

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

ӘОЖ 378.091.3:37

Қолжазба құқығында

САДИРБЕКОВА ДИНАРА КАЛЫМБЕКОВНА

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру

6D010300 – Педагогика және психология

Философия докторы (PhD)
дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Ғылыми кеңесші:
Пралиев С.Ж.
п.ғ.д., профессор,
академик
Шет елдік кеңесші
Prof.dr. Güçlü Nezahat
(Түркия мемлекеті)

Қазақстан Республикасы
Алматы, 2018

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР	3
АНЫҚТАМАЛАР	4
БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР	6
КІРІСПЕ	7
1 БОЛАШАҚ ПЕДАГОГТАРДЫҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ-ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ	16
1.1 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың мәні мен әдіснамалық тұғырлары	16
1.2 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің құрылымы мен мазмұны	42
1.3 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың моделі	63
2 БОЛАШАҚ ПЕДАГОГТАРДЫҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТӘЖІРИБЕЛІК-ЭКСПЕРИМЕНТ ЖҰМЫСЫ	82
2.1 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың диагностикасы	82
2.2 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесінің мазмұны	95
2.3 Тәжірибелік-эксперимент жұмыстың нәтижелері	116
ҚОРЫТЫНДЫ	134
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ	138
ҚОСЫМШАЛАР	150

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Бұл диссертациялық жұмыста нормативтік құжаттарға сілтемелер қолданылған:

Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы. Астана. 27 шілде 2007 жыл

Қазақстан Республикасының Конституциясы. Астана. 30 тамыз, 1995 ж.

Қазақстан Республикасының «Ғылым туралы» Заңы. Астана 18 ақпан, 2011 жыл

Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 7 желтоқсандағы №1118 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы

Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы - Астана, 2016 ж. 1 наурыз, №205 Жарлық

Қазақстан Республикасы жоғары білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты, 2016 ж.

Қазақстан Республикасында ерте жастағы балалар дамуының тұжырымдамалық негіздері «Ақпараттық-талдау орталығы» АҚ - Астана, 2014

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстан – 2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси амалы» атты Қазақстан халқына Жолдауы (желтоқсан, 2012 ж.)

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстан жолы – 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» атты Қазақстан халқына Жолдауы (17 қаңтар, 2014 ж.)

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың Үздік отыздыққа апарар «100 нақты қадам» бағдарламасы (20 мамыр, 2015 ж)

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың «Рухани жаңғыру: Болашаққа бағдар» атты бағдарламалық мақаласы – Астана, 12 сәуір 2017 ж

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстандықтардың әл-ауқатының өсуі: табыс пен тұрмыс сапасын арттыру» атты Қазақстан халқына жолдауы (2018 жылғы 5 қазан)

АНЫҚТАМАЛАР

Бұл диссертациялық жұмыста келесі терминдерге сәйкес анықтамалар қолданылған:

Ақпараттық қорлар – кітапханалық қор, электрондық және оқу-әдістемелік материалдар жиынтығы.

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

Басқарушылық құзыреттілік – өз қызметі мен оқушы қызметін басқару тәсілі мен әдісін білу.

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

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

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

Біліктілік – маманның кәсіби қызметті орындауына немесе білімін жалғастыруына білім туралы құжатындағы дайындығының дәрежесін көрсететін түрі.

Білім берудегі маркетинг – ЖОО тұтынушыларының мұқтаждықтары мен қажеттіліктерінің қанағаттылығын зерттеуге және қоғамда сұраныстарға ие мамандарды әзірлеуге бағытталған қызмет түрі.

Білім берудегі мониторинг – білім қызметтеріндегі үрдістер мен рәсімдер туралы мәліметтердің жиынтығы және оларды талдау.

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

Инновациялық білім – ғылыми ізденіс пен ҒЗЖ нәтижелерінің коммерциялану дағдыларына ие мамандар дайындаудағы ғылым, білім және өндірістің біріктірілуі.

Кәсіби құзыреттілік – жеке тұлғаның кәсіби іс-әрекетті арттыруға теориялық және практикалық әзірлігі мен қабілеттілігінің бірлігі.

Қамтамасыз етуші үрдістер – қорлармен қамтамасыз ету, қорлар менеджменті, қолдаушы үрдістер.

Лидерлік – жеке тұлғалар арасындағы қатынаста үстемдік ету.

Құзыреттілік – (латын сөзі) competens – қабілетті, қатысты деген мағынада. Белгілі бір саланың тұлғаларының білімінің, білігінің, тәжірибесінің сәйкестігінің мөлшері деген анықтама берген.

Менеджмент – (ағылшын тілінде – manage) «басқару» деген мағынаны білдіреді. Жалпы менеджмент деп жеңу өнері ретінде, адамдардың интеллектісін, еңбегін, жүріс-тұрысының уәжін пайдалану арқылы алдына қойған мақсаттарына жете алуын айтады.

Менеджменттік іс-әрекет – басқару барысында әлемді және өзін-өзі саналы түрде өзгертетін процесте адамның немесе топтың әлеммен жасайтын өзара әрекеті.

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

Нәтижелілік – жоспарланған іс-әрекеттердің іске асырылуы және жоспарланған нәтижелердің табысты дәрежесі.

Нәтижеге бағдарланған басқару – мақсаттық бағдарлар және ағымдағы күтілетін міндеттердің әлеуметтік және ғылыми мағыналы нәтижелерімен байланыстырылатын білім жүйесіндегі ғылым және білім беру қызметтеріндегі жоспарлауға бағытталған жол.

