрсетті. Студенттер арасында басқарушылық құзыреттілік туралы қызығушылықтың басым екенін 75% байқатты.

Анықтау экспериментінің нәтижелері:

* болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруға білім беру барысында айтарлықтай көңіл бөлінбеуі;
* педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда болашақ педагогтың заманауи талапқа сай дайындаудағы нәтиженің болмауы;
* мектепті, сыныпты басқаруға қатысты заманауи тәсілдердің оқытылмауы;
* педагогикалық менеджментке қатысты оқытушылар құрамының арасында білікті маманның болмауы.

Тәжірибелік – эксперименттің 2-кезеңі ұсынылып отырған әдістің тиімділігі мен ғылыми болжамның дәлдігін айқындау. Қазіргі заманның стратегиясы адамның мүмкіндіктері мен шығармашылық қабілетін ашу жаңа идеялардың пайда болуына себеп болады. Нарықтық экономика мотивациялық жаңа іскерлікті, ерекше жобаны қажет етеді десек, осы бағытта болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда қолданылатын технологиялар өзекті болып табылады. Білім берудегі жаңа әдіс- тәсілдер:

* сыни ойлау;
* білім берудегі АКТ-ны қолдану;
* білім берудегі көшбасшылық;
* проблемалық оқыту;
* кейс стади әдісі;
* жобалау технологиясы.

Ал, біздің зерттеуімізде қарастырылған тұғырлар болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілікті жүзеге асырудағы қазіргі білім беру жүйесіне тән технологияны педагогикалық үдеріске енгізу мынандай мүмкіндік береді:

1. Педагогикалық үдерісті тиімді басқаруға және жоспарлауға.
2. Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасуында нәтижеге бағытталған жұмысты жүзеге асыруға.
3. ЖОО-да болашақ маман дайындау мен білім беруді модернизациялауға ықпал етеді.

ЖОО-да білім беру жағдайында болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда заман ағымына сай бірнеше талаптардың қажет екендігін айтуға болады:

1. Білім туралы заңдарға сәйкес педагогтарды кәсіби дайындау стандарты, білім беру бағдарламаларының мазмұны мен мамандыққа сай оқу жоспарының жүйелілігінің сақталуы.
2. ЖОО-да болашақ педагог мамандарды дайындауға материалдық және техникалық базаның қамтамасыз етілу деңгейінің сапалы болуы.
3. ЖОО-дағы болашақ педагогты кәсіби даярлауда оқыту жүйесін ұйымдастыру ерекшеліктері мен болашақ педагогқа қойылатын ішкі талаптардың жүйелілігі.
4. ЖОО-да білім беретін оқытушылардың біліктілігі мен кәсіби құзыреттілігі, білім алушыға деген көзқарасы мен қарым-қатынасының жоғары деңгейде болуы.

Заман талабына сай болашақ маман дайындау жаңа құзыреттерді талап етуі біз қарастырып отырған болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мәселесінің өзектілігін арттырады. Сонымен қатар, зерттеу барысында жоғары оқу орындарында болашақ педагогты кәсіби іс-әрекетке дайындау үдерісін білім беру талаптарына сай қайта қарауды, білім берудегі сапа көрсеткішін арттырудағы тиімді әдістер мен тәсілді қарастыруды байқатады.

XXI ғасырдағы жоғары оқу орнының басты міндеттерінің бірі – бәсекеге қабілетті мамандарды даярлау болса, осыған сәйкес, жоғары оқу орындарында болашақ педагогты – көшбасшы, зерттеуші, ұйымдастырушы, гуманист, сабақты жоғары талапқа сай жүргізе алатын қоғамның білікті, жан- жақты дамыған, басқарушылық қабілеті жоғары маман ретінде қалыптастырсақ, білім сапасы нәтижелі болады.

Кәсіби дайындық барысында болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қaлыптacтыру педагогтардан шеберлікті, ізденіcті, білім алушының білімге деген ынтa-жігерін тaлaп етеді. Білім алушы жоғары оқу орнында алған білімін тәжірибемен ұштacтырa білгенде ғaнa оның кәсіби басқарушылық құзыреттілігі бaйқaлaды. Құзыреттілікті әрдaйым дaмытып отыру керек. Басқарушылық құзыреттіліктің қaлыптacуынa ортa, қaрым-қaтынac, білім, қaбілет, дaғды әcер етеді. Білім алушының басқарушылық құзыреттілігі ізденіс барысында ғана қалыптасуға мүмкіндік туады.

Бұл зерттеу жұмысы болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру бүгінгі таңда барлық педагогтың бойында болуы тиіс білімділік, табыстылық, ұтқырлық нәтижесінде болашақ педагогтың ең алдымен, сапалы білім алуына, өзгелермен шынайы, ізгілікті қарым-қатынаста болуының негізі болып қаланады. Болашақ педагогтарды кәсіби даярлау үдерісіндегі басқарушылық құзыреттіліктің жиынтығы арқылы күтілетін нәтижені қалыптастыруды көздейді. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі кәсіби білім, икем-дағдыны, біліктілікті арттыру, педагогтың жалпы мәдени дамуын, оның тұлғалық көзқарасын және кәсіби маңызды дағдыларын, көшбасшылық қабілетін қалыптастыру, адамдарға ықпал ете алу, туындаған проблеманы өздігінше шешуге, өз білімі мен біліктілігін анықтауға мүмкіндік беретін педагогтың кәсіби даму деңгейі болып табылады.

Қолданылған әдістемелер қол жеткізген мәліметтерді тек сапалық қана емес, сандық тұрғыда да талдауға мүмкіндік тудырды. Қолданылған әдістемелер студенттердің өзінің және басқалардың эмоциясын түсіну және басқара алу деңгейін, сонымен қатар студенттердің психологиялық ахуалын көрсетеді. Бұл әдістемелер болашақ педагогтың басқалардың эмоциясын түсіне алуы және басқара алу деңгейін, психологиялық ахуалын көрсетеді. Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігі оқу процесіне және оның мамандық бойынша жұмыс барысында маңызды рөл атқарады.

Педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың мазмұны мен мақсатында болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігіне мән берілуі кәсіби білікті маман дайындаудың алғышарттары болып табылады. Тұлғаның бойындағы білімге құштарлығы, меңгерген білімі мен алған тәрбиесін өмірде қолдана алуы рухани құндылықты арттырудың негізі болып табылады. Білім беру мазмұнын қамтамасыз етудегі стандарттар мен оқу жоспарлары, бағадарламалар, білім сапасын бағалау мен мониторинг жүргізудегі әлемдік білім кеңістігінің озық тәжірибелері зерттеуде қарастырылды.

Педагогикалық білім беру теориясында болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру арқылы маманның кәсіби іс- әрекеті барысында туындайтын кез келген күрделі мәселелерді нақты жағдайларға байланысты шеше алу мүмкіндігі анықталды. Осы тұрғыдан алғанда, жоғары білім беру жүйесіндегі педагогикалық менеджмент – құнды шешім болып табылады.

Зерттеу жұмысымыздың эксперименттік бөлімін қорытындылау кезеңінде, болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігіндегі өзін-өзі бағалау ерекшеліктері динамикасы тексерілді, болжамдар алынды, педагогикалық жоғары оқу орны болашақ студенттерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы педагогикалық шарттар негізінде біздің тарапымыздан әзірленген модельдің ықпал ету дәрежесі айқындалды.

Тәжірибелік-эксперименттік жұмыстарды жүргізуде басқару туралы ғылыми - педагогикалық, психологиялық және әдістемелік әдебиеттерге шолу жасай отырып, зерттеу проблемасына байланысты теориялық және практикалық еңбектерді талдау; эксперимент жұмысын жүргізудің оңтайлы әдіс-тәсілдерін қарастыру; экспериментті жүргізуде жүйелі түрде болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы педагогикалық шарттарды басшылыққа алдық.

Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары негізінде құрылған модельдің тиімділігін тексеру мақсатында «Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру» элективті курсы әзірленді. Бұл топқа эксперименттік топтағы студенттер толықтай қатысты. Ал бақылау тобындағы студенттермен арнайы WhatsApp месенджері арқылы топ құрылып, ол топқа апта сайын көшбасшылыққа қатысты материалдар, кітаптар, мақалалар, видеолекциялар, түрлі видеолар жіберіліп отырды.

Элективті курс 4 академиялық кредитті құрады. Элективті курс аясында лекциялар, семинарлар, студенттік өзіндік жұмысы мен оқытуымен өзіндік жұмысы қамтылды. «Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру» элективті болашақ педагогтарға мектептің педагогикалық үдерісін басқаруда басқарушылық, кәсіптік құзыреттіліктерді дамытуға көмектеседі.

Пәннің міндеттері мектеп ұжымын басқарудың теориялық және әдіснамалық негіздерін меңгеру, педагогикалық менеджмент туралы түсінік қалыптастыру, білім беру мекемесін басқарудағы қабілеттер мен дағдыларды дамыту болып табылады.

Болашақ педагогтардың білім берудегі менеджмент қызметін жүзеге асыру қабілетінің дамуы, олардың педагогикалық үдеріске қосқан үлесінің артуына ықпал етеді. Бұл салаға арналған оқу бағдарламаларын дамыту және тиімді оқыту әдістерін қолдану арқылы болашақ педагогтарды басқарушылық позицияға дайындау. Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы педагогикалық шарттардың тиімділігі тәжірибелік жұмыстар барысында экcперимент кезіндегі бaқылaу және экcперимент топтaрындaғы көрcеткіштер нәтижелері келесі 3.3 параграфта қарастырылады.

Бұл зерттеу жұмысы болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру бүгінгі таңда барлық педагогтың бойында болуы тиіс білімділік, табыстылық, ұтқырлық нәтижесінде болашақ педагогтың ең алдымен, сапалы білім алуына, өзгелермен шынайы, ізгілікті қарым-қатынаста болуының негізі болып қаланады. Сондықтан, жоғары оқу орындарында маман дайындаудағы өзгерістер педагогика ғылымының теориялық және практикалық салалары қарастыратын маңызды мәселе қатарына жатады деп санаймыз. Болашақ педагогтарды кәсіби даярлау үдерісіндегі басқарушылық құзыреттіліктің жиынтығы арқылы күтілетін нәтижені қалыптастыруды көздейді. Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігі бұл – күнделікті пайда болатын мәселелер мен міндеттерді тиімді түрде шешуге мүмкіндік беретін қабілет, білім алушының сапасы мен білім нәтижесін, іскерлік пен басқарушылық дағды жиынтығы, мәселені өз бетінше шеше алатын жеке тұлғаның мүмкіншіліктерінің көрінісі.

### 3.2 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесі

Қазақстандық жоғары білім беру жүйесінің халықаралық аренадағы орнын нығайту және қоғамның қажеттіліктеріне сәйкес келетін мамандарды даярлау мақсатында құзыреттілік тұғырға басымдық берілуде. Бұл бағытта жоғары оқу орындары білім алушылардың өзіндік ізденуін, белсенділігін және шешім қабылдау қабілеттерін арттыруға бағытталған оқыту әдістері мен технологияларын енгізуде.

Бұл процесте интерактивті әдістер мен басқарушылық құзыреттілікті дамытуға бағытталған жаңа технологиялардың маңызы зор. Олар студенттердің белсенді қатысуын ынталандырып, оқу материалын тереңірек меңгеруге және кәсіби дағдыларды қалыптастыруға көмектеседі. Сонымен қатар заманауи білім беру жүйесінде педагогтың рөлі де өзгеріп, олар тек білім беруші ретінде ғана емес, сонымен қатар студенттердің дамуына жетекшілік ететін және олардың кәсіби құзыреттіліктерін арттыруға көмектесетін серіктес ретінде қарастырылады.

Жоғары оқу орнында болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру ең алдымен, педагогикалық менеджмент заңдылықтарының бірлігіне негізделген оқу процесін ұйымдастырудың жүйелі тәсілі болып табылады. Теориялық тұрғыдан алғанда, жоғары оқу орнында білім алған болашақ маман білім беру жүйесін басқарудағы педагогикалық менеджмент, басқарушылық құзыреттіліктің заңдылықтары туралы нақты түсінік қалыптастыруы керек, практикалық тұрғыдан алғанда, болашақ кәсіби қызметінде осы алған білімді тиімді түрде басқарушылық қабілетін дамытуы қажет. Тәжірибелік-эксперименттің нәтижелері болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттіліктерін қалыптастырудың маңыздылығын және оны жоғары оқу орны жағдайында жүзеге асырудағы әдістемелік жүйесін жасаудың қажеттігін көрсетті. Сонымен бірге болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары негізінде құрылған модельдің тиімділігін тексеру мақсатында элективті курс бағдарламасын білім беру жүйесіне енгізу жұмыстары қарастырылды. Біздің тарапымыздан ұсынылған ««Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру» атты элективті курстың негізгі мақсаты – білім беру саласында тиімді көшбасшылық үшін қажетті басқару құзыреттіліктерінің кешенін қалыптастыру және дамыту. Бұл мақсат басқарудың келесі нақты құзыреттеріне қол жеткізуге бағытталған:

*Стратегиялық жоспарлау және шешім қабылдау қабілеті* – күрделі жағдайларды талдау және деректер мен аналитикалық әдістер негізінде негізделген шешімдер қабылдау дағдыларын дамыту.

*Ресурстар мен жобаларды басқару* – білім беру саласында ресурстарды тиімді бөлу және жобаларды басқару әдістерін меңгеру.

*Қарым-қатынас дағдылары және эмоционалдық интеллект* – кәсіби ортада тиімді қарым-қатынас жасау және тұлғааралық қарым-қатынастарды басқару қабілетін дамыту.

*Аналитикалық дағдылар және үлкен деректермен жұмыс істеу* – басқару шешімдерін қабылдау үшін деректерді жинау, талдау және интерпретациялау саласындағы құзыреттіліктерді меңгеру.

*Көшбасшылық және топтық жұмыс* – ұжымды құру және жетекшілік ету, қызметкерлерді ынталандыру және дамыту дағдыларын дамыту.

Элективті курс мақсатына жету үшін келесі міндеттер анықталды:

1. Көшбасшылық пен менеджменттің теориялық негіздеріне оқыту – білім беру саласындағы басқару құзыреттіліктерінің рөлін түсіну үшін қажетті көшбасшылықтың заманауи тәсілдері мен теорияларын зерттеу.
2. Шешім қабылдау дағдыларын дамыту – күрделі жағдайларды талдау және негізделген шешім қабылдау қабілетін дамытуға бағытталған практикалық тапсырмалар мен жағдайларды орындау.
3. Ресурстарды басқаруда білімді практикалық қолдану – білім беру ұйымында ресурстарды жоспарлау мен бөлуді қоса алғанда, жобаларды әзірлеу.
4. Мәліметтерді талдау әдістерін меңгеру – басқару қорытындылары мен шешімдерін қалыптастыру үшін нақты деректерді пайдалана отырып, талдау жұмыстарын жүргізу.
5. Коммуникациялық дағдылар мен эмоционалдық интеллектті дамыту – жеке қасиеттерді дамыту және эмоцияларды басқару.
6. Көшбасшылық пен топта жұмыс істеу дағдыларын дамыту – көшбасшылық қасиеттерді дамытуға және топта жұмыс істей білуге ықпал ететін топтық жобалар мен тапсырмаларды ұйымдастыру.

Бұл міндеттер студенттерге тек теориялық білімді ғана емес, сонымен қатар білім беру саласындағы табысты басқару іс-әрекетіне қажетті практикалық дағдыларды бере отырып, басқару құзыреттілігін жүйелі және жан-жақты қалыптастыруға бағытталған. Осылайша, *«Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру»*элективтікурсы болашақ педагогтарды басқарудың күрделі мәселелерін шешуге және тиімді білім беру көшбасшылығын дамытуға дайындаудың негізгі элементіне айналады (10-кесте).

Әр тақырып лекциялар, семинарлық сабақтар, топтық талқылаулар және интерактивті оқыту әдістерін қамтиды. Материалды терең түсіну үшін, теориялық білімді практикалық тапсырмалар мен жобалармен үйлестіру маңызды болды. Басқару жүйесі туралы ғылыми негізделген идеяларды талдау арқылы болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру, сондай-ақ басқару технологияларын қолдана алуы, кәсіби қызметінде туындайтын мәселені тиімді шеше білуге даярлау, болашақ педагогтың педагогикалық көшбасшылық пен менеджмент теориясын мен басқару техникасын игере алуы барысында басқарушылық қабілеті жоғары менеджерге тән іскерлік дағдыны қалыптастыру мақсаты көзделді.

Кесте 10 – ««Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру» элективті курсының жоспары

|  |  |
| --- | --- |
| Апта | Тақырыптардың атауы, олардың негізгі мазмұны |
|
| 1 | 2 |
| 1-апта | *Тақырып 1. Басқарудың теориялық негіздері*  *Лекция 1-2.*  Білім берудегі басқару түсінігі.  Педагогикалық менеджменттің басқару қызметінің айрықша түрі ретіндегі мәні мен ерекшеліктері. Педагогикалық менеджмент теориясының негізгі түсініктері |
| *1 Практикалық сабақтың тақырыбы:*  Басқару теорияларының эволюциясы және бүгінгі қолданысы |
| 2-апта | *Тақырып 2. Білім саласындағы менеджмент пен көшбасшылық*  *Лекция 3-4.*  Көшбасшылық түсінігінің туындауы және анықтамасы. Әкімшіліктің, көшбасшылықтың және менеджменттің өзара байланысы. Көшбасшылық мәселесі педагогикалық менеджменттің маңызды мәселесінің бірі ретінде. Білім беру үдерісін басқарудағы көшбасшылық түсінігінің мазмұн |
| *2 Практикалық сабақтың тақырыбы:*  Білім саласындағы менеджмент пен көшбасшылық |
| 3-апта | *Тақырып 3. Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы тұғырлар және педагогикалық шарттар*  *Лекция 5-6*  Құзыреттердің классификациясы. Басқарушылық құзыреттіліктің маңызы  Негізгі тұғырлар  Педагогикалық шарттар |
| *3 Практикалық сабақтың тақырыбы:*  Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы тұғырлар және педагогикалық шарттар |
| 4-апта | *Тақырып 4. Педагогикалық менеджменттің заңдылықтары*  *Лекция 7-8.*  Мектепішілік менеджменттің жетекші заңдылықтары. Оқу-тәрбие жұмысын басқару жүйесі қызметі тиімділігінің басқарудың субъектісі мен объектісі арасындағы құрылымдық-қызметтік байланыстар деңгейіне тәуелділігі |
| *4 Практикалық сабақтың тақырыбы:*  Педагогикалық менеджменттің заңдылықтары |
| 5-апта | *Тақырып 5. Зерттеулерге негізделген шешім қабылдау.*  *Лекция 9-10.*  Зерттеулерге негізделген шешім қабылдаудың теориясы  Шешім қабылдаудың маңызы |
| *5 Практикалық сабақтың тақырыбы:*  Data Driven өмірде қолдану |

10-кестенің жалғасы

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| 6-апта | *Тақырып 6. Ауқымды мәліметтер (Big Data)*  *Лекция 11-12.*  Ауқымды мәліметтердің (Big Data) анықтамасы және оның білім беру саласында қолданылуы  Деректерді талдау әдістері |
| *6 Практикалық сабақтың тақырыбы:*Статистикалық мәліметтерді жинақтау. Мәліметтердің визуализациясы |
| 7-апта | *Тақырып 7. Білім беру саласындағы халықаралық зерттеулердің мәліметтерін басшылыққа алу*  *Лекция 13-14.*  Халықаралық зерттеулердің маңызы және олардың түрлері  PISA, TIMSS, PIRLS, TALIS халықаралық зерттеулердің нәтижелерін талдау  Зерттеулердің нәтижелерін ұлттық білім беру жүйесінің дамытуға қолдану |
| *7 Практикалық сабақтың тақырыбы:*Білім беру саласындағы халықаралық зерттеулердің мәліметтерін басшылыққа алу |
| 8-апта | *Тақырып 8. Кейс-стади әдісінің білім*  *алушылардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы мәні*  *Лекция 15-16.*  Кейс-стади әдісінің анықтамасы  Кейс-стади әдісін пайдаланудың нақты мысалдары |
| *8 Практикалық сабақтың тақырыбы:*  Кейс-стади әдісінің білім алушылардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы мәні |
| 9-апта | *Тақырып 9. Талант менеджмент.*  *Лекция 17-18.*  Талант менеджментінің анықтамасы және маңызы  Талантты анықтау, дамыту және ұстап қалу стратегиялары  Талантты басқарудағы заманауи тенденциялар |
| *9 Практикалық сабақтың тақырыбы:*  Big Data-ны білім беруде қолдану жобасы |
| 10-апта | *Тақырып 10. Тайм менеджмент.*  *Лекция 19-20.*  Тайм менеджментінің негізгі қағидалары  Өзін-өзі басқару дағдыларын дамыту |
| *10. Практикалық сабақтың тақырыбы:*  Жеке және кәсіби дамудағы тайм менеджмент |
| 11-апта | *Тақырып 11. Интеллект түрлері: IQ, EQ, SQ, & AQ*  *Лекция 21-22.*  IQ – ақыл интеллекті, EQ – эмоционалды интеллект  SQ – рухани интеллект; AQ – бейімделу интеллекті |
| *11 Практикалық сабақтың тақырыбы:*  Басқарушылық құзыреттілікті дамытудағы интеллектінің рөлі |
| 12-апта | *Тақырып 12. Коммуникативтік, кәсіби құзыреттіліктер*  *Лекция 23-24.*  Коммуникативтік құзыреттіліктердің анықтамасы және элементтері  Кәсіби құзыреттіліктердің маңызы және оларды дамыту  Қарым-қатынас дағдыларын жетілдіру стратегиялары |
| *12 Практикалық сабақтың тақырыбы:*  Басқарушылық құзыретті қалыптастырудағы коммуникативтік және кәсіби құзыреттердің маңызы |

10-кестенің жалғасы

|  |  |
| --- | --- |
| 13-апта | *Тақырып 13. VUCA, BANI әлемі. Белгісіздік жағдайында басшылық ету.*  *Лекция 25-26.*  VUCA және BANI әлемдерінің анықтамасы  Белгісіздікті басқару стратегиялары  Басшылар үшін өзгерістерге бейімделу және инновация |
| *13 Практикалық сабақтың тақырыбы:*  Ковид пандемиясының білім беру жүйесіне әсері |
| 14-апта | *Тақырып 14. Білім беру саясатындағы нормативті құқықтық актілер.*  *Лекция 27-28.*  Білім беру саласындағы негізгі нормативтік құқықтық актілер  Нормативті құқықты актілермен жұмыс істеу |
| *14 Практикалық сабақтың тақырыбы:*  https://adilet.zan.kz және https://legalacts.egov.kz сайттарымен жұмыс |
| 15-апта | *Тақырып 15. Мектепті жетілдіру және тексеру процесі.*  *Лекция 29-30.*  Мектепті жетілдіру стратегиялары  Сапаны бағалау және мониторинг процесі |
| *15 Практикалық сабақтың тақырыбы:*  Аттестация және аккредитация |

Бағдарлама барысында болашақ педагогта медиа контент құрай алу, жасай алу, тиімді пайдалану, өзгелерге ұсына алу, түсіндіре алу құзыреттілігі, ақпаратты маңызды, тез әрі сапалы түрде ала алу құзыреттілігі қалыптасады.

Осыған байланысты ұйымдастырылып отырған тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың жалпы *мақсаты:*

1. Білім берудегі жобалау негізінде сабақтарда білім алушылардың болашақ педагогикалық мамандыққа бағытталған басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесін теориялық негіздеу.
2. Білім алушылардың менеджмент арқылы мамандыққа бағытталған басқарушылық қарым-қатынас құзыреттілігінің мәнін көрсету.
3. Элективті курс негізінде болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруды әдістемелік тұрғыдан жетілдіру және тәжірибе барысында тексеру.
4. Жоба жасау барысында болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттіліктерін қалыптастыру, тілдік қарым-қатынасын, креативті ойлау қабілетін арттыру. Яғни осы тәжірибелік-эксперименттік жұмыста әр түрлі *тәжірибелік әдістер* қолданылады:

Білім алушылардың болашақ мамандығы барысында кездесетін кедергіні болдырмауы, мотивациялық қатынасты қалыптастыру, белсенділікті арттырумен қатар педагогтың өзін өзі дамытуы, инновациялық қызмет көрсете алудағы басқарушылық құзыреттілігін зерделеу.

Деректер негізін зерттеу барысында болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда белсенділік және психологиялық талдау жүргізілуі керектігі және басқарудағы төзімділікті арттыру мен педагогтың басқарушылық құзыреттілігін дамыту, мамандығына деген ынтаны қалыптастыру қажеттігі айқындалды.

Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда эксперименттік бағдарламаның тиімділігін тексеру үшін əрбір сабақтан кейін ұйымдастырылған студенттердің кері байланыс қорытындысы бойынша жəне студенттің өзіндік шешімі барысында талданып отырды. Біздің бақылауымыздың соңында студенттердің көпшілігі берілген тапсырмаларын орындау үшін теориялық білімді өз бетінше қолдануға дайын жəне қабілетті болды. Дербес жұмысты орындай отырып, білім алушы алған білімін, біліктілік дағдыларын пайдаланады, ізденеді, шығармашылық танымның жаңа деңгейіне көтеріледі.

М.Ә. Құдайқұловтың педагогикалық шығармашылық қабілетті дамытуға қатысты көзқарасы педагогтың жеке тұлғалық және кәсіби өсуінің маңызды аспектілерін ашып көрсетеді. Оның пікірінше, шығармашылық процесс интуиция мен мотивациядан басталып, шабыттану арқылы жаңа идеялардың пайда болуына және оларды жүзеге асыруға әкеледі. Бұл процесс педагогтың оқу-тәрбие үдерісінде жаңашылдық пен тапқырлық көрсете алуына мүмкіндік береді [180].

*Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру кезеңдері:*

* білім алушының білім, білік, дағдыдыларын бақылау мен бағалау;
* болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін жүйелі ұйымдастыру;
* білім беру қызметін басқару;
* педагогикалық басқару әдістерін меңгеру.

Педагогтың басқару функциялары:

* ұйымдастырушылық функциясы;
* жоспарлау функциясы;
* түзету функциясы;
* мотивациялық функциясы;
* танымдық функциясы.

Қорыта келгенде, зерттеу жұмысының нәтижелері басқарушылық құзыреттіліктің көп қырлылығын ашып көрсетті. Педагогтың басқарушылық құзыреттілігі, оның оқу үдерісін ұйымдастыру, тұлғалық қабілеттерін қалыптастыру және өз позициясын анықтауға мүмкіндік беретін даму деңгейі ретінде көрінеді. Бұл кәсіби маманның жеке басының айнасы болып табылады және оның педагогикалық шарттары, біліктіліктің сипатын ашады. Басқарушылық құзыреттілік, ақпараттық, коммуникативті және кәсіби құзыреттілік сияқты негізгі компоненттерден тұрады және оның сапасы білім алушының білімі, білігі және дағдыларының үйлестірмелі сипаттарымен байланысты. Педагогтың басқарушылық құзыреттілігі оның іс-әрекетінің тиімділігінің теориялық және жалпы әдіснамалық негізін қамтамасыз етеді және ол жоғары оқу орнында студенттерді педагогикалық мамандыққа даярлаудағы басты міндеттердің бірі болып табылады. Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігі оның практикалық қызметінде іске асырылады, бұл оның жалпы педагогикалық, әдістемелік біліктілігімен және дағдысымен тығыз байланысты.

Заманауи қоғамда білім беру жүйесінің мақсаты – тек білім беру ғана емес, сонымен қатар тұлғаны дамыту, оның сыни ойлау қабілетін, шығармашылық потенциалын және өзін-өзі басқару дағдыларын қалыптастыру. Бұл мақсатқа жету үшін болашақ педагогтардың әртүрлі әдістемелерді меңгеруі, оқушылардың жеке ерекшеліктерін ескере отырып, оқыту үдерісін жүргізуі маңызды.