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

ҒЗЖ – ғылыми-зерттеу жұмысы
ҒЗИ – ғылыми-зерттеу институты
ЖОО – жоғары оқу орны
ҚазҰПУ – Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті
ҚазмемқызПУ – Қазақ мемлекеттік қыздар педагогикалық университеті
ҚР – Қазақстан Республикасы
ҚР БжҒМ – Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі
ҚР БжҒМ БҒСБК – Қазақстан Республикасы білім және ғылым министрлігінің білім және ғылым саласындағы бақылау комитеті
ҚР МЖМБС – Қазақстан Республикасы Мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты
МОӘК – мамандықтардың оқу-әдістемелік кешені
ОӘЖ – оқу-әдістемелік жұмыс
ОБК – оқу басқару кеңесі
ОТҚ – оқытудың техникалық құралдары
ПОӘК – пәндердің оқу-әдістемелік кешені
ПОҚ – профессорлық-оқытушылар құрамы
СҒЗЖ – студенттердің ғылыми зерттеу жұмыстары
СОЗЖ – студенттердің оқу зерттеу жұмыстары
БТ – бақылау тобы
ЭТ – эксперимент тобы
PhD – философия докторы
т.б. – тағы басқа

КІРІСПЕ

Зерттеудің көкейкестілігі. Қазіргі уақытта Қазақстанның дүние жүзіндегі озық отыз елдің қатарына ену стратегиясын жүзеге асыру жағдайында отандық білім беру саласының мазмұны әлемдік білім кеңістігіне кіріктірілуі мақсатында жаңартылуда. «Білім беру жүйесін жоғары білікті кадрлармен қамтамасыз ету, білім беруді дамытудың мониторинг жүйесін жетілдіру, оның ішінде халықаралық талаптарды ескере отырып, ұлттық білім статистикасын құру, еліміздің әлеуметтік-экономикалық бүгінгі қоғам талаптарына лайықты сапалы мамандарын даярлау» міндеттері Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында атап өтілген. Ұлт жоспары «100 нақты қадам» бағдарламасының 76 және 77 қадамында «адам капиталының сапасын көтеру, оқыту стандарттарын жаңарту, жоғары оқу орнында білікті кадрларды даярлау, кейіннен бұл тәжірибені еліміздің басқа оқу орындарында тарату» бағыттары көрсетілген. Ал бұл болса, педагогтардың кәсіби ұтқырлығы мен өзінің кәсіби өсуін жүзеге асыруды, алдында тұрған міндеттерді жеке шеше алу іскерліктерін қалыптастыруды талап етеді [1].

Сондай-ақ, Қазақстандағы қоғамдық маңызды мәселелерінің бірі «Қазақстан Республикасында 12 жылдық орта білім беру тұжырымдамасында»: «Бәсекеге қабілетті тұлғаны қалыптастыру әлеуметтік және экономикалық жағдайдың өзгеруіне ғана емес, бар қолданыстағы шындыққа белсенді ықпал етіп, оны жақсартуға дайын болу» керектігі көрсетілген. Ал, бұл өз кезегінде оқушының іс-әрекетін басқаруға, оқу-тәрбие үдерісін жаңаша ұйымдастыруға мұғалімнің даярлығын талап етеді [2].

Осыған сәйкес ғылыми білімнің қазіргі деңгейі педагогикалық үдерісті ұйымдастыруда басқарудың жалпы теориясын қолдану қажеттілігін туындатады. Болашақ мұғалімнің сынып ұжымын, оқу-тәрбие үдерісін оқушының жеке тұлғасының дамуын және т.б. адами қорларды қажетті деңгейде басқару үшін оның бойында жоғары педагогикалық білімнің болуымен қатар білім берудегі басқару саласынан арнайы білім, біліктерінің болуы қажет етіледі. Осыған байланысты білім беру саласындағы мамандарды даярлауға жаңа талаптар ұсынылады. Өйткені қазіргі қоғам мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігінің аясында білім берудегі ұйымдастырушылық, басқарушылық іс-әрекетті жүзеге асыруға қабілеттіліктерінің болуын талап етіп отыр.

«Қазақстан-2050» стратегиясында «білім беру саласындағы менеджменттің аз дамығандығы, оны дамыту қажеттілігінің» көрсетілуі [3], Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында «...қазіргі қоғамның басты талаптарының бірі – басқарушылық құзыреті дамыған жаңа тұрпатты адамды қалыптастыру» екендігіне аса мән беруі біздің айтқан ойымыздың жарқын айғағы [4].

Оған қоса Президент Н.Ә.Назарбаевтың «Рухани жаңғыру: болашаққа бағдар» бағдарламалық мақаласында көрсетілген «қоғамдық сананы

дамытудың» нәтижелі жүзеге асырылуы болашақ мұғалімнің бүгінгі жас ұрпақты саналы басқаруын қажет етеді [5].

Осы айтылғандар Қазақстандық білім берудің көп сатылы реформасы үдерісінде туындайтын терең сапалы өзгерістер жағдайында оқу-тәрбие үдерісін, ұжымды, ұйымды басқаруға қабілетті мұғалімнің жаңа түрін қалыптастырудың өзектілігін айқындайды.

Мұғалім заманауи білім беруді жаңғырту жағдайында басқарушылық-педагогикалық міндеттерді тиімді шеше алуы, басқарудың қажетті деңгейіне ие болуы, мектептегі білім беру және әр баланың даму үдерісін ұтымды жоспарлауды, ұйымдастыруды, бақылауды жүргізе білуі тиіс. Нәтижелі басқару үшін болашақ мұғалімде басқарушылық құзыреттілік қалыптастырылуы керек. Осыған байланысты педагогикалық басқарушылық негізінде болашақ мұғалімдердің басқару құзыретін қалыптастыру арнайы зерттеулерді қажет етеді және мамандарды кәсіби даярлаудың өзекті мәселелерінің бірі болып табылады.

Оның үстіне қоғамдағы түбегейлі өзгерістер мектептің психологиялық-педагогикалық және басқарушылық іс-әрекетінің мазмұнына сәйкес келетін гуманистік құндылықтарға әлемдік көзқарасты қайта құруды ұсынады. Мұндай жағдайда мұғалімнің басқарушылық рөлі өзгеріп отырады, ол өз қызметін басқару теориясы мен ынтымақтастық идеялары бірлесуінің негізгі шарттарына негізделе отырып жүзеге асырады.

Психологиялық-педагогикалық әдебиеттерді талдау негізінде анықталған кәсіптік білім беру мәселесінің көпқырлылығы осы зерттеу үшін жетекші ғалымдардың әдіснамалық маңызы бар еңбектерінің жан-жақтылығын көрсетті.

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

Болашақ мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық және әдістемелік негіздері шетелдік (Nezahat Guhlu, F.E.Weinert, S.P. Brown, J.Jones және т.б.), ТМД елдері (В.А.Сластенин, Н.В.Кузьмина, И.А.Зимняя, А.К.Маркова, А.П.Тряпицына және т.б.), қазақстандық (С.Ж.Пралиев, Б.А.Тұрғынбаева, Б.Т.Кенжебеков, Г.Ж.Меңлібекова, К.С.Құдайбергенова, К.М.Беркімбаев және т.б.) ғалымдардың еңбектерінде кеңінен зерттелген.