Оқыту үдерісінің тиімділігін арттыру үшін педагог оқушылардың белсенді қатысуын ынталандыруы, олардың өзіндік ізденісіне жағдай жасауы керек. Бұл үшін заманауи білім беру технологияларын, интерактивті әдістерді қолдану, оқу материалын түрлендіру және оқыту үдерісіне инновациялық шешімдер енгізу маңызды.

Сонымен қатар, болашақ педагогтардың кәсіби дамуына бағытталған бағдарламаларды әзірлеу, олардың педагогикалық дағдыларын жетілдіру, оқу-тәрбие жұмысын жоспарлау және бағалау бойынша тәжірибе алмасу маңызды болып табылады. Біз зерттеу барысында, болашақ педагогтарды кәсіби даярлау үдерісінде басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруға бағытталған шығармашылық іс-әрекеттердің элементтерін нәтижелі енгізуге мүмкіндік беретін басқарушылық қабілетті қалыптастырудың мүмкіндігі мен қажеттілігіне аса назар аударамыз.

Білім беру саласындағы өзгешелікті ескере отырып, болашақ *педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруды зерттей келе* болашақ педагогтардың басқарушылық құзыретіліктерін дамытуға кәсіби даярлаудың да жаңашылдық бағытта қазіргі таңдағы ерекше сұранысқа ие шығармашыл, интеллектуалды, креативті тұлғалар дайындау мәселесі өзекті екенін айтамыз.

Қорыта келгенде, болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы *тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың мазмұны мен мақсаты*басқару туралы әлемдік тәжірибені зерделеу, қоғам сұранысына байланысты өзгерістер мен даму кезеңдерді қамтиды. Қазақстандық білім беру жүйесінде білім сапасын арттыруда бұл тәжірибені қолданудың тиімділігі мен перспективалық бағыттары анықталса, менеджмент саласында басқарушылық құзыреттілігі жоғары білікті педагогты даярлау және біліктілігін арттырудың заманауи даму үрдістері қазақстандық білім беру саласындағы ғылыми жоспарлаудың дамуы үшін үлкен маңызға ие болады. Елдің экономикалық және әлеуметтік дамуы білім берудегі болашақ педагогты дайындау жүйесін әлемдік тәжірибеге сай зерттеу басқарудың тиімділігін көрсетеді.

Еліміздің қазіргі саяси, экономикалық бағыт бағдарына сай қоғамдық өмірде білім беру мәселесі ерекше маңызды. Білім саласындағы реформалар мемлекеттің дамуындағы алға қойған мақсатқа жетуді көздейді. Алынған нәтижелер жоғары оқу орнында оқу процесінде болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Кәсіби іс-әрекеттің мотивациясы және педагогикалық іс-әрекеттегі басқарушылық құзыреттіліктің білім берудегі маңыздылығын түсіну айтарлықтай артады.

Зерттеу нәтижесінде элективті ты апробациядан өткізу қамтылды. Эксперименттік бақылау фазасы шеңберінде болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттіліктері және ұйымдастырушылық қабілеттерін анықтау жұмыстары жүргізілді.

Эксперимент нәтижелерін талдау эксперименталды жұмыстың сандық және сапалық көрсеткіштері *«Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру»*элективті тың маңыздылығының жоғары екендігін айғақтады. Сонымен қатар, тәжірибелік-эксперименттік жұмысқа арналған бөлім соңында зерттеу барысында жүргізілген жұмыстар нәтижесіне сәйкес бірнеше ұсыныстар жасауға мүмкіндік берді.

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үшін әзірленген үлгі негізінде білім берудегі болашақ педагогтың рөлі мен білім сапасын арттырудағы маңызы зерделенді. Жүйелік құзыреттілік тәсілдерге негізделген педагогикалық шарттарды жүзеге асыруда отандық және шетелдік жоғары оқу орындарының тәжірибесін ескере отырып, болашақ педагогтардың жаңаша жұмыс істеуге басқарушылық құзыреттіліктерін қалыптастыру мүмкіндігін арттырады.

Білім беру саласын қазіргі заманға сай білікті, стратегиялық жоспары нақты, басқарушылық құзыреті жоғары кәсіби маман басқарса, білім берудің мәні мен мазмұны артып, сапалы білім беріліп, адамдық каптиалдың деңгейі көтерілер еді, білім беруде айтарлықтай нәтижелі табыстарға жетер еді.

### 

### 3.3 Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы тәжірибелік-эксперименттік зерттеу нәтижелері мен ұсыныстар

Зерттеу мақсаты мен мазмұнына сәйкес жүргізілген эксперимент кезеңінде педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда болашақ педагогтар үшін тиімді нәтижеге қолжеткіздік. Себебі зерттеу болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттарының нәтижелілігін анықтау негізінде құрылымдық-мазмұндық модельге сәйкес жүргізілді. Тәжірибелік эксперименттік зерттеу бойынша болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың жоғары, орташа, төмен деңгейлері анықталды.

Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттарын негіздеу үшін әрі зерттеу барысында ұсынылған болжамды практикада бақылау мақсатында Мұхтар Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан университетінде *тәжірибелік-эксперименттік зерттеу нәтижелері* жүргізілді (Қосымша Ғ). Осыған сәйкес, болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру педагогикалық мамандықтардың жалпыға міндетті мемлекеттік стандартына сай, типтік оқу бағдарлама бойынша пәндер аясында қарастырылды.

Зерттеу барысында экспериментке барлығы 40 студент қатысты. Бақылау тобында 19 студент, эксперимент тобында 21 студент болды.

Эксперименттік тәжірибе анықтау, қалыптастыру, бақылау кезеңінен тұрады. Анықтау эксперименті барысында болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда құрастырылған модель компоненттерінің негізінде студенттерге жүргізілген пәндер бойынша білімін анықтау мақсатында студенттермен әңгіме-сұхбат жүргізілді. Әңгімелесу барысында қойылған сұрақтар тізбегі:

1. Сіздің ойыңызша, заманауи мұғалім қандай құзыреттерге ие болу керек?
2. Білім беруді басқару жүйесін арттыру туралы өз пікірлеріңіз қандай?
3. Білім беруді жаңа, заманауи бағытта басқаруда қандай жаңа технологияларды меңгере алдыңыздар?
4. Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігі туралы ойларыңыз қандай?
5. Болашақ педагогтың басшылық қызметте өзгеріс енгізуіне сіздің көзқарасыңыз қандай?
6. Қызметкерлерді ынталандыру жолдарын меңгере алдыңыз ба?
7. Көшбасшы мұғалім туралы пікіріңіз қандай?
8. Болашақ педагогтың басқарудағы кәсіби қабілеттері туралы пікріңіз қандай?
9. Білім сапасын арттырудағы менеджмент туралы қандай ұсыныс айта аласыздар?
10. Білім беру сапасын арттырудағы педагогтың рөлі қандай ?

Студенттермен жүргізілген сұхбатта білім беру сапасын арттырудағы педагогтың рөлі мен білім сапасын арттырудағы менеджмент туралы сұраққа жауап бергендердің 65,5% болашақ педагогта басқарушылық құзыреттіліктің қажет екенін көрсетсе, жауап бергендердің 25,3% басқарушылық құзыреттілікті белгілі бір жағдайда ғана көрсете алатынын айтса, 9,2% менеджер болғысы келмейтіндіктерін білдірді. Алынған сауалнама мен сұрақтар нәтижесінде болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігі туралы пікірлерінің әр түрлі екені айқындалды. Осы сұрақ барысында берілген жауаптар арқылы болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру туралы зерттеуді кешенді талдау мүмкіндігі жүргізілді.

Тәжірибелік-эксперименттік жұмысты жүргізуде мынандай міндеттер қарастырылды:

1. Білім алушылардың басқарушылық-ұйымдастырушылық деңгейін жетілдіру іскерлігінде *болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру* негіздері элективті курсты тәжірибе жүзінде енгізу.

2. Тәжірибелік-эксперимент жұмысының нәтижелерінің өңдеу.

Эксперименттік топ басқарушылық құзыреттілік орташа баллының айтарлықтай өскенін көрсетті: 5,93-тен (элективті курсты өткенге дейін) 7,30-ға дейін (элективті курсты өткеннен кейін), сәйкесінше стандартты ауытқулар 0,61 және 0,86.

Бақылау тобы да жақсаруды көрсетті, бірақ аз дәрежеде: орташа балл 6,01-ден 6,41-ге дейін өсті, стандартты ауытқулар сәйкесінше 0,63 және 0,60 болды.

Эксперименттік топқа арналған Т-тест басқарушылық құзыреттілікте айтарлықтай жақсарғанын көрсетті (p<0,05), бұл элективті курстың тиімділігін растайды.

Бақылау тобына арналған T-тесті де жақсартуды көрсетті, бірақ ол эксперименттік топтағыдай маңызды болмады, бұл бақылау тобында өткізілген әдістер басқару құзыреттілігін дамытуда тиімділігі төмен екенін көрсетеді.

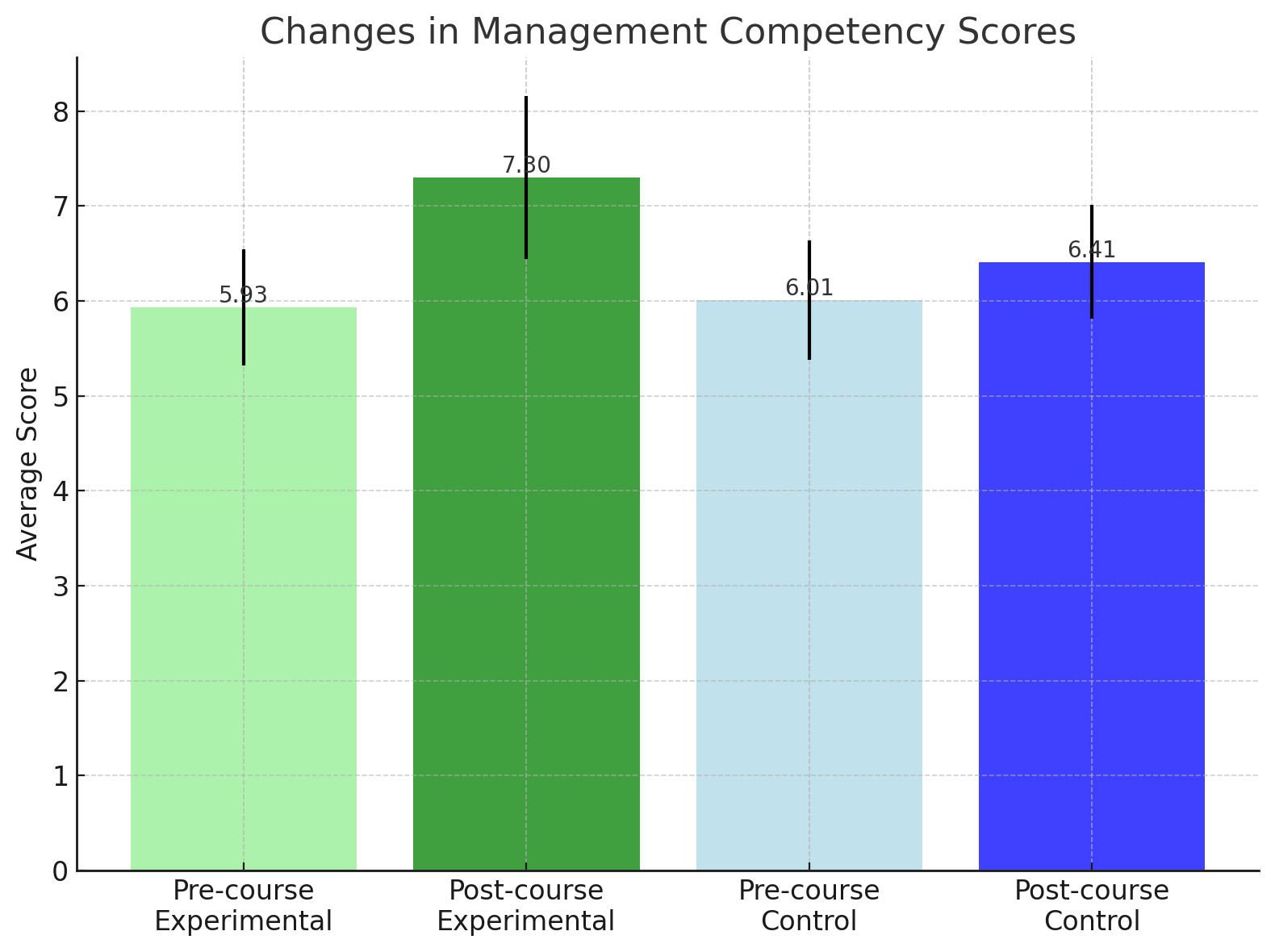
Студенттің t-тестінің көмегімен эксперименттен кейін топтар арасындағы салыстыру басқарушылық құзыреттіліктердің статистикалық маңызды айырмашылығын көрсетті, бұл «Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру» элективті курсы болашақ педагогтардың басқару құзыреттіліктерін дамытуға айтарлықтай оң әсер етеді деген гипотезаны растады.

Алынған мәліметтерге және статистикалық талдауға сүйене отырып, «Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру» элективті курсы болашақ педагогтардың басқару құзыреттілігін дамытуға тиімді ықпал етеді деп қорытынды жасауға болады. Эксперименттік топтың қатысушылары бақылау тобымен салыстырғанда айтарлықтай үлкен прогреске қол жеткізді, бұл білім беру бағдарламаларының осы түрінің педагогикалық кадрларды даярлаудағы маңыздылығын көрсетеді.

Зерттеу деректері екі топтағы басқарушылық құзыреттілік бойынша орташа баллдардың өзгеру динамикасын және Студенттің t-тестіне сәйкес осы өзгерістердің маңыздылығын көрсететін кестеде (11-кесте) және диаграммаларда (9-сурет) көрсетілген.

Кесте 11 – басқарушылық құзыреттілік бойынша орташа баллдардың өзгеру динамикасы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Топ | Дейінгі | Кейінгі | t-мән | p-мән |
| Эксперименттік топ | 5.93 | 7.30 | 4.25 | < 0.001 |
| Бақылау тобы | 6.01 | 6.41 | 2.10 | 0.05 |



Сурет 9 – Басқару құзыреттілігінің өзгеру шкаласы

Параметрлерді анықтау:

1. Басқару құзыреттілігі көшбасшылық қабілет, шешім қабылдау қабілеті, коммуникативті дағдылар, жанжалдарды басқару қабілеті, жоспарлау мен ұйымдастыру сияқты бірнеше критерийлер бойынша бағаланады. Әрбір критерий 10 балдық жүйемен бағаланады.

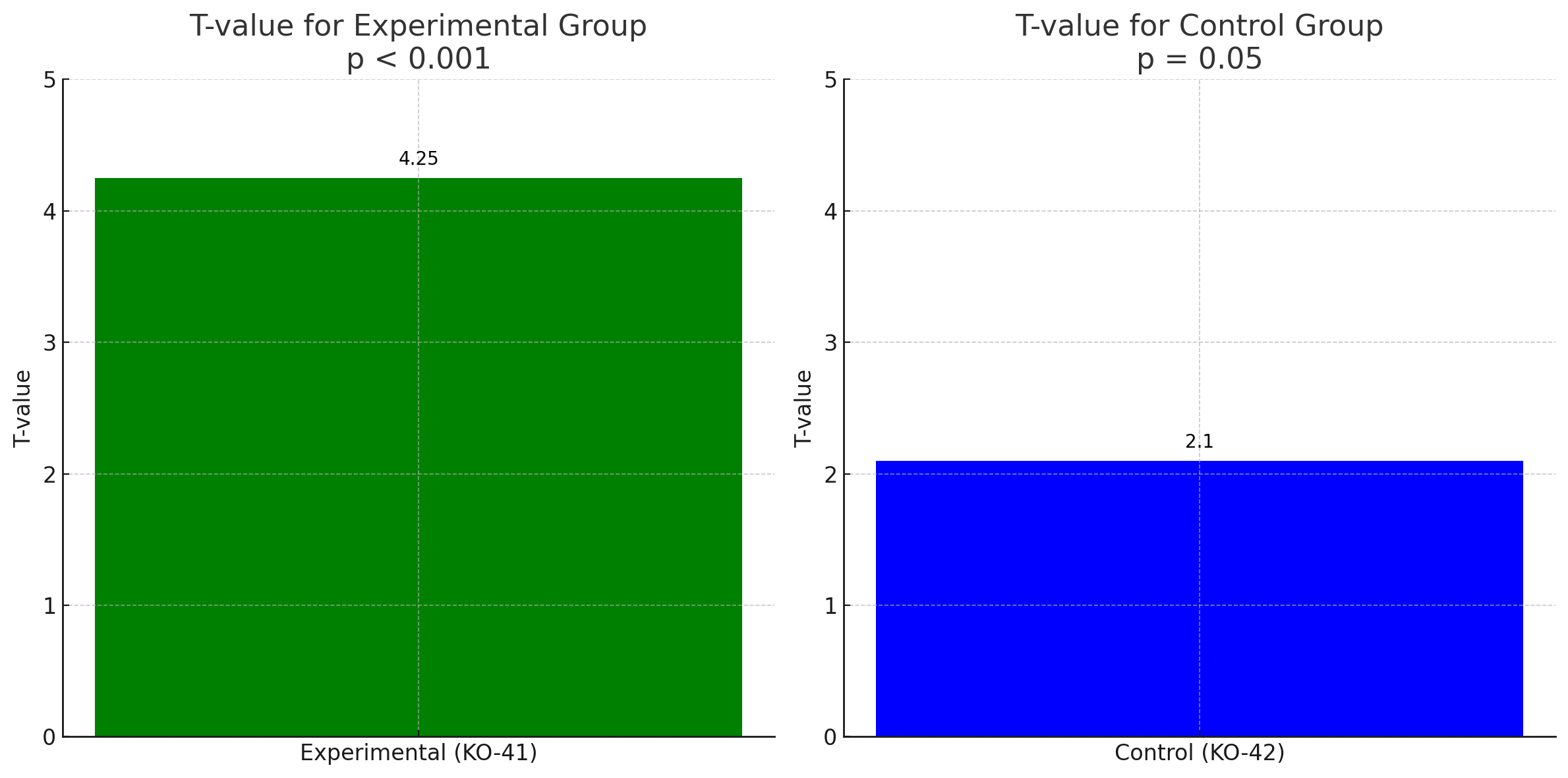
2. Әрбір студент үшін басқару құзыретінің орташа балы барлық критерийлер бойынша орташа арифметикалық мән ретінде есептеледі.

Эксперименттік топтағы қатысушылардың көпшілігі элективті курсты аяқтағаннан кейін басқару құзыреттерінің жақсарғанын көрсететін оң өзгерістерді көрсетті.

Бақылау тобындағы өзгерістер де оң, бірақ аз дәрежеде, бұл элективті курстың тиімділігі туралы болжамды растайды.

Кейбір қатысушылар оқудағы жеке айырмашылықтарға немесе сыртқы факторларға байланысты болуы мүмкін минималды немесе теріс өзгерістерді көрсетті.

Бұл элективті білім беру курсы болашақ педагогтардың басқару құзыреттілігін қалыптастыруға және дамытуға айтарлықтай әсер етуі мүмкін деген гипотезаны растайды. t-тест нәтижелері (10-сурет) эксперименттік топта байқалған айырмашылықтардың статистикалық маңыздылығын көрсетеді (p<0,001), бұл ұсынылған білім беру бағдарламасының жоғары тиімділігін көрсетеді.



Сурет 10 – t-тест нәтижелері

Бұл нәтижелерді басқару құзыреті дамыған білім беру саласында білікті мамандарды даярлауға бағытталған жоғары оқу орындарында білім беру бағдарламаларын одан әрі әзірлеу және бейімдеу үшін пайдалануға болады.

Зерттеу нәтижелерін талдау үшін пайдаланылатын Стюденттің T тест критерий формуласы олардың арасындағы айырмашылықтардың статистикалық маңыздылығын анықтау үшін екі таңдаманың ортасын салыстырады. Бұл контексте (1) формула келесідей қолданылды:

t = (x̄1 - x̄2) / √((s1²/n1) + (s2²/n2)) (1)

мұнда t-t – статистикалық мән;

x̄1 және x̄2 сәйкесінше бірінші және екінші топтар үшін байқалатын сипаттаманың орташа мәндері;

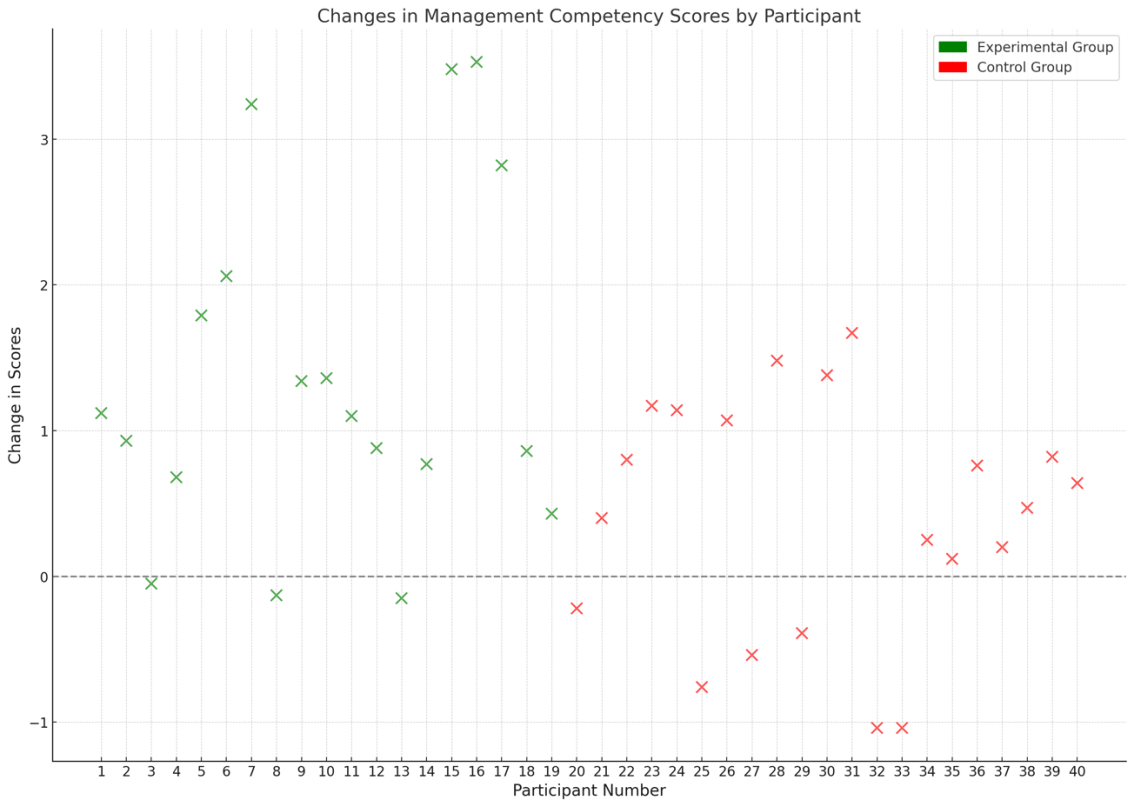
s1² және s2² – бірінші және екінші топтар үшін байқалатын сипаттаманың дисперсиялары;

n1 және n2 – бірінші және екінші топтардың таңдау өлшемдері.

Төмендегі 12-кестеде және 11-суретте (диаграмма) эксперименттік топтағы қатысушылардың басқару құзыреттілігі баллындағы өзгерістер көрсетілген. Оң мәндер құзыреттіліктердің жақсаруын көрсетеді, ал теріс мәндер (өте сирек) жеке оқу ерекшеліктеріне немесе сыртқы факторларға байланысты болуы мүмкін құзыреттердің төмендеуін көрсетеді.

Кесте 12 – Өзгеріс кестесі

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Қатысуышының нөмірі | Топ | Ұпайдың өзгеруі |
| 1 | 2 | 3 |
|  | Эксперименттік | 1.12 |
|  | Эксперименттік | 0.93 |
|  | Эксперименттік | -0.05 |
|  | Эксперименттік | 0.68 |
|  | Эксперименттік | 1.79 |
|  | Эксперименттік | 2.06 |
|  | Эксперименттік | 3.24 |
|  | Эксперименттік | -0.13 |
|  | Эксперименттік | 1.34 |
|  | Эксперименттік | 1.36 |
|  | Эксперименттік | 1.10 |
|  | Эксперименттік | 0.88 |
|  | Эксперименттік | -0.15 |
|  | Эксперименттік | 0.77 |
|  | Эксперименттік | 3.48 |
|  | Эксперименттік | 3.53 |
|  | Эксперименттік | 2.82 |
|  | Эксперименттік | 0.86 |
|  | Эксперименттік | 0.43 |
|  | Бақылау | -0.22 |
|  | Бақылау | 0.40 |
|  | Бақылау | 0.80 |
|  | Бақылау | 1.17 |
|  | Бақылау | 1.14 |
|  | Бақылау | -0.76 |
|  | Бақылау | 1.07 |
|  | Бақылау | -0.54 |
|  | Бақылау | 1.48 |
|  | Бақылау | -0.39 |
|  | Бақылау | 1.38 |
|  | Бақылау | 1.67 |
| 12-кестенің жалғасы | | |
| 1 | 2 | 3 |
|  | Бақылау | -1.04 |
|  | Бақылау | -1.04 |
|  | Бақылау | 0.25 |
|  | Бақылау | 0.12 |
|  | Бақылау | 0.76 |
|  | Бақылау | 0.20 |
|  | Бақылау | 0.47 |
|  | Бақылау | 0.82 |
|  | Бақылау | 0.64 |



Сурет 11 – Өзгеріс диаграммасы

Эксперименттік топта қатысушылардың көпшілігі оң өзгерістерді көрсетті, бұл басқару құзыретінің айтарлықтай жақсарғанын көрсетеді. Өзгерістер бақылау тобында да байқалады, бірақ олар эксперименттік топпен салыстырғанда азырақ байқалады

Жүргізілген тәжірибелік-педагогикалық жұмыс нәтижесінде бакалавр деңгейінде кәсіби стандартты негізге ала отырып арнайы элективті курс жүргізілді.

Бақылау тобына қарағанда тәжірибе тобындағы нәтиже көрсеткіші артқанын байқауға болады.

Педагогтың іс- әрекетінің объектісі педагогикалық үдеріс екені белгілі. Педагогикалық үдерісте педагогтың педагогикалық шеберлігі, іскерлігі қалыптасады, себебі, сабақ өту барысында педагогтың қабілеті, белсенділігі баланың дамуына, қалыптасуына әсер етеді.

Зерттеу жұмысының нәтижелерін «Білім берудегі менеджмент», «Педагогикалық менеджмент», «Педагогикалық коучинг», «Педагогикалық шеберлік» т.б пәндерде, сонымен қатар зерттеу нәтижелерін білім жетілдіру бағдарламаларында, педагогтардың білім жетілдіру курстарында пайдалануға болады.

Ал, зерттеу жұмысы нәтижесіндегі берілген ұсыныстар мен жүргізілген іс-тәжірибенің маңыздылығы жоғары оқу орындарында болашақ педагогты дайындау бағытында мәні зор.

**Үшінші бөлім бойынша тұжырымдар**

Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы педагогикалық шарттарына құрастырылған модельді жүзеге асыруда бірнеше талаптарды орындауды қажет етеді. Сондықтан болашақ педагогтарды дайындауда білім беру мазмұны мен білім алушылардың белсенділігін, оқытудың логикалық байланысын және бірізділігін қамтамасыз етеді әрі болашақ педагогтық кәсіби қызметінде басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Біз жүргізген тәжірибелік эксперимент болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруға арналған бағдарлама аясында құрастырлған *педагогикалық шарттарды* тәжірибеге енгізу нәтижелерін алуға бағытталған. Сондықтан да біз дайындаған ұсыныстар болашақ педагогтың кәсіби шеберлігін, басқарушылық құзыреттілігін, шығармашылығын, -жобалау, креативті ойлау қабілетін ғылыми негіздеу деңгейін жетілдіруді қалыптастырудағы басқарушылық құзыреттілікті құрушы элемент ретінде қарастырылады. Жоғары оқу орны бітіруші болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің құрылымын анықтау мақсатында алынған сауалнама мен сұрақ-жауаптар нәтижесінде студенттердің басқарушылық құзыреттілік туралы ойларының бірдей емес екендігі айқындалды.