Басқару мәселесінің ежелгі грек философтарынан бастап, түркі ғұлама ойшылдарының еңбектерінде қарастырылғаны туралы, олардың құнды жазбаларындағы мемлекеттік басқарушының рөлі, ізгілікті басқару, басқарудың адамгершілік қағидалары жайлы ой-пікірлерін топтастыру, жіктеу мәселелері С.Қ.Қалиев, С.А.Ұзақбаева, А.Н.Көшербаева, Ұ.М.Әбдіғапбарова және т.б. ғалымдар еңбектерінде көрініс алған.

Білім берудегі менеджменттің әдіснамалық негіздері, басқару теориясы алыс және жақын шетел ғалымдарының Ф.Роджерс, Т.Питерс, Ф.У.Тейлор,

П.Ф.Друккер және т.б.; ресейлік Ю.А.Конаржевский, А.Майоров, М.М.Поташник, Т.И.Шамова, С.Д.Якушева және т.б. ғалымдар еңбектерінде тереңнен қарастырылған.

Соның ішінде қазақстандық ғалымдар еңбектерінде педагогикалық менеджмент мәселесі ХХ ғасырдың 90 жылдарынан бастап соңғы жылдарды басым зерттеле бастады. Атап айтқанда, жалпы білім беретін мектептің педагогикалық үдерісін басқарудың теориясы мен практикасы (Т.О.Балықбаев, Т.М.Баймолдаев, Д.Н. Кулибаева, С.К.Исламгулова, К.Ж.Аганина, З.А.Исаева, Ж.Б.Умирбекова және т.б.); жоғары оқу орнын басқарудың ғылыми-педагогикалық негіздері, педагогикалық шарттары, ерекшеліктері (А.С.Сатыбалдиева, Л.Н.Ким, К.А.Жусупова Е.Ш.Козыбаев, Б.К.Омарова және т.б.); білім беру ұйымдары басшыларының даярлығын жетілдірудің теориялық-әдістемелік негіздері (А.Туксанбаев, Г.З.Адилгазинов және т.б.); білім беру ұйымдарын басқарудағы өзара әрекеттестік, сабақтастықтың ғылыми негіздері (Б.Сайлыбаев, А.Абишев және т.б.); болашақ мұғалімінің басқарушылық іс-әрекетін дамыту, басқарушылық мәдениетін қалыптастырудың теориялық негіздері, эксперименттік тәжірибесі (Д.Абдраимов, А.Джунусбекова, К.Аданов және т.б.) мәселелері зерделенді.

Осы еңбектерге жасалған талдау болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мәселесінің отандық ғылымда арнайы зерттеу нысанына алынбағандығын көрсетеді. Олардың ішінде біздің зерттеуімізге жақын келетін еңбектердің өзінде болашақ бастауыш сынып мұғалімдері зерттеу нысанына алынған. Мәселен, А.Жунисбекова болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің басқарушылық іс-әрекетке даярлығын қарастырса, К.Аданов олардың басқарушылық мәдениетін қалыптастырудың педагогикалық жүйесін жасап негіздеген, ал М.Книсарина кіші мектеп жасы оқушыларының басқарушылық іс-әрекетін қалыптастыруды теориялық тұрғыдан негіздеп, әдістемесін жасаған. Д.Абдраимов мұғалімдерді басқарушылық іс-әрекетке даярлауда ақпараттандыру мәселесін жан-жақты талдаған. Бұдан басқа да біздің зерттеуіміз үшін қызығушылық тудыратын лидерлік мәселесі отандық әдебиеттерде соңғы жылдары ғана зерттеу нысанына алынып отыр. Осы бағытта болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру (Б.М.Баймуханбетов), студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту (М.К.Ушатов, А.А.Алимбекова), жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын қалыптастыру (А.М.Байкулова), кіші мектеп оқушыларының лидерлігін дамыту (Г.Аспанова) мәселелері зерттелген.

Аталған зерттеулердің барлығы педагогикалық менеджментті, білім беру жүйесін басқаруды, оқу-тәрбие үдерісін дамытуға айтарлықтай үлес қосады, бірақ олардың барлығы осы үдерістердің белгілі бір аспектілерін қарастырады. Зерттеу барысында психологиялық-педагогикалық әдебиеттерге және практикаға жасаған талдау білім беру саласындағы басқарушылық проблемасының әртүрлі аспектілерінің зерттелгендігін, алайда болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін зерттеу қажеттігін, сондай-ақ оның ғылыми әдебиеттерде жете зерттелмегендігі мен осы үдерісті оқу-әдістемелік

тұрғыдан қамтамасыздандыру керектігін байқатты. Ол бізге қоғам сұранысы мен бүгінгі ғылым мен практика арасында мынадай *қарама-қайшылықтардың* бар екендігін көрсетті:

- басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқан болашақ педагогтарға қоғамның сұранысы мен оның зерттелу деңгейінің жеткіліксіздігі арасында;
- болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру қажеттілігі мен оның теориялық негіздерінің айқындалмауы арасында;
- жоғары педагогикалық оқу орындары студенттерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың мүмкіндіктері мен оны жүзеге асырудың ғылыми тұрғыдан негізделмеуі арасында;
- болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруды жоғары оқу орындарының оқу-тәрбие үдерісінде жүзеге асыру қажеттілігі мен оны іске асырудың әдістемелік негіздерінің жеткілікті деңгейде жасалмауы арасында.

Аталған қарама-қайшылықтар болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруды теориялық негіздеу мен оны практикаға ендірудің әдіс-тәсілдерін іздестіру зерттеудің проблемасын айқындады және бізге диссертациялық жұмыстың тақырыбын «Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру»деп таңдауға негіз болды.

Зерттеудің мақсаты: болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруды теориялық негіздеу, әдістемесін жасау және оның тиімділігін тәжірибелік-эксперименттен өткізу.

Зерттеудің нысаны: жоғары педагогикалық оқу орнының оқу-тәрбие үдерісі

Зерттеу пәні: болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру

Зерттеудің ғылыми болжамы: егер, болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық негіздері айқындалса, демократиялық стильдегі ізгілікті бағыттағы педагог-менеджердің құрылымы жасалып, сипаттамасы берілсе, болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың моделі, әдістемесі жасалса және олар жоғары педагогикалық оқу-тәрбие үдерісіне рефлексиялық, танымдық, жобалаушылық кезеңдерімен ендірілсе, онда болашақ педагогтардың тұлғалық қабілеттері мен педагогикалық, менеджерлік білім, білік, дағдылары дамып, педагог-менеджердің қалыптасуына мүмкіндік туады, өйткені олардың басқарушылық құзыреттілігі мақсаттық, технологиялық, ұйымдастырушылық, өлшемдік тұрғыдан қамтамасыздандырылады.