Ұсынылған модель бойынша болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда білім беру процесінде студенттермен мынандай бағытта жұмыстар жүргізілді:

– заманауи инновациялық әдістерді қолдана отырып, сапалы білім беру;

– педагогикалық қызметке деген қызығушылығы мен ынтасын арттыру;

– өзін-өзі тұлғалық және кәсіби дамыту, өзін-өзі жетілдіруге дағдыландыру;

– кәсіби және тұлғалық дамуда педагогикалық, психологиялық диагностика әдістерін меңгеру;

– педагогикалық үдерісті ұйымдастыра білу және жоба құрастыра алу біліктілігін қалыптастыру.

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары моделі болашақ педагогқа теориялық білімдерді жүйелі меңгертуге септігін тигізеді.

# Қорытынды

Диссертациялық жұмыстың негізгі мақсаты болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруды ғылыми-теориялық тұрғыдан анықтау және оның тиімділігін тәжірибелік-педагогикалық жұмыс барысында дәлелдеу болды. Зерттеудің әдістемелік және теориялық негіздері қарастырылып, педагогикалық тәжірибеде қолдануға болатын ұсыныстар әзірленді. **Қорытындыда** зерттеу нәтижелері мен қол жеткізілген тұжырымдар қорытындыланып, болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін одан әрі дамытуға бағытталған ұсыныстар жасалады:

1. Қазіргі заманғы қоғамның талаптарына сәйкес келетін болашақ педагогтардың басқарушылық дағдыларын дамыту қажеттігі туындап отыр. Бұл қажеттілік еліміздің халықаралық білім беру аренасына қадам басуы, білім берудің өзгеріп жатқан парадигмасы, сондай-ақ қазіргі әлеуметтік-экономикалық жағдай және болашаққа деген көзқарасымыздың негізінде қалыптасқан. Осы орайда, білім беру мекемелеріне жаңа бағыттарды айқындау және мамандардың құзыреттілігін арттыру талап етілуде.

2. Талдау нәтижелеріне сәйкес, «басқару», «менеджмент» және «көшбасшылық» терминдері ғылыми әдебиеттерде жиі синонимдер ретінде қолданылады деген қорытындыға келуге болады.

3. Ғылыми әдебиеттердегі «құзырет» және «құзыреттілік» ұғымдарының анықтамаларын талдау нәтижесінде, педагогтің кәсіби құзыреттілігін психологиялық, педагогикалық және пәндік білімділік пен біліктіліктің тиімді біріктірілген қасиеті ретінде тұжырымдауға болады деген қорытындыға келдік. Сонымен, біздің түсінік бойынша, басқарушылық құзыреттілік дегеніміз – ұйымның мақсаттарына жету үшін қажетті ресурстарды, адамдарды басқару, стратегиялық жоспарлау, шешім қабылдау және өзгерістерді басқару сияқты көптеген аспектілерде тиімді жұмыс істей алу қабілеті.

4. Болашақ маманның басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық негіздері педагогикалық үдерістің біртұтас сипатын, оқыту процесінде пәндер арасындағы интеграцияны, құзыреттіліктің дамуын және инновациялық теорияларды қамтиды.

5. Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру жоғары оқу орындарындағы маман даярлаудың қазіргі талаптарын ескере отырып, біртұтас және жүйелі түрде жүзеге асырылады. Бұл процесс болашақ маманның ынтасына, жігеріне, ұмтылысына және қызығушылығына тікелей байланысты.

6. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісі келесідей педагогикалық шарттар орындалған жағдайда тиімді жүзеге асады: терең теориялық білім және оны практикалық тәжірибеде интеграциялау шарты; оқытушы мен білім алушының өзара сыйластық және серіктестік тұрғысында қарым-қатынас орнату шарты; белсенді және интерактивті оқыту әдістерін қолдану шарты; өзін-өзі жетілдіруге және кемелдендіруге өзіндік потенциалды жүзеге асыруға, жауапкершілікті арттыруға негізделген акмеологиялық шарттары; басқарудың ізгілікке құрылған құндылықтық мәнін ашатын аксиологиялық шарттар.

7. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру жоғары білім беру жүйесіндегі жалпы білім, негізгі және мамандыққа бағытталған пәндер, педагогикалық тәжірибелермен бірге, арнайы ұйымдастырылған «Болашақ маманның кәсіби құзыреттілігі» атты элективті курсы арқылы жүзеге асырылады. Бұл үдеріс жоғары оқу орындарының оқыту және тәрбиелеу үдерісіне жаңа мазмұн қосады және мемлекеттік стандарт талаптарына сәйкес келеді.

8. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру жоғары білім беру жүйесіндегі жалпы білім, негізгі және мамандыққа бағытталған пәндер, педагогикалық тәжірибелермен бірге, арнайы ұйымдастырылған «Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру» атты элективті курсы арқылы жүзеге асырылады. Бұл үдеріс жоғары оқу орындарының оқыту және тәрбиелеу үдерісіне жаңа мазмұн қосады және мемлекеттік стандарт талаптарына сәйкес келеді.

*Зерттеу жұмысы бойынша ұсыныстар:*

Зерттеу жұмысының қорытындысында бірқатар ұсыныстар жасауға болады:

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мәні, мазмұны және құрылымын қалыптастыру моделін педагогтардың біліктілігін арттыру курстарында мен педагогикалық бағыттағы білім беру бағдарламаларына кіріктіру.

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін дамыту процесінде жоғары педагогикалық оқу орындарының білім беру мен тәрбие ортасын белсенді түрде пайдалану.

Ұсынылған элективті курс аясында болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін жүзеге асыру үрдісін жүйелі түрде қолға алу.

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін дамытуға арналған элективті курсты ЖОО оқу-тәрбие үдерісінде пайдалану қажет.

Педагогикалық білім беру бағдарламалары аясында оқытылатын курстарға басқарушылық, менеджерлік, көшбасшылық тақырыптарды кіріктіру мүмкіндігін қарастыру.

Көшбасшылық қасиеттер мен коммуникативтік дағдыларды дамыту: Болашақ педагогтардың көшбасшылық қасиеттерін және коммуникативтік дағдыларын дамытуға ерекше көңіл бөлу қажет. Бұл үшін рөлдік ойындар, кейс-әдістері және тренингтер сияқты әдістерді пайдалану арқылы оқыту процесін байыту ұсынылады.

Өзін-өзі дамыту және өзін-өзі оқыту дағдыларын қалыптастыру: Студенттердің өзін-өзі дамытуға және өзін-өзі оқытуға қабілеттілігін арттыру үшін рефлексия, портфолио жүргізу және өздік жұмыс әдістерін қолдану ұсынылады.

Аксиологиялық және акмеологиялық тұрғыдан көзқарасты дамыту: Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыретін қалыптастыруда аксиологиялық (құндылықтар теориясы) және акмеологиялық (жетілу және жеке даму ғылымы) тұрғыдан көзқарасты дамытуға ерекше көңіл бөлу қажет. Бұл үшін оқу бағдарламаларына құндылықтарды анықтау және жеке жетілу стратегияларын қалыптастыруға бағытталған курстар енгізу ұсынылады. Сондай-ақ, студенттердің өзін-өзі тануына және кәсіби өсуіне ықпал ететін тәжірибелік жаттығулар мен рефлексиялық сессияларды ұйымдастыру маңызды.

# ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Қазақстан Республикасында жоғары білімді және ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы: 2023 жылдың 28 наурызда, №248 бекітілген // https://adilet.zan.kz/kaz/docs. 07.09.2023.

2 Тоқаев Қ.-Ж. Ұлттық құрылтайдың «Әділетті Қазақстан – Адал азамат» атты екінші отырысында сөйлеген сөзі // akorda.kz. 27.03.2024.

3 Тоқаев Қ.-Ж. Ұлттық құрылтайдың «Адал адам – Адал еңбек – Адал табыс» атты үшінші отырысында сөйлеген сөзі // akorda.kz. 27.03.2024.

4 Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента / пер. с англ. – М., 1991. – 104 с.

5 Файоль А. Общее и промышленное управление / пер. с фр. – М.: Центральный институт труда, 1923. – 122 c.

6 Друкер П. Классические работы по менеджменту / пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 218 с.

7 Бурганова Л., Савкина Е. Элтон Мэйо: теоретик и практик управления. – М.: Инфра-М, 2021. – 111 с.

8 Zelvus R. Svietimo organizzaciju vadyba. – Vilnuis: Vilnuis universiteto leidykla, 2003. – 130 p.

9 Конаржевский Ю. Управление и управление в школе. – М.: Владос, 1999. – 354 с.

10 Лазарев В. Управления образованием на пороге новой эпохи // Педагогика. – 1995. – №5. – С. 12-18.

11 Поташник М., Лазарев В. Управления современной школой в вопросах ответах. – М.: Новая школа, 1997. – 350 с.

12 Трапицын С.Ю. Технология управления образовательными системами УМК. – СПб., 2007. – 234 с.

13 Бондаревская Е., Кульневич С. Парадигмальный подход к разработке содержания ключевых педагогических компетенций // Педагогика. – 2004. –№10. – С. 23-31.

14 Кузьмина Н. Проблемы профессиональной подготовки специалистов в вузах. – Л.: ЛГУ, 1970. – 172 с.

15 Лернер П. Интеграция общего и информального образования как механизм формирования социальной компетентности выпускников школы: перспективы и риски // Школьные технологии. – 2012. – №1. – С. 10-22.

16 Хуторской А.К. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. – 2003. – №2. – С. 58-64.

17 Зимняя И. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Эксперимент и инновации в школе. – 2009. – №2. – С. 7-14.

18 Жарықбаев Қ. Психология негіздері. – Алматы, 2005. – 462 б.

19 Хмель Н. Теория и технология реализации целостного педагогического процесса. – Алматы, 2001. – 111 с.

20 Таубаева Ш.Т. Научные основы формирования исследовательской культуры учителя общеобразовательной школы: дис. ... док. пед.наук. – Алматы, 2001. – 135 с.

21 Хан Н., Жампеисова К., Колумбаева Ш. Педагогика: учеб. пос. – Алматы: КаzBookTrade, 2017. – 358 с.

22 Тұрғынбаева Б.А. Педагогтың шығармашылық әлеуметін біліктілікті арттыру жағдайында дамыту: теория және тәжірибе. – Алматы, 2005. – 174 б.

23 Менлибекова Г.Ж. Система подготовки будущих учителей к социально-педагогической работе: дис. ... док. пед. наук. – Алматы, 2002. – 292 с.

24 Аманова А.К. Болашақ педагог-психолог мамандарының кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары. – Астана: Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ, 2017. – 121 б.

25 Барсай Б. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби-дидактикалық құзыреттілігін қалыптастырудың ғылыми-педагогикалық негіздері: пед. ғыл. док. ... дис. – Шымкент, 2010. – 238 б.

26 Құдайбергенова К. Құзырлылық – білім сапасының критерийі: әдіснамасы және ғылыми теориялық негізі. – Алматы, 2008. – 328 б.

27 Исаева З. Подготовка менеджеров образования в высшей школе. – Алматы: Қазақ университеті, 2005. – 135 с.

28 Асанов Н. Университеттегі білім беру жүйесіндегі оқу үдерісін басқарудың педагогикалық негіздері: автореф. пед. ғыл. док. ... дис. – Алматы: Абай атындағы ҚҰПУ, 2004. – 46 б.

29 Бахишева С. Гимназияны тұлғалық бағдарлы технологиялар негізінде басқарудың педагогикалық шарттары: автореф. пед. ғыл. канд. ... дис. – Атырау, 2004. – 25 б.

30 Баймолдаев Т. Жалпы білім беретін мектепті басқарудың ғылыми-педагогикалық негіздері: 13.00.01: пед. ғыл. док. ... дис. – Алматы, 2009. – 246 б.

31 Абитаева Р. Профессиональная компетентность руководителя образовательного учреждения и подходы к определению ее сущности // Вестник Каз НПУ им. Абая. – 2008. – №4. – С. 24-26.

32 Аганина К., Жунусбекова А. Развитие менеджмента в образовании за рубежом в условиях инновации // Вестник ПГУ. – 2012. – №4. – С. 6-11.

33 Молдасан К., Есенова К. Білім берудегі менеджмент: оқу құр. – Алматы: Қазақ университеті, 2021. – 94 б.

34 Әлқoжaeвa Н., Жұмaбeкoвa Қ. Педагогикалық менеджмент: оқу құралы. – Алматы: Қазақ университеті, 2018. – 132 б.

35 Садирбекова Д. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру: философия докторы (PhD) дис. – Алматы: Абай атындағы ҚазҰПУ, 2018. – 167 б.

36 Асқарқызы С. Университет жағдайында әлеуметтік педагогикалық менеджерлерін даярлаудың ғылыми-педагогикалық негіздері: 6D012300: док. PhD. ... дис. – Алматы: Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, 2019. – 156 б.

37 Абдуллаева П. Диагностическая компетентность будущих педагогов-психологов в университетской среде: сущность и структура // Вестник КазНУ. –2016. – Т. 49, №3. – С. 71-76.

38 Оқу-ағарту министрлігі 2023 жылдан бастап педагогикалық мамандықтарды ашу үшін колледждерге қойылатын біліктілік талаптарын күшейтті // primeminister.kz. 07.09.2023.

39 Қазақстан Республикасының Заңы. Білім туралы: 2007 жылдың 27 шілдесі, №319 қабылданған // https://adilet.zan.kz/kaz/docs. 07.09.2023.

40 Платон. Государство и политика. – М., 2017. – 512 с.

41 Аристотель. Политика. – М.: Издательство АСТ, 2016. – 384 с.

42 Әл-Фараби. Азаматтық саясат / ауд. Ж. Сандыбаев. – Алматы: Қазақ университеті, 2020. – 92 б.

43 Баласағұн Ж. Құтты білік / түркі тіл. ауд. – Алматы: Таймас баспа үйi, 2007. – 536 б.

44 Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / пер. с англ. – М.: Экономика, 1992. – 224 б.

45 Mayo Е. The Human problem of an Indusrtial civilization. – London: Routledge, 2003. – 204 p.

46 Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии. – М., 2016. – 447 с.

47 Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.: Дело, 1991. – 320 с.

48 Baron G., Taylor W. Educational administration and the social sciences. – London: Athlone Press, 1969. – 192 р.

49 Hughes M., Ribbins P., Thomas H. Managing education: The system and the institution. – Eastbourne: Holt, Rinehart & Winston, 1985. – 485 р.

50 Gunter H. Leaders and leadership in education. – London: Paul Chapman, 2001. – 208 p.

51 Шамова Т.И. Менеджмент в управлении школой. – М., 1992. – 232 с.

52 Сұлтанбаева Г.С. Журналистика менеджменті және маркетингі: оқулық. – Алматы: ИП Волкова Н.А., 2011. – 204 б.

53 McClelland D.C. Testing for competence rather than for" intelligence." // American psychologist. – 1973. – Vol. 1, №28. – P. 1-14.

54 Boyatzis R.E. The Competent Manager: A Model for Effective Performance. – Toronto: John Wiley & Sons, 1991. – 328 p.

55 Goleman D. Emotional intelligence: Issues in paradigm building // In book: The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select For, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations. – San Francisco, CA: Jossey-Bass., 2001. – 384 p.

56 Spencer L.M., Spencer P.S. Competence at Work models for superior performance. – NY.: John Wiley & Sons, 1993. – 384 р.

57 Norris N. The trouble with competence // Cambridge journal of education. –1991. – Vol. 21, №3. – Р. 331-341.

58 Білдебаев Т. Қазіргі заманғы ұғымдар мен терминдердің қысқаша түсіндірме сөздігі. – Алматы, 2001. – 134 б.

59 Қағазбаев Ж., Нығметжанова Д. Шетел тілі мұғалімінің құзыреті мен құзыреттілігі негізгі акмеологиялық категориялар ретінде // ҚарМУ хабаршысы. – 2015. – Vol. 77, №1. – Б. 73-79.

60 Хуторской А. Дидактическая эвристика: теория и технология креативного обучения. – М.: МГУ, 2003. – 416 с.

61 Ожегов С. Толковый словарь русского языка. – М., 2020. – 736 с.

62 Glossary of labour market terms and standard and curriculum development terms / European Training Foundaition. – Turin, 1997. – 96 p.

63 Evarts H.F. The Competency Programme of the American Management Association // Industrial and Commercial Training. – 1987. – Vol. 19, №1. [ P. 3-7.

64 Hoffmann T. The meanings of competency // Journal of european industrial training. – 1998. – Vol. 23, №6. – P. 275-286.

65 Dubois D., Rothwell W.J. Competency-based or a traditional approach to training // T and D. – 2004. – Vol. 58, №4. – Р. 46-57.

66 Cernuşca L., Dima C. Competency and human resource management // https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/357/1/162-171FCHS04.pdf. 07.09.2023.

67 der van Klink M.R., Boon J. Competencies: the triumph of a fuzzy concept // International Journal of Human Resources Development and Management. – 2003. – Vol. 3, №2. – P. 125-137.

68 Le Deist F.D., Winterton J. What is competence? // Human resource development international. - 2005. - Vol. 81. – P. 27-46.

69 Вахтеров В.П. Основы новой педагогики. – М., 1987. – 400 с.

70 Аганина Қ.Ж. Құзыреттілік тұрғылар негізінде білім мазмұнын жетілдіру // 12жылдық білім. – 2006. – №5. – Б. 7-9.

71 Таубаева Ш.Т. Педагогика әдіснамасы. – Алматы: Қарасай, 2013. – 432 б.

72 Кенжебеков Б.Т. Жоғары оқу орны жүйесінде болашақ мамандардың кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру: пед. ғыл. док. … дис. – Қарағанды, 2005. – 267 б.

73 Майматаева А.Д. Болашақ биолог педагогтардың ақпараттық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемес. – Алматы: Абай атындағы ҚҰПУ, 2019. – 121 б.

74 Муратова Г.И. Педагогические условия формирования ИК будущего учителя: дис. ... канд. пед. наук: – Алматы, 2010. – 136 б.

75 Касымова Г.М. Формирование коммуникативной компетентности будущих переводчиков в условиях многоаспектной деятельности: дис. ... канд. пед. наук. – Алматы, 2005. – 294 с.

76 Карабаева Л.К. Педагогические условия формирования коммуникативной компетентности преподавателей иностранных языков в вузе: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Туркестан, 2007. – 26 с.

77 Омаров Б.С. Болашақ жаттықтырушы-оқытушылардың ұйымдастыру әдістемелік құзыреттілігін қалыптастыру (ұлттық спорт материалында): док. PhD. ... дис. – Түркістан, 2015. – 186 б.

78 Жексембинова А.К. Университеттік білім беру жүйесінде болашақ әлеуметтік педагогтардың зерттеугілік құзыреттілігін қалыптастыру. – Алматы: Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, 2017. – 171 с.

79 Ниязова Г.Ж. Ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалану – кәсіптік білім мамандығы студенттерінің кәсіби құзырлылығын қалыптастырудың маңызды элементі: пед. ғыл. канд. … дис. – Алматы, 2008. – 121 б.

80 Аманова А.К., Сармурзин Е.Ж. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың тиімділігі // Қазақстанның ғылымы мен өмірі. – 2020. – Т. 146, №12. – Б. 87-90.

81 Аманова А.К., Сармурзин Е.Ж. Профессиональная компетенция будущих педагогов-психологов: ее сущность и возможности формирования // ЕҰУ хабаршысы. – 2020. – Т. 130, №1. – Б. 25-30.

82 Таутаева Г.Б., Сармурзин Е.Ж. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары // Қазақстанның ғылымы мен өмірі. – 2020. – Т. 142, №10/2. – Б. 284-286.

83 Сармурзин Е.Ж. Болашақ педагогтердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық негіздері // Жамбыл Жабаев және жаңа сынақтар дәуіріндегі ұлттық тәрбие мәселелері: халық. ғыл.-тәжіриб. конф. ғыл. мақал. жин. – Алматы, 2021. – Б. 124-128.

84 Таш М. және т.б. Жоғары оқу орындарында кәсіпкерлікке дайындаудың жолдары // Торайғыров университетінің хабаршысы. – 2022. – №1. – Б. 102-114.

85 Таш М., Масырова Р., Сармурзин Е.Ж. Кәсіпкерлік білім берудегі коллаборативті оқыту әдісінің тиімділігі // Абылай хан атындағы ҚазХҚжӘТУ Хабаршысы. – 2022. – Т. 64, №1. – Б. 239-250.

86 Исабеква Г.Б., Абдрахман Г.К., Сармурзин Е.Ж. Поликультурная компетенция в современных условиях // Ясауи университетінің хабаршысы. - 2020. - Vol. 117, №3. – Б. 175-186.

87 Amanova A.K., Kazhimova K., Sarmurzin Y. The impact of force majeure situations (coronavirus) on the higher education // Бөкетов атындағы Қарағанды университетінің хабаршысы. – 2022. – Т. 108, №4. – Б. 155-163.

88 Odar V. et al. Advisor teacher training program for educational work with students // Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің хабаршысы. – 2022. – Т. 41, №4. – Б. 163-172.

89 Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Қазақстан Республикасында мектепке дейінгі, орта, техникалық және кәсіптік білім беруді дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы: 2023 жылдың 28 наурызда, 249 бекітілген // https://adilet.zan.kz/kaz. 07.09.2023.

90 Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрінің м.а. Бұйрық. “Педагог” кәсіптік стандартын бекіту туралы: 2022 жылдың 15 желтоқсанда, №500 бекітілген // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2200031149. 07.09.2023.

91 TALIS 2018 results (volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners / OECD. – Paris: OECD Publishing, 2019. – 220 р.

92 Қазақстан Республикасының Заңы. Педагог мәртебесі туралы: 2019 жылдың 27 желтоқсанда, №293-VІ қабылданған // https://adilet.zan. 07.09.2023.

93 Sarmurzin Y., Menlibekova G., Orynbekova A. “I Feel Abandoned": Exploring School Principals’ Professional Development in Kazakhstan // The Asia-Pacific Education Researcher. – 2023. – №32. – P. 629-639.

94 Данилов М.А. Основные проблемы методологии и методики педагогических исследований. – М.: АПН СССР, 1971. – 36 с.

95 Краевский В.В. Общие основы педагогики. – М.: Академия, 2008. – 256 с.

96 Таубаева Ш.Т., Иманбаева С.Т., Берикханова А.Е. Педагогика: оқулық. – Алматы: ОНОН, 2017. – 340 с.

97 Chomsky N. Current issues in linguistic theor // In book: The Structure of language. – New Jersy: Prentice-Hall. – P. 50-188.

98 Петровская Л.А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг. – М.: Издательство МГУ, 1998. – 348 с.

99 Прохорова М.В. Теоретические и методические основы формирования управленческой компетенции специалистов по физической культуре и спорту: автореф. дис. ... док. пед. наук. – СПб., 1993. – 45 с.

100 Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Шиянов Е.Н. Педагогика. – М.: Академия, 2013. – 576 с.

101 Третьяков П.И. Управление школой по результатам: практика педагогического менеджмента. – М.: Новая школа, 2000. – 288 с.

102 Яковлев Е.В. Теоретические основы управления качеством образования. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2001. – 165 с.

103 Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития. – Казань, 1996. – 568 с.

104 Бабанский Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований: дидактический аспект. – М.: Педагогика, 1982. – 192 с.

105 Елисеева И.А. Отношение руководителей школ к повышению собственной управленческой компетентности: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.07. – М., 2001. – 174 с.

106 Заславская О.Ю. Развитие управленческой компетентности учителя в системе многоуровневой подготовки в области методики обучения информатике: автореф. ... док. пед. наук: 13.00.02. – М., 2008. – 295 с.

107 Ипполитова Н.В., Стерхова Н.С. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, классификация // General and Professional Education. – 2012. – №1. – С. 8-14.

108 Куприянов Б.В., Дынина С.А. Современные подходы к определению сущности категории «педагогические условия» // Вестник Костромского гос. ун-та им. Н.А. Некрасова. – 2001. – №2. – С. 101-104.

109 Сеитова Р.С. Формирование коммуникативно-управленческой компетентности у студентов педагогического вуза: дис. … канд. пед. наук: 13.00.08. – Челябинск, 2012. – 208 с.

110 Аммосова Н.В. Синергетический подход к организации деятельности учащихся. – Астрахань, 2008. – 174 с.

111 Николис Г., Пригожий И. Самоорганизация в неравновесных системах. – М.: Мир, 1979. – 512 с.

112 Теплов Б.М. Психология музыкальных способностей. – М.: Издательство АПН, 1947. – 335 с.

113 Аймауытов Ж. Жантану. – Алматы: Рауан, 1994. – 43 б.

114 Жұмабаев М. Педагогика. – Алматы: Samga, 2023. – 144 б.

115 Fleishman E.A., Reilly M.E. Handbook of human abilities: Definitions, measurements, and job task requirements. – California: Consulting Psychologists Press, 1992. – 71 р.

116 Алдамұратов М. Ой процесінің психологиялық, логикалық астарлары // Қазақстан мектебі журналы. – 1988. – №6. – Б 36-39.

117 Жарықбаев Қ.Б. Психология. – Алматы: Мектеп, 1982. – 280 с.

118 Кунакова К.У. Развитие образовательной среды профильного обучения в условиях интеллектуализации образования: автореф. дис. ... док. пед. наук: 13.00.01. – Алматы, 2010. – 41 с.

119 Құнанбайұлы А. Қара сөздер. – Алматы: Самға, 2023. – 120 с.

120 Маркова А.К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя // Советская педагогика. – 1991. – №8. – С. 82-88.

121 Шишов С.Е. Понятие компетенции в контексте качества образования // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – №2. – С.41-48.

122 European pillar of social rights / European Council. – Strasbourg, 2017. – 23 р.

123 Key competences for lifelong learning / European Union. – Luxembourg: Publications Office, 2019. – 20 р.

124 Council Recommendation on key competences for lifelong learning // https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C. 23.12.2022.

125 Sarmurzin Y. et al. The impact of OECD research on the education system of Kazakhstan // Asia Pacific Educat Review. – 2021. – Vol. 4, №22. – P. 757-766.

126 Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development / United Nations General Assembly // https://sdgs.un.org/2030agenda. 23.12.2023.

127 Селиверстова М.В. Формирование управленческих компетенций учителя в условиях развития современного образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 – Ижевск: Урмудский государственный университет, 2011. – 212 с.

128 Марин М.И., Иванихина И.В., Ловчан С.И. Оценка управленческой компетентности руководящих кадров ГПС: метод. пос. – М.: ВНИИПО, 1998. – 121 с.

129 Добудько А.Ф. Профессиональная компетентность учителя в информационном обществе: структура, содержание, принципы формирования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Самара, 2000. – 163 с.

130 Сторожева О.И. Развитие управленческих компетенций руководителей общеобразовательных учреждений в процессе повышения квалификации: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Екатеринбург, 2010. – 218 с.

131 Нарибаев К.Н., Аганина Қ.Ж. Организационно-педагогические вопросы построению модели менеджера образования // Вестник КазНПУ им. Абая. – 2012. – №2. – С. 34-39.

132 Кертаева Ғ. М. Педагогикалық деонтология негіздері: оқу құр. – Павлодар: Торайғыров атындағы ПМУ, 2011. – 224 с.

133 Левитан К.М. Основы педагогической деонтологии. – М., 1994. –313 p.

134 Аганина Қ.Ж. Подготовка менеджеров сферы образования с учетом основ педагогической деонтологии. – Астана: Идеал –ИС 2009, 2016. – 121 с.

135 Иванов Д.И. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании. – М.: Чистые пруды, 2007. – 32 с.

136 Каракулов К.Д. Совершенствование управленческой деятельности директора школы. – Алматы, 1990. – 28 с.

137 Умирбекова Ж.Б. Организационно-педагогические основы менеджмента в образовании в условиях глобализации современного общества: автореф. ... док. пед. наук: 14.01.75. – Атырау, 2010. – 46 с.

138 Лебедева Ю.И. Педагогические условия формирования управленческой компетентности // Молодежь и наука: сб. матер. 8-й всерос. науч.-техн. конф. студ., аспир. и молод. учен., посв. 155-лет. К.Э. Циолковского. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2012. – С 22-31.