Зерттеудің міндеттері:

- Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық негіздерін айқындау;
- педагог-менеджер тұлғасының құрылымын анықтау және оған сипаттама беру;
- болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін жасау;

- болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдістемесін жасау және оның тиімділігін тәжірибелік-эксперимент жүзінде тексеру.

Зерттеудің жетекші идеясы: жоғары педагогикалық оқу орындарының мүмкіндіктерін тиімді пайдалану негізінде болашақ мұғалімдердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру отандық білім беру саласының әлемдік білім кеңістігіне енуі жағдайында ізгілікті тұлғалық сапалары, кәсіби, менеджерлік білім, білік, дағдылары дамыған бәсекеге қабілетті маман даярлауға септігін тигізеді.

Зерттеудің теориялық-әдіснамалық негіздері болып «тұлға», «басқару», «менеджмент», «құзыреттілік» ғылыми ұғымдарын аша түсетін философиялық, әлеуметтік-психологиялық және педагогикалық тұжырымдар мен қағидалар, адамның өмірдегі мәні мен дамуы туралы, оның өзін-өзі жетілдіруінің креативтік мүмкіндіктері туралы, өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру механизмдерін тудыратын ішкі және сыртқы факторларының өзара байланысын көрсететін тұлғаның жекелік, өзін-өзі дамытушылық тұтастығы тұрғысындағы гуманистік тұжырымдамалары; ұжымдық-шығармашылық тәрбиелеу теориялары; педагогикалық құбылыстар мен үдерістерге қатысты қарастырылған синергетикалық тәсілдің, жүйелі-құрылымдық талдаудың негізгі қағидалары; аксиологиялық, іс-әрекеттік және тұлғалық-бағдарлық, кешендік амалдарының психологиялық тұжырымдамалары және т.б. табылады.

Зерттеу көздері: басқару, басқару іс-әрекеті мәселесі қарастырылған философиялық, психологиялық, педагогикалық ғылыми зерттеулер; Қазақстан Республикасы Үкіметінің білім беру саласына қатысты қаулы қарарлары, Білім және ғылым министрлігінің орта негізгі білім беру, жоғары кәсіптік білім беруді дамыту тұжырымдамалары, мемлекеттік бағдарламалары, нормативтік құжаттамалары; алыс және жақын шетелдік, қазақстандық психолог, педагог ғалымдардың ғылыми жетістіктеріне негізделген ызық тәжірибелері; ғылыми-әдістемелік журналдар; докторанттың ғылыми-ізденушілік және практикалық тәжірибесі.

Зерттеу кезеңдері: зерттеу жұмысы 3 кезеңмен өткізілді.

1-кезең (2015-2016 жж.) – зерттеу проблемасы саласынан материалдар жиналды, талдау жасалды, ғылыми аппарат негізделді, жоғары педагогикалық оқу орындарының озық тәжірибелері жинақталып, қорытыланды, тәжірибелік-эксперимент жұмысының бағдарламасы әзірленді.

2-кезең (2016-2017 жж.) – басқарушылық стиль, басқарушылық рөлдер, басқарушылық түрлері, басқарушылық құзыреттілік бойынша материалдар сұрыпталды, болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі ұғымының мәні анықталды. Педагог-менеджер тұлғасының құрылымы жасалды, сипаттамасы негізделді. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың моделі және оның мазмұны жасалды. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуының деңгейін анықтаудың диагностикалық әдістемесі (сауалнамалар мен анкеталық сұрақтар, тест түрлері, ойын-жаттығулар және т.б.) іріктелді. Болашақ педагогтардың басқарушылық

құзыреттілігін қалыптастырудың әдістемесі жасалды. Базалық міндетті пәндер, бейіндеуші міндетті пәндер бағдарламаларының мазмұнына қосымшалар, тренингтер мен педагог-менеджер үйірмесі бағыттарын анықтау және оларды жүзеге асыру бойынша әдістемелік нұсқаулар әзірленді. Айқындау, қалыптастыру эксперименті жүзеге асырылды, аралық кесінділер алынды.

3-кезең (2017-2018 жж.) – тәжірибелік-эксперимент жұмысы кезеңінде қол жеткізген қорытынды нәтижелерге талдау жасалды және статистикалық өңдеу жұмыстары жүргізілді, қорытыланды. Диссертация материалдары талапқа сай рәсімделді.

Зерттеу әдістері: жалпы теориялық-зерттеу мәселесіне қатысты философиялық, психологиялық-педагогикалық әдебиеттерге теориялық талдау; ҚР білім беру саясатының нормативті-құқықтық құжаттарымен, тәрбие тұжырымдамаларымен танысу; озық тәжірибелерге талдау жасау; тәрбие технологияларын жобалау, іс-әрекет нәтижелерін салыстырмалы талдау; сауалнама, тестілеу, диагностикалық, педагогикалық, түзетушілік әдістемелер, математикалық өңдеу әдістері мен тәсілдері.

Зерттеудің базасы: Қазақ мемлекеттік қыздар педагогикалық университеті.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы мен теориялық мәнділігі:

- болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық негіздері айқындалды;

- педагог-менеджер тұлғасының құрылымы анықталды және оған сипаттама берілді;

- болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі жасалды;

- болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдістемесі жасалды және оның тиімділігі тәжірибелік-эксперимент жүзінде тексерілді, оны ендіру бойынша ұсыныстар берілді.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы:

- болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдістемесі (басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуын айқындау мен қалыптастыру әдістемелері, рефлексивтік диагностика және т.б.);

- базалық міндетті пәндердің (Педагогика, Білім берудегі менеджмент, Тәрбие жұмысының теориясы мен әдістемесі);

- бейіндеуші міндетті пәннің (Бағалаудың өлшемдік технологиялары) бағдарламаларының мазмұнына қосымшалар;

- педагог-менеджер үйірмесінің мазмұны жасалып, тиімділігі іс-тәжірибеде тексерілді.

Зерттеу жұмысының барысында алынған нәтижелер мен олардың негізінде дайындалған нақты ғылыми-әдістемелік ұсыныстарды, зерттеу материалдарын жоғары педагогикалық оқу орындарында, жалпы білім беретін мектептердің, гимназия мен лицейлердің жоғары сатысында, колледждердің тәжірибесінде, педагог мамандардың біліктілігін жетілдіру және қайта даярлау жүйесінде пайдалануға болады.