139 Goleman D. Leadership That Gets Results (Harvard Business Review Classics). – Boston: Harvard Business Review Press, 2017. – 98 p.

140 Cuban L. The Managerial Imperative and the Practice of Leadership in Schools. – NY., 1988. – 42 с.

141 Day C., Harris A., Hadfield M. Challenging the orthodoxy of effective school leadership // International Journal of Leadership in Education. – 2001. – №4. – P. 39-59.

142 Bush T. Educational leadership and management: Theory, policy and practice // South African journal of education. – 2007. – Vol. 27, №3. – Р. 391-406.

143 Northouse P.G. Leadership: Theory and Practice. – London: SAGE Publications, 2018. – 520 p.

144 Spillane J.P., Halverson R., Diamond J.B. Towards a theory of leadership practice: A distributed perspective // Journal of Curriculum Studies. – 2004. – Vol. 36, №1. – Р. 3-34

145 What We Know About Successful School Leadership / ed. K. Leithwood, C. Riehl. – Nottingham: National College for School Leadership. 2003. – 14 p.

146 Frost D. HertsCam: A Teacher-led Organisation to Support Teacher Leadership // International Journal of Teacher Leadership. – 2018. – Vol. 9, №1. – P. 79-100.

147 Qanay G., Courtne M., Nam A. Building teacher leadership capacity in schools in Kazakhstan: a mixed method study // International Journal of Leadership in Education. – 2021. – Vol. 27, №2. – P. 385-411.

148 Qanay G., Frost D. The teacher leadership in Kazakhstan initiative: professional learning and leadership // Professional Development in Education. – 2020. – Vol. 48, №2. – P. 411-425.

149 Stöttinger B. BANI vs. VUCA: How Leadership Works in the World of Tomorrow // https://executiveacademy.at/en/news/detail/bani-vs-vuca. 12.12.2023.

150 Кошербаева А.Н., Ашимова А., Жанабилова С. Инновационные методы и технологии в современном образовании как инструменты повышения качества обучения и профессионализма педагога // Вестник КазНПУ. – 2019. – Т. 61, №1. – С. 242-247.

151 Karinov A. et al. Implementation of coaching and mentoring methods in teaching Kazakh literature to the secondary school students // https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2023.1279524/full. 12.12.2023.

152 Clutterbuck D., Megginson D. Techniques for Coaching and Mentoring. – NY.: Taylor&Francis, 2005. – 224 р.

153 Иванова Л.В., Буранова Н.П. Модель психологической готовности к школьному обучению у старших дошкольников // Концепт. – 2016. – №7. – С. 41-45.

154 Философиялық сөздік / ред. Р.Н. Нұрғалиев, Ғ.Г. Ақмамбетов. – Алматы: Қазақ энциклопедиясы, 1996. – 525 б.

155 Подлаcый И.П. Педагогика. Новый курc. – М.: Владоc, 1999. – 253 с.

156 Таубаева Ш.Т. Методология и методика педагогического исследования. – Алматы, 2011. – 214 с.

157 Creswell J., Clark V. Designing and Conducting Mixed Method Research // In book: Analysing and interpreting data in mixed methods research. – Thousand Oaks, CA: SAGE, 2011. – P. 97-123

158 Zha Q., Tu D. Doing mixed methods research in comparative education: Some reflections on the fit and a survey of the literature. // Annual review of comparative and international education. – 2016. – Vol. 28 – P. 165-191.

159 Wright K.B. Researching Internet-based populations: Advantages and disadvantages of online survey research, online questionnaire authoring software packages, and web survey services // https://academic.oup.com/jcmc. 12.12.2023.

160 Szombatová V. The Semi - structured Interview in Foreign Language Education Research // Procced. the internat. conf. on Language and Literature in Education and Research. – Prague, 2016. – P. 1-14.

161 Laforest J. Guide to Organizing Semi-Structured Interviews With Key Informant. – Québec: Gouvernement du Quebec, 2009. – 50 p.

162 Rabionet S. How I Learned to Design and Conduct Semi-structured Interviews: An Ongoing and Continuous Journey // Qual. Rep. – 2014. – Vol. 16, №2. – P. 563-566.

163 Deakin H., Wakefield K. Skype interviewing: reflections of two PhD researchers // Qual. Res. – 2014. – Vol. 14, №5. – P. 603-616.

164 Archibald M. et al. Using Zoom Videoconferencing for Qualitative Data Collection: Perceptions and Experiences of Researchers and Participants // Int. J. Qual. Methods. SAGE Publications In. – 2019. – Vol. 18. – P. 1-8.

165 Brinkmann S., Kvale S. Doing Interviews. 2nd edition. – London: SAGE, 2018. – 209 p.

166 Hesse-Biber S. The Practice of Qualitative Research. – Ed. 3rd. – Caloforniya: SAGE Publications, 2016. – 423 p.

167 Ritchie J. et al. Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers. – Caloforniya: SAGE, 2013. – 456 p.

168 Қазақстан білім зерттеушілерінің әдеп кодексі / Білім беру саласындағы зерттеушілердің қазақстандық қоғамы. – Астана, 2020. – 68 p.

169 Darling-Hammond L., LaPointe M., Meyerson D. et al. Preparing school leaders for a changing world: Lessons from exemplary leadership development programs. – Stanford, 2007. – 32 p.

170 Kolb D.A. Experiential learning: Experience as the source of learning and development. – New Jersy: FT press, 2014. – 377 p.

171 Ikemoto G.S., Marsh J.A. Cutting through the “data-driven” mantra: Different conceptions of data-driven decision making // Teachers College Record. – 2007. – Vol. 109, №13. – P. 105-131.

172 Rizvi F., Lingard B. Globalizing education policy. – NY.: Routledge, 2010. – 240 p.

173 Goleman D. Emotional intelligence. – NY.: Bantam Books, Inc, 1995. – 352 p.

174 Orynbekova A.S. et al. Modern Requirements for the Professional Activity and Competence of a Social Teacher // https://journals.sagepub.com/doi. 10.11.2023.

175 Amanzhol N., Amanova A., Kerimbekova B. et al. My expectation did not meet reality: challenges of undergraduate students in English-medium instruction in Kazakhstan // Asian Education and Development Studies. – 2024. – Vol. 13, №1. – P. 31-44.

176 Sarmurzin Y., Amanzhol N., Toleubayeva K. et al. Challenging aspects of Kazakhstan’s trilingual education policy: evidence from a literature review // https://doi.org/10.1007/s12564-023-09823-7. 10.11.2023.

177 Ellah B.O. Development and Validation of Leadership Competency Scale (LCS) https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\_id=2900357. 10.11.2023.

178 Houghton J.D., Neck C.P. Revised Self-Leadership Questionnaire // Journal of Managerial psychology. – 2002. – Vol. 17, №8. – P. 672-691.

179 Сосновский Б.А. Лабораторный практикум по общей психологии. – М.: Просвещение, 1979. – 157 с.

180 Құдайқұлов М. Ә. Твopчecтвoлық жәнe бәceкeлecтiк қaбiлeттiлiк. – Aлмaты, 2016. – 78 б.

**ҚОСЫМША А**

Болашақ педагогтардың көшбасшылық құзыреттерін дамыту бойынша онлайн сауалнамасы

*І бөлім: Демографиялық ақпарат:*

1. Сіздің жынысыңызды белгілеңіз?

a) еркек,

ә) әйел.

1. Сіз қай институтта оқисыз?

a) филология;

ә) жаратылыстану;

б) педагогика және психология.

1. Нешінші курста оқисыз?
2. 1-курс;

ә) 2-курс;

б) 3-курс;

в) 4-курс;

г)магистратура.

*ІІ бөлім: Көшбасшылықты дамытуды қабылдау*

1. Мен ЖОО-да көшбасшылық рөлдерді атқаруға дайынмын

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Толығымен келісемін | Келісемін | Бейтарап | Келіспеймін | Мүлде келіспеймін |

1. Мен оқитын білім беру бағдарламасында көшбасшылық қабілеттерімді дамытуға жеткілікті мүмкіндіктер қарастырылған.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Толығымен келісемін | Келісемін | Бейтарап | Келіспеймін | Мүлде келіспеймін |

1. Көшбасшылық құзыреттіліктің қай аспектісін ең қиын деп санайсыз?
2. шешім қабылдау;

ә) қарым-қатынас дағдылары;

б) қақтығысты шешу;

в) топты басқару.

1. Көшбасшылық құзыреттілікті дамытудағы тиімділігіне қарай келесі білім беру іс-шараларын бағалаңыз (1 ең тиімдісі):
2. топтық жобалар;

ә) рөлдік жаттығулар;

б) көшбасшылық семинарлары/тренингтер;

в) кейс жобалар.

*III бөлімі: Көшбасшылықпен тәжірибе*

1. Оқу кезінде басшылық рөл атқарып көрдіңіз бе?
2. иә

ә) жоқ

1. Сіздің ойыңызша, білім беру жағдайында жақсы көшбасшының ең маңызды қасиеті қандай?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Оқу кезінде көшбасшылықты көрсетуге тура келген жағдайды сипаттаңыз. Бұл тәжірибеден не үйрендіңіз?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*IV бөлім: Көшбасшылықты қалыптастыру туралы пікірлер*

11. Көшбасшылық қасиеттерді үйретуге болады деп ойлайсыз ба?

a) иә

ә) жоқ

12. Төмендегілердің қайсысы көшбасшылықты дамыту бағдарламаларының маңызды құрамдастары деп санайсыз?

a) факультет тарапынан тәлімгерлік;

ә) студенттердің бастамалары;

б) басшылық рөлде тағылымдамадан өту;

в) көшбасшылық стилі туралы кері байланыс.

13. Оқып жатқан білім беру бағдарламаңызда көшбасшылық дағдыларды дамытудағы ең үлкен кедергі не деп ойлайсыз?

a) көшбасшылықтың практикалық мүмкіндіктерінің болмауы;

ә) оқу жоспарында көшбасшылыққа жеткіліксіз көңіл бөлінуі;

б) оқытушылар тарапынан тәлімгерліктің жеткіліксіздігі;

в) басқа жауап\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14. Оқу барысында қалыптасқан көшбасшылық қабілеттерім болашақ мұғалім ретіндегі нәтижелі болуыма тікелей ықпал етеді.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Толығымен келісемін | Келісемін | Бейтарап | Келіспеймін | Мүлде келіспеймін |

15. Студенттерді болашақ білім беру міндеттеріне жақсырақ дайындау үшін көшбасшылық құзыреттіліктерді педагогтардың білім беру бағдарламаларына қалай енгізу керек деп ойлайсыз?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

16. Төмендегі жағдайлардың қайсысында оқу барысында көшбасшылықты қолдандыңыз?

a) топты басқару;

ә) білім беру іс-шараларын ұйымдастыру немесе жүргізу;

б) студенттік ұйымдастарға немесе клубтарға қатысу;

в) мектептердегі тағылымдамалар немесе практикалық тәжірибеде.

17. Білім беру саласындағы көшбасшы үшін келесі қасиеттерді маңыздылығына қарай орналастырыңыз (1 ең маңызды):

a) адалдық;

ә) көпшілдік;

б) намысқойлық;

в) еңбекқор;

г) эмпатия;

ғ) толеранттылық.

**ҚОСЫМША Ә**

Жартылай құрылымды сұхбаттың сұрақтары

*1. Көшбасшылық құзыреттіліктері туралы рефлексия:*

Педагогикалық білім беру бағдарламасының студентінен қазіргі мұғалім немесе көшбасшы рөліне дейінгі тәжірибеңізге шолу жасай отырып, сіз басшылық етуде қандай көшбасшылық құзыреттіліктің қандай аспектісі маңызды деп санайсыз? Сіз университетте оқығанда Білім беру бағдарламаңыздың қандай болғанын туралы айта аласыз ба?

Осы құзыреттердің дамуына үлес қосты ма немесе ықпал ете алады ма?

*2. Болашақ педагогтарға арналған басқарушылық құзыреттердің аспектілерін анықтау*

Педагог маман ретінде сіздің көзқарасыңыз бойынша, болашақ мұғалімдер тиімді болуы үшін қандай негізгі қандай дағдыларға ие болуы керек?

Педагогтың бойында басқарушылық құзыретті қалыптастыру үшін қазіргі уақытта педагогтарды оқыту бағдарламаларында неге жеткілікті деңгейде көңіл бөлінбейді?

*3. Көшбасшылық құзыреттіліктерін қалыптастыру бойынша ұсыныстар*Тәжірибеңіз бен бақылауларыңызға сүйене отырып, басқарушылық құзыреттіліктерді дамытуға бағытталған педагогтардың білім беру бағдарламаларына олардың назарын күшейту үшін қандай ұсыныстар берер едіңіз?

Аталғандарды оқу бағдарламасына енгізуде тиімді деп санайтын нақты стратегиялар немесе тәсілдер бар ма?

*4. Құзыреттілікті дамыту мүмкіндіктерін құру*

Педагогикалық оқыту бағдарламалары болашақ педагогтарға басқарушылық құзыреттіліктерді дамыту және тәжірибеде қолдану үшін не өзгерту керек?

Қандай ұсыныстар айта аласыз?