Қорғауға ұсынылатын қағидалар

- Басқарушылық құзыреттілік басқару шешімдерін қабылдауды қамтамасыз ететін кәсіби-тұлғалық қабілеттер мен басқару білім, білік, дағдыларының кіріктірілген жиынтығы. Ал, болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігідегеніміз оның оқушы тұлғасының дамуын, сыныпты, сабақ үдерісін басқару іс-әрекетін қамтамасыз ететін тұлғалық қабілеттерінің, педагогикалық және менеджерлік білім, білік, дағдыларының кіріктірілген жиынтығы.

- Педагог-менеджер демократиялық стильдегі, ізгілікті бағыттағы, әдіскер, сарапшы, басқарушы, орындаушы, эмоционалдық реттеуші, шешен, шебер рөліндегі; тұлғалық, педагогикалық, менеджерлік құзыреттерге ие пән мұғалімі.

- Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық моделі мақсаттық, технологиялық, ұйымдастырушылық және өлшемдік құрамдас бөліктерінің бірлігін, оған сәйкес өлшемдер мен көрсеткіштерді қарастырады.

-Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы педагогикалық мүмкіндіктерді жасау және теориялық тұрғыда негіздеу; кәсіби педагогикалық, менеджерлік білімдермен қаруландыратын базалық міндетті пәндердің (Педагогика, Білім берудегі менеджмент, Тәрбие жұмысының теориясы мен әдістемесі); бейіндік міндетті пәннің (Бағалаудың өлшемдік технологиялары) бағдарламаларының мазмұнына қосымшалар; іскерліктерін қамтамасыздандыратын «Педагог-менеджер» үйірмесі мен аудиториядан тыс іс-шараларды жүргізу, оларды оқу және оқудан тыс іс-әрекеттердің кіріктірілуінде жүзеге асыру студенттердің басқарушылық тұрғыдан жан-жақты дамуына тиімді ықпал етеді.

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру кезеңдермен (рефлексиялық, танымдық, жобалаушылық) жүзеге асырғанда нәтижелі болады.

Зерттеуді сынақтан өткізу. Зерттеу жұмысының негізгі тұжырымдары, теориялық және практикалық нәтижелері халықаралық конференцияларда талқыланды:

1. Application of methods of interactive training in the educational environment of higher educational institutions. 16th International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM 2016, SGEM2016 Conference Proceedings, ISBN 978-619-7105-67-4 / ISSN 1314-2704, June 28 - July 6, 2016, Book5 Vol. 3, 747-754 pp.

2. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру. «Әлемдік және қазақстандық білім-ғылым кеңістігіндегі этнопедагогика мен этнопсихология» Халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдар жинағы. – Алматы, 2016 ж. - б.384-387 «Қыздар университеті» баспасы, 8-9 қаңтар.

3. Қазақстан ғалымдарының педагогикалық зерттеулеріндегі құзыреттілік ұғымының мәні. «Қазақстан Республикасының әлемдік кеңістігіндегі білім мен ғылымның даму тарихы және заманауи тенденциялары» Халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдар жинағы. - Алматы, 2016 ж.- б.190-193. 14 қазан.

Жарияланымдар. Диссертациялық жұмыстың мазмұны 11 еңбекте жарияланды. Соның ішінде 4 мақала ҚР БЖҒМ Білім және ғылым саласындағы бақылау комитеті ұсынған ғылыми басылымдарда, 1 Scopus базасына енген шетелдік басылымдарда, 3 халықаралық ғылыми конференциялар жинақтарында, оның ішінде 1 алыс-жақын шетелдік халықаралық ғылыми конференцияда, 3 оқу-әдістемелік құралда жарияланды.

Диссертацияның зерттеу нәтижелерінің сенімділігі, мақұлдануы, тәжірибеге ендірілуі философиялық, педагогикалық және психологиялық еңбектердегі теориялық және әдіснамалық тұжырымдарға негізделуімен, қағидаларды басшылыққа алуымен, зерттеу мақсатына сәйкес әдіс-тәсілдерді қолдануымен, тәжірибелік-эксперимент жұмысының мақсатқа сәйкес келуімен, нәтижелерін математикалық өңдеуімен және алынған нәтижелерді қорытындылауымен қамтамасыз етілді.

Диссертацияның құрылымы. Диссертация кіріспеден, екі тараудан, қорытындыдан, пайдаланылған әдебиеттер тізімі мен қосымшадан тұрады.

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

«Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық-әдіснамалық негіздері» атты бірінші тарауда философиялық, психологиялық, педагогикалық, әдістемелік әдебиеттерге, отандық және алыс-жақын шетелдік ғалымдардың еңбектеріне талдау жасау негізінде мәселенің теориялық негіздері анықталды. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың мәні мен әдіснамалық тұғырлары анықталды. «Басқару», «басқарушылық құзыреттілік», «болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілік» ұғымдары нақтыланды. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің құрылымы мен мазмұны анықталып, оны қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі жасалды. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуының өлшемдері мен көрсеткіштері, деңгейлері айқындалды.

«Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың тәжірибелік-эксперимент жұмысы» атты екінші тарауда болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың диагностикасы анықталып, мазмұндалады. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесі жасалып, мазмұны беріледі. Әдістеменің тиімділігі тәжірибелік-экспериментте тексеріліп, оның мазмұны мен динамикасы, нәтижелері баяндалады. Ұсынылған болжамның дұрыстығы дәлелденіп, зерттеудің алға қойылған мақсаты мен міндеттері шешімін тауып, жүзеге асырылды.

Қорытындыда зерттеудің негізгі қағидалары, нәтижелері тұжырымдалады, әдістемелік ұсыныстар беріледі, теориялық және

эксперименттік жұмыстардың нәтижелеріне негізделген тұжырымдар мен мәселенің болашағын айқындайтын болашақ зерттеушілерге арналған зерттеу перспективасы ұсынылды.

Қосымшада тәжірибелік-эксперимент жұмысында пайдаланылған материалдар берілді.

1 БОЛАШАҚ ПЕДАГОГТАРДЫҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ - ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

1.1 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың мәні мен әдіснамалық тұғырлары

Қазіргі уақытта Қазақстан Республикасының білім беру жүйесінде жаңа буын ұрпақтарының мемлекеттік стандарттары негізінде жаңартылған білім беру бағдарламалары жасалуда. Онда оқушыны белгілі бір қажетті біліктер мен дағдылардың иесі, оқу әрекетінің субъектісі, әртүрлі мәдениеттермен өз көзқарасы тұрғысынан диалогке түсетін автор және жас ерекшелігіне сәйкес өз жолын қалыптастыруға күш жұмсап, еңбектенетін тұлға тұрғысынан қалыптастыру қолға алынып отыр [6].

Инновацияларды тәжірибеге енгізу үшін мұғалім кәсіптік құзыреттілік пен кәсіби деңгейге ие болуы керек [7]. Білім берудің мақсаты дәстүр бойынша түлектердің белгілі білімді, білікті, дағдыларды меңгеруіне негізделеді. Бүгінгі таңда кәсіби және өмірлік мәселелерді іс жүзінде шеше алатын, оқушылардың оқу-тәрбие үдерісін басқара алатын, практикаға бағытталған мұғалімдер қажет. Осылайша, «қоғамдық дамудың қазіргі жағдайы «маманның басқару құзыреттілігін» зерделеу қажеттілігін өзектендіреді.

Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің негізі «басқару» түсінігінен туындайды.

Басқару ұғымының негізі ежелгі философтар еңбектерінен бастау алады. Конфуций (551-478 жж. б.д.д.) – «ізгілікті басқаруға» мән беріп, оны ешбір өзге мүмкіндік берместен басқару, үнемі адамдарға қамқорлық жасау, сонымен қатар қоғам мүшелері арасында міндеттерді бөлуде қатаң әлеуметтік дифференциация иерархиясы деп түсіндіреді. Сондай-ақ, мемлекет басшысы мен оның көмекшілерінің даналығына сүйену қажеттігін көрсетеді [8].

Платон (427-343 жж. б.д.д.) – мемлекетте әрбір қоғам мүшесі өз ісімен шұғылдану қажет, өзге адамдар ісіне кірігуге болмайды, бұл талап тұтас құрылымға бағынуды және соған еңбек етуді нұсқайды. Идеалды мемлекетте жеке меншік жоқ, әйелдер мен еркектер құқықтары тең, баланы мемлекет тәрбиелейді, ең мықты мен текті қоғам мүшелері басқаратындығын айтады. Оның пайымдауынша, «заң күші жүрмейтін, өзгеге бағынушы мемлекет құрдымға кететіндігін», адамды басқара білу «өте күрделі және еңбекпен қолжеткізуші білік» екендігін атап өтеді [8, б. 25].

Аристотель (384-322 жж. б.д.д.) «әрбір мемлекет белгілі бір қоғамдық тұрғылықты орын» екендігін дәлелдеп, Платонның идеалды мемлекетіне сын айтып, жеке мүлік және қоғамдағы отбасын сақтау қажеттілігін қорғау керектігіне көңіл бөлген [9].

Әбу Насыр әл-Фараби (870-950 ж.ж.). – идеалды мемлекет қандай болу керектігін ойланып, басқару рөліне және оның адамгершілік құндылықтарына басты назар аударған [10].

Сондай-ақ, басқа да түркі ғұлама ойшылдары Жүсіп Баласағұни, Қожа Ахмет Иассауи, Ахмед Йүгінеки, Махмуд Қашқари өздерінің еңбектерінде ел басқару мәселесіне, мемлекет басқарушысының кемелденген, парасатты адам болу керектігіне мән беріп, олардың бойында болуға қажетті адамгершілік сапаларды көрсеткен [11].

Сонымен ежелгі және орта ғасыр философтарының еңбектерінде басқару ұғымы *кім басқару керек және қалай басқару керек делінген екі бағытты анықтайды.*

Педагогикалық-психологиялық және тарихи-педагогикалық әдебиеттерді талдау негізінде педагог мамандардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың мазмұны мен мәнін ашатын тарихи деңгейлерді атап өтуді жөн көрдік. Бірінші, *қазан төңкерісіне дейінгі деңгей* (1811ж.-1917ж.). Мұнда білім беру мекемелер санының артуына байланысты педагогтармен жүйелі негіздегі білім мен тәрбиені ұйымдастыру бойынша педагогикалық іс-әрекет тиімділігі үшін басқарушылық қабілетті қолдану және дамыту қажеттігі туындады. Оқыту мекемелерінде басқарушылық іс-әрекет практикасының құрылуына көптеген реформалар үлес қосып, арнайы басқару мекемелері ашылды. Барлық қоғамда, әр уақытта басқарушылар қатарына білімі бар, тәрбиелі, лауазымды отбасы ұрпақтары кірген. Бұл кезеңде басқаруға арнайы оқытпаған.

Басқарудың ғылыми мектебін негізін салушылардың(1885-1920ж.) (Ф.Тэйлор, Ф.Гилбрет, Л.Гилбрет, Г.Эмерсон, Генри, Кант) пікірінше, басқару – бұл ерекше мамандық, ал ол туралы ілім дербес пән. Олар логикалық талдау мен бақылауды қолдана отырып, жұмысты тиімді орындау үшін жекелеген операцияларды ғылыми жетілдіруді ұсынады, ғылыми басқаруды ұстанады. Ғылыми басқару әдістерінің бірінші кезеңі – жұмыстың мазмұнын талдау және оның негізгі компонентін анықтау екендігін көрсетеді. Өндірістің өнімімен көлемін үлкейте отырып, жұмысшыларды белсендіру мақсатымен ынталандыруды жүйелі қолдануды ұсынды [12].

XIXғ. соңында П.Ф.Каптерев жұмыстары жарық көрді. Ол педагог тұлғасының сапаларына және жалпы адами қасиеттеріне аса назар бөліп, «Мұғалім тұлғасы оқыту жағдайында бірінші орынға ие» деп көрсеткен [13, с.595]. Оның пікірінше, педагогикалық іс-әрекеттің тиімділігінің басты факторы педагогтың «тұлғалық сапаларының» болуын атайды. Олардың қатарында барлығын бірдей қабылдай білу, сезімталдық, адалдық, төзімділік, шыдамдылық, қоршаған ортаға мейірімділікті атады.