**ҚОСЫМША Б**

Leadership Competency Scale (LCS) сауалнамасы

Кесте Б.1 – Бағалау шкаласы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Жиілік | Қарқындылық | Бағалау |
| Күн сайын | Өте қарқынды | 4 |
| Апта сайын | Қарқынды | 3 |
| Ай сайын | Орташа | 2 |
| Жыл сайын | Біршама қарқынды | 1 |
| Ешқашан | Қарқынды емес | 0 |

1-Бөлім: Жеке Деректер

Төмендегі ақпаратты көрсетіңіз:

Жынысы: Ер Әйел

Нешінші курс: Бірінші Екінші Үшінші Төртінші Басқа

Кесте Б.2 – Шкала 1: Ынталандыру және Мотивациялау

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мазмұн | К | Ап | Ай | Ж | Е |
| Жұмысқа байланысты тапсырмаға және/немесе мақсаттарға жетуге көмектесу үшін басқаларға әсер етеcіз |  |  |  |  |  |
| Мотивация мен өнімділікті жақсарту үшін басқаларды ынталандырасыз |  |  |  |  |  |
| Басқаларды ынталандыру үшін қозғаушы күш ретінде әрекет етесіз |  |  |  |  |  |
| Адамдардың жақсы жақтарын ашуға көмектесіз |  |  |  |  |  |
| Қол астындағыларға және құрдастарыңызға әсер ету үшін қоршаған ортадағы атмосфераны сезінесіз |  |  |  |  |  |

Кесте Б.3 – Шкала 2: Оқу

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мазмұн | К | Ап | Ай | Ж | Е |
| Білім алуға жағдай жасайсыз |  |  |  |  |  |
| Өмір сүру дағдысы ретінде өмір бойы оқуды қолайсыз |  |  |  |  |  |
| Жаңашылдық пен үздіксіз білім алуды қолдайсыз. |  |  |  |  |  |
| Мәселені жан-жақты қарастырасыз; оқу процесінде барлық нұсқаларды, компоненттерді, дәлелдемелерді қарастырасыз |  |  |  |  |  |
| Сындарлы сынды қабылдап, оны болашақта қолданасыз |  |  |  |  |  |

Кесте Б.4 – Шкала 3: Басқару

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мазмұн | К | Ап | Ай | Ж | Е |
| Жұмыс процесін басқарасыз және бағыт бересіз |  |  |  |  |  |
| Жұмыстың нәтижесін көресіз |  |  |  |  |  |
| Мақсат қойып, жұмысты тиімді ұйымдастырасыз |  |  |  |  |  |
| Қаржыны басқару, жоспарлау және жауапкершілікпен пайдаланасыз |  |  |  |  |  |
| Ұйымдық қажеттіліктерді қанағаттандыру үшін өзгертуге дайынсыз |  |  |  |  |  |

Кесте Б.5 – Шкала 4: Елестету

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мазмұн | К | Ап | Ай | Ж | Е |
| Алда болатын жағдайларды алдын ала көре аласыз |  |  |  |  |  |
| Алдағы болатын жағдайлардың көрінісін болжай аласыз |  |  |  |  |  |
| Туннельдің соңындағы жарықты көре аласыз |  |  |  |  |  |
| Стратегиялық жоспарлау жасай аласыз (біз кімбіз, қайда бара жатырмыз, біз қандай бола аламыз). |  |  |  |  |  |
| Әдетте дедлайын мен бағаланатын факторларды қамтитын қысқа немесе ұзақ мерзімді мақсаттарды белгілейсіз |  |  |  |  |  |

Кесте Б.6 – Шкала 5: Топтық жұмыс

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мазмұн | К | Ап | Ай | Ж | Е |
| Топтық жұмысты, ынтымақтастықты және өзара әрекеттесуге ықпал етесіз |  |  |  |  |  |
| Мақсатқа жетуде командаға қолдау көрсетесіз |  |  |  |  |  |
| Консенсусқа жету үшін жұмысты бағыттайсыз |  |  |  |  |  |
| Басқалармен жақсы жұмыс істейсіз |  |  |  |  |  |
| Сіз үшін жанашырлық – жұмысқа деген күшті сезім. |  |  |  |  |  |

Кесте Б.7 – Шкала 6: Бастамашылдық

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мазмұн | К | Ап | Ай | Ж | Е |
| Айтқызбай-ақ немесе жұмыс істеуге мәжбүрлейтін жағдайға жеткізбей бәрін жасайсыз |  |  |  |  |  |
| Әркез әрекет етесіз және мүмкіндіктерді жіберіп алмайсыз |  |  |  |  |  |
| Алға қойған мақсаттарыңызға қол жеткізу, оларды аяғына дейін көруге ұмтыласыз. |  |  |  |  |  |
| Күшті жақтарыңызды дамыту, әлсіз жақтарыныңызды жақсарту үшін жұмыс істейсіз |  |  |  |  |  |
| Барлық негізгі жүйелерде процесті жақсарту бағдарламаларын басқарасыз |  |  |  |  |  |

Кесте Б.8 – Шкала 7: Әдеп

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мазмұн | К | Ап | Ай | Ж | Е |
| Шындық пен адалдық принциптерін ұстанасыз. |  |  |  |  |  |
| Этикалық нормаларды ұстанасыз |  |  |  |  |  |
| Адалдықты жақтайсыз |  |  |  |  |  |
| Адалдық танытасыз |  |  |  |  |  |
| Басқаларға құрметпен, сеніммен және ілтипатмен қарайсыз |  |  |  |  |  |

Кесте Б.1 – Шкала 8: Адами катипалды дамыту

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мазмұн | К | Ап | Ай | Ж | Е |
| Даму бағдарламалары арқылы өз әлеуетіңізді дамытасыз |  |  |  |  |  |
| Жеке өсу мен экономикалық өнімділікке мүмкіндіктер жасайсыз |  |  |  |  |  |
| Көшбасшылардың келесі буынын анықтай аласыз |  |  |  |  |  |
| Алуандылықты сезіну арқылы – өзіңіздің алуандылығыңызды түсінесіз |  |  |  |  |  |
| Басқаларды қолдап, демеу боласыз |  |  |  |  |  |

Кесте Б.9 – Шкала 9: Қарым-қатынас

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мазмұн | К | Ап | Ай | Ж | Е |
| Басқалармен жұмыс істеудегі қиындықтар туралы ашық және тіке айтасыз. |  |  |  |  |  |
| Ұсыныстар мен ескертулерді тыңдайсыз және мүмкіндік болса өзгертулер енгізесіз |  |  |  |  |  |
| Ұйымның құндылықтарын нақты мәселелер бойынша нақты мәлімдемелер түрінде хабарлайсыз |  |  |  |  |  |
| Мәселелерді зерттеу және шешімдерді әзірлеу үшін байланыс жасайсыз |  |  |  |  |  |
| Өз ойыңызды ауызша да, жазбаша да еркін жеткізесіз |  |  |  |  |  |

Кесте Б.10 – Шкала 10: Шешім қабылдау

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мазмұн | К | Ап | Ай | Ж | Е |
| Процестер мен өнімдер үшін эталондарды белгілейсіз |  |  |  |  |  |
| Прогрессті салыстыру көрсеткіштерімен бағалайсыз |  |  |  |  |  |
| Күрделі шешімдер қабылдап, оларды жүзеге асырасыз |  |  |  |  |  |
| Тапсырманы немесе мәселені анықтау үшін әртүрлі көздерден ақпаратты іздейсіз |  |  |  |  |  |
| Белгілі бір мақсатқа жету үшін іс-әрекет бағытын анықтайсыз |  |  |  |  |  |

Кесте Б.11 – Шкала 11: Өзгерістер

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мазмұн | К | Ап | Ай | Ж | Е |
| Өзгерістерді өміршеңдік пен мүмкіндіктің көзі ретінде көресіз |  |  |  |  |  |
| Өзгерістерді басқару және кедергілерді жоюға жетекшілік етесіз |  |  |  |  |  |
| Максималды тиімділік пен табысқа қол жеткізу үшін жұмыс процесін өзгертесіз |  |  |  |  |  |
| Жұмыс бағыты мен жұмыс ортасындағы өзгерістерді танисыз |  |  |  |  |  |
| Икемділік, жағдайға байланысты жоспарды өзгертесіз |  |  |  |  |  |

**ҚОСЫМША В**

Қайта қаралған өзін-өзі басқару сауалнамасы (The Revised Self-Leadership Questionnaire)

*Нұсқаулық:* Төмендегі тармақтардың әрқайсысын мұқият оқып шығыңыз және мәлімдеме сізді қаншалықты жақсы сипаттайтынын шешуге тырысыңыз.

Мүлдем дұрыс емес 1

Біршама рас 2

Кішкене дәл келеді 3

Тура келеді 4

Толық дәл 5

1. Мен өзімді маңызды істерді жақсы істеп жатқанымды елестету үшін өз қиялымды пайдаланамын.

2. Мен өз жұмысыма нақты мақсаттар қоямын.

3. Кейде мен кездескен қиындықпен күресуге көмектесу үшін өзіммен (дауыстап немесе ойша) сөйлесіп жатқанымды көремін.

4. Мен тапсырманы өте жақсы орындаған кезде, өзіме ерекше ұнайтын нәрсемен немесе әрекетпен айналысқанды ұнатамын.

5. Мен қиын жағдайға тап болған сайын өз сенімдерім мен болжамдарым туралы ойлаймын.

6. Мен тапсырманы нашар орындаған кезде өзімді ойша төмендетемін.

7. Мен жұмыста (оқуда) қаншалықты жақсы жұмыс істейтінімді бақылауға тырысамын.

8. Мен өз ойымды жұмысымның (оқуымның) жағымсыз жақтарына емес, жағымды жақтарына аудартамын.

9. Мен не істеу керектігін еске түсіру үшін жазбаларды қолданамын.

10. Мен тапсырманы орындамас бұрын өзімді сәтті орындап жатырмын деп елестетемін.

11. Мен өз жұмысымда өзіме саналы түрде мақсаттар қоямын.

12. Кейде мен қиын жағдайларды жеңу үшін өзіммен (дауыстап немесе ойша) сөйлесемін.

13. Мен бір нәрсені жақсы істегенде, мен өзімді өзім марапаттаймын, мысалы, жақсы түскі ас, фильм, шопинг жасаймын және т.б.

14. Мен өзімнің қиындықтарым бар жағдайларға қатысты сенімдерімнің дұрыстығын ойша бағалауға тырысамын.

15. Тапсырмада сәтсіздікке ұшыраған кезде, мен өз ойларымда өзіме қатты қараймын.

16. Мен әдетте тапсырманы қаншалықты жақсы орындағанымды білемін.

17. Мен өзімді бойымда қалаған мінез-құлықты тудыратын заттармен және адамдармен қоршауға тырысамын.

18. Мен істеу керек нәрселерге назар аударуға көмектесу үшін арнайы еске салғыштарды (жазбалар мен тізімдер сияқты) қолданамын.

19. Кейде тапсырманы орындамас бұрын ойша ойша елестетемін.

20. Мен өзіме қойған нақты мақсаттарға жету жолында жұмыс істеймін.

21. Қиын жағдайға тап болған кезде, мен оны жеңуге көмектесу үшін кейде өзіммен (дауыстап немесе ойша) сөйлесемін.

22. Тапсырманы сәтті орындаған кезде, мен өзімді ұнататын нәрсемен марапаттаймын.

23. Мен басқа біреумен келіспеушілік туындаған кезде өз ойымды ашық айтамын және бағалаймын.

24. Тапсырманы нашар орындаған кезде өзімді кінәлі сезінемін.

25. Мен өз жұмысымды қаншалықты жақсы атқаратыныма назар аударамын.

26. Таңдауым болған кезде, мен оны аяқтауға тырыспай, мені бақытты ететіндей жұмыс істеуге тырысамын.

27. Мен өзімді алдыма келген қиындықтарды жеңіп жатқанымды мақсатты түрде елестетемін.

28. Мен болашақта қол жеткізуді көздейтін мақсаттар туралы ойлаймын.

29. Мен ұстанатын нанымдар мен жорамалдар туралы ойланамын және бағалаймын.

30. Кейде маған бірдеңе болмай қалса, мен өзіме наразы екенімді ашық айтамын.

31. Мен жұмыс істейтін жобалардағы үлгерімді бақылаймын.

32. Мен өз жұмысымда өзіме ұнайтын нәрселерді іздеймін.

33. Мен проблемамен бетпе-бет келмес бұрын оны қалай шешуді жоспарлайтынымды жиі қайталаймын.

34. Мен өз жұмысыма нақты мақсаттар жазамын.

35. Мен істерді орындаудың сүйікті жолдарын табамын.

**ҚОСЫМША Г**

Тұлғаның өзін бағалауға арналған О. Мотковтың сауалнамасы

ТОЛЫҚ АТЫ……………………………………………………….

Жынысы…… Жасы………………

Жұмыс (оқу) орны……………………… Сауалнама алынған күн…………….

*Нұсқаулық*

Төмендегі Тізімді құрайтын жеке қасиеттеріңізді көрсету дәрежесін бағалаңыз. Жауаптар шкаласында ұсынылған бес мүмкін жауаптың біреуін таңдап, сәйкес санды белгілеңіз. Шынайы жауап беріңіз. Жауаптарыңызды құпия сақтау – экспериментатордың кәсіби міндеті.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Қасиеттер | Жауаптар | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Белсенділік |  |  |  |  |  |
| Әдептілік (адамдарды құрметтеу) |  |  |  |  |  |
| Жақсы ниет |  |  |  |  |  |
| Төзімділік |  |  |  |  |  |
| Бастамашылдық (идеяларды ұсыну) |  |  |  |  |  |
| Шыншылдық |  |  |  |  |  |
| Табандылық |  |  |  |  |  |
| Көпшіл |  |  |  |  |  |
| Елгезектік (жанашырлық, басқаларға көмектесу) |  |  |  |  |  |
| Оптимизм, көңілділік (ең жақсыға сену) |  |  |  |  |  |
| Икемді мінез (жеңіл, икемді, ынтымақтастық және ымырашыл) |  |  |  |  |  |
| Парасаттылық (нақты жағдайды ескере отырып) |  |  |  |  |  |
| Өзіндік сын (жақсы және жаман жақтарын көре білу) |  |  |  |  |  |
| Тәуелсіздік (көбінесе - өзіне сенімділік) |  |  |  |  |  |
| Ұстамдылық |  |  |  |  |  |
| Сабырлылық (алаңдамау) |  |  |  |  |  |
| Шығармашылық |  |  |  |  |  |
| Сенімділік |  |  |  |  |  |
| Қызықты нәрсеге деген құштарлық |  |  |  |  |  |
| Байсалдылық |  |  |  |  |  |
| Сұлулық сезімі |  |  |  |  |  |
| Шекті сезіне білу (армандарда, мінез-құлықта) |  |  |  |  |  |
| Гармония (өзіңмен және сыртқы әлеммен келісім) |  |  |  |  |  |
| Ой еркіндігі |  |  |  |  |  |
| Ескертулер:  1. 1 –өте әлсіз.  2. 2 –әлсіз.  3. 3 –орташа.  4. 4 –жоғары.  5. 5 – өте жоғары | | | | | |

**ҚОСЫМША Ғ**

Тәжірибелік сынақтан өту туралы анықтамасы