Екінші, идеологиялық деңгей. (1920–1950 жылдар аралығы). Бұл кезеңге сәйкес ескі мектептер орнын жаңа мектептерге алмастыру өзекті болды, ол мектептер пролетарлық мемлекет қызығушылықтарын қанағаттандыру керек еді. XX ғасырдың 20-жылдары жоғары білікті басқарушы мамандар даярлау өзекті болды. XX ғасырдың 30-жылдары әкімшілік-әміршілдік басқару стилі басымдылық танытты, идеологиялық қыспақ орын алды, содан соң педагогтың басқарушылық іс-әрекеті өз дербестігін жоғалтып және жоғары лауазымда отырған адамдар талаптарын қанағаттандырушыға айналды.

XX ғасырдың бастапқы кезінде пионерлердің басқарушылық қабілеттерін қалыптастыру мәселелерін қарастырушы жұмыстар пайда болды. Осылайша, В.П.Вахтерев «Жаңа педагогика негіздері» атты өз жұмысында педагог-басқарушылар рөлін ерекше атап, олар топ бағытын анықтап және оның мүшелерін өз көңіл күйімен ынталандыру тиістігін көрсетеді [14].

Бұл кезеңге сәйкес зерттеулерде А.С.Залужный жұмыстары аса қызығушылық тудырады, олар тұлға басқарушылық сапаларын қалыптастыру, лидерді тәрбиелеу мәселесіне арналған. Автор педагог-басқарушының белсенділік, сана даму деңгейінің жоғарылығы сынды қабілеттерді ерекшелейді [15].

Педагогтың басқарушылық іс-әрекеті К.Д.Ушинский еңбектерінде көрініс тапқан. Оның пікірінше, басқарушы администратор және педагог болуы керек. К.Д. Ушинский ерекше назарды басқарушы тұлғасына, педагогқа, оның кәсіби деңгейіне, еңбекқорлық, табандылық, патриотизм, ізгілік, мейірімділік, тәртіпке бағына білу сияқты қабілеттеріне аударған. Аталған бұл қабілеттерді ғалымның пікірінше, халықтық принцип негізінде тәрбиелеу қажет [16].

XX ғасырдың 30-жылдары басқарушылық іс-әрекет лениндік басқару ұстанымы негізінде құрылған. Осы кезеңде басқарушыларды дайындауға арналған көптеген мектептер ашылды. Мұғалімге деген қарым-қатынас түрі өзгерді: бұл өте сауатты, саяси тұрғыда білімді қоғам мүшелері болды. Мұғалім бала тәрбиесімен айналысып, мемлекет болашағын құрды. Ол оқыту мен тәрбиелеу іс-әрекеттерін сауатты орындауға міндетті болды, кәсіби негізде оқыту, тәрбиелеу, ағартушылық және басқару қызметтерін орындау қажеттігі туындады.

Басқарудағы әкімшілік-классикалық мектеп (1920-1950 ж.ж.). Негізін салушы А.Файоль – француздың ірі компаниясын басқарушы. Л.Урвик, Д.Мунк, Э.Реймс, О.Шелдон, Джеймс Мони оның ізбасарлары болды. Олардың ерекшелігі – басқарудың әлеуметтік аспектілеріне көп көңіл бөлген жоқ. Осы мектептің жасауымен басқарудың әмбебап қағидасы құрылды. Бұл екі негізгі аспектіні – ұйымды басқарудың рационалды жүйесін; жұмысшыларды басқарумен ұйымның құрылымын жасауды қамтиды [12, б.34].

Адамдар арасындағы қарым-қатынас мектебінің (1930-1950ж.ж.) негізі салынды (М.П. Фоллет, Г.Мюнстерберг, М.Вебер, Э.Дюрнгейм, Гелтон Мейо). Бұл мектеп кейін жүріс-тұрыс, адамның мінез-құлқын зерттейтін ғылым болып есептелді. Менеджментті – басқа адамның көмегімен жұмысты орындауын қамтамасыз ету деп түсіндірді. Олардың ғылымға қосқан үлесі – адамзат ресурстарының тиімділігін өсіру арқылы ұйымның, басқарудың нәтижелігін арттыру фактілерін тұжырымдады [12, б.45].

1930 жылдан түрлі қоғамдық ұйымдар мен үйірмелер ашыла бастады, олардың бағыттары: болып санитарлы-ағартушылық, қоғамдық-еңбек, спорттық, мәдени-қауымдық және т.б. саналды. Бірте-бірте бұл бағдарламаларға басқару элементтері ендіріле бастады. 1960 жылдан лидерлерді даярлауға арналған, басқарушылық қабілетті дамытушы мектептер ашыла бастады. Н.К.Крупская және А.С.Макаренко ұйымдастырылған басқарушылық іс-

әрекетті игеру маңыздылығын атап өткен. Олар білім алушылардың іс-әрекетін ұйымдастыру мен басқару біліктіліктерінің маңыздылығына аса көңіл бөлген. XX ғасырдың 50-жылдары Н.К.Крупскаяның «Мектептегі өзіндік басқару және еңбекті ұйымдастыру» деген атпен мақаласы жарық көреді. Онда автор өзіндік басқарудың маңызды қызметін ерекшелейді – білім алушылар бойындағы ұйымдастырушылық, басқарушылық біліктіліктерді дамыту, яғни басқару біліктіліктері, ұжымды басқару. Ғалым бұл біліктіліктерді төмендегідей әдістер арқылы дамытуға болады деп пайымдаған – ойын, практикалық сабақтар, еңбек мектебінің формалары, өзіндік басқару [17, с.71]. Сонымен, ғылыми басқарушылық теориясы және «басқару», «менеджмент» түсініктерінің анықтамалары пайда болды. Бұл кезең ерекшелігі болып басқару үдерісінің идеологиясы, басқару принциптерінің басымдылығы танылды. Үшінші деңгей басқарушылар тек партия аясында дайындалды. 1950-1990 жж. ғалымдар оқушылардың, студенттердің өзіндік басқаруына және педагог тұлғасының әлеуметтік белсенділігіне баса назар аударды. XX ғасырдың 50-жылдары партияның басқарушы мамандарына жоғары партиялық және комсомолдық мектептер ашылды, онда мақсатты түрде басқарушылық қызмет үшін педагог мамандарды даярлады. Мысалы, олардың қатарында партия, комсомол ұйымдарын, аудандық және республикалық мектептерді, жастар газетін және т.б. атап өтуге болады. Осы мектептерге коммунистік комитет ұсынысымен ұйымдастырушылық, басқарушылық қабілеттерін танытқан жастарды алды.

XX ғасырдың 60-жылдары өзіндік басқару мәселесін Н.М.Изосимов, В.М.Коротов, П.Т.Фроловтар зерттеген. Н.М.Изосимов өзіндік басқаруды педагог және білім алушылардың ұйымдастырушылық және басқарушылық тұлға қабілеттерін дамытудың тиімді құралы ретінде қарастырған [18, с.16].

Біз аталған ғалымдармен келісе отырып, өзіндік басқарудың тәрбиелік мәні зор екендігін атап өтеміз, өйткені тәрбиеленушілер өз ұжымында ұйымдастырушылар бола тұрып, әлеуметтік өмірге бейімделуге қажетті бірқатар басқарушылық қабілеттерге ие болатындығын айта кету керек.

80-жылдары көпқызметті педагогикалық іс-әрекетке даярлық мәселесіне, сәйкесінше басқарушылық іс-әрекетке назар бөлінді. Бұл кезеңде тәрбие жұмысы бойынша әдіскерлерді дайындады, олардың базалық кәсіби іс-әрекеті ұйымдастырушылық-басқарушылық іс-әрекет болды. Бұл жылдары А.Н.Лутошкин және Л.И.Уманскийдің «Жоғары сынып оқушыларынына арналған ұйымдастыру жұмыстарының негіздері», «Комсорг жұмысын ұйымдастыру», «Оқушының іс-әрекетін ұйымдастыру психологиясы» атты кітаптары шықты. Л.И.Уманский білім алушылар топтарында лидерлікке ынталандыру мәселесімен айналысқан. Басқарудағы сандық әдістер мектебі (1950 ж. – осы кезеңге дейін). Бұл мектептің сіңірген еңбегі негізгі операцияларды зерттеу әдістемесінен тұрады. Бұл әдістің дамуына компьютерлік технология дамуы түрткі болды. Өз принциптерін жасауда математикалық, статистикалық мәліметтерді қолдады (Фрейдрих Тейлор). Бұл мектептің жұмыстарының нәтижесінде басқару моделі жасалды. Осы моделді қолдану нәтижесінде күрделі басқару мәселесі терең зерттелді. Ұйымдағы

шиеленіс жағдайында дағдарыстық кезеңдерде шешім қабылданған басшыларға көмек ретінде сандық әдістерді басқару моделін қолданды.

Төртінші, педагогикалық менеджменттің даму кезеңі (XX ғасырдың 80-90). XX ғасырдың 90-жылдары педагогикалық мамандықтарға зерттеуші, студенттік ортадағы лидерлікті дамыту тұрғысынан аса көңілбөлінді. Педагогикалық білім беру мекемелерінде студенттер бойында лидерлік сапаларды дамыту бойынша тренингтер, бағдарламалар қолданылды. Ол бағдарламалар мақсаттары білім алушыларды белсенді әрекеттерге, өзіндік жетілуге, өз болашағын жоспарлауға бағытталды. Бағдарламалар лидерлерді даярлауға ынталандырды, яғни ұжымда беделге ие білім алушыларды ынталандыру, ол бағдарламалар екі бөлімнен, біріншісінде тұлғаның лидерлік қабілеттерін анықтауға арналған психологиялық тесттер, ал екінші бөлімде лидерлік қабілеттерді дамытуға арналған жаттығулар мен ойындардан тұрды.

Педагогикалық менеджмент мәселесі Т.И.Шамова, Ю.А.Конаржевский, М.М.Поташник, П.И.Третьякова жұмыстарында көрініс тапты [19]. Білім беру үдерісінде оқытушылар мен білім алушылар арасында субъект-субъектілі қатынастар дамыды, ол тұста педагог және білім алушылар арасында өзара әрекеттестік пен ынтымақтастық орын алды. Педагог іс-әрекеті басқарушылық сипатта болды. Бүгінгі күн педагогі әдіскер, бақылаушы, басқарушы қызметін атқарады. Ол өз әрекетін және білім алушылар іс-әрекетін басқара алады. Студенттік ортадағы лидерлікті дамыту мәселелерімен айналысушы отандық және ресейлік ғалымдар сәйкес қабілеттерді тек сабақтан тыс уақытта емес, түрлі пәндер аясында да дамытуға болатындығын айтады. Ол үшін бұл мүмкіндіктерге педагог мамандар өздері ие болулары қажет, себебі басқарушылық қабілеттері бар педагогтар, өз кезегінде белгілі деңгейде «идеал», «эталон» болады, білім алушылар іс-әрекетін ұйымдастыруға қабілетті болады.

Бесінші, қазіргі XXI ғасыр кезеңі (2000 жылдан - бүгінгі күнге дейінгі кезең). Соңғы біз белгілеп өткен кезеңде педагогикалық-психологиялық ғылымда көптеген диссертациялық жұмыстар орындалған, олардың аясында лидерлік, басқарушылық әлеует мәні айқындалған, лидерлік сапалардың жіктемелері мен сипаттамалары берілген, лидерлік қабілеттерді тиімді қалыптастырудың педагогикалық шарттары көрсетілген, басқарушылық іс-әрекетке даярлықты қалыптастыру мәселелер қарастырылған. Е.Ю.Зими́на жұмысында педагогикадағы басқару практикасының тарихи аспектілері қарастырылған, болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттіліктерін мәселелері көтерілген. Ғалым пікірінше, оқу-тәрбие үдерісінде басқарушылық ойындар, кейс-стади, практикалық басқарушылық міндеттерді шешу және т.б. интерактивті технологиялар қолданылса, басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру тиімді болады [20]. Бұл туралы автордың өзінің жарық көрген мақаласында да кеңінен айтылады [21]. Осы кезеңде білім берудегі менеджмент саласының дамуына назар аударылды. ТМД елдерінде жоғары оқу орындарында «білім берудегі менеджмент» мамандығы бойынша кәсіби мамандар даярлана бастады. Қазақстанда жоғары оқу орындарындағы бакалавриаттың педагогикалық мамандықтардың оқу жоспарына «Білім берудегі менеджмент» атты арнайы пән

енгізілді. «Педагогика және психология» мамандығы бойынша бакалавриатта, магистратурада «Білім берудегі менеджмент» мамандануы ашылды (Әл-фараби атындағы ҚазҰУ, Абай атындағы ҚазҰПУ, ҚазмемқызПУ, ПМПУ және т.б.). 2017 жылдың 1 қыркүйегінен бастап Абай атындағы ҚазҰПУ-нде аталған мамандық аясында магистратурада «Білім берудегі менеджмент» эксперименттік білім беру бағдарламасы жүзеге асырылып жатыр. Осы кезеңде отандық ғалымдар білім беру саласындағы басқару мәселесін зерттеуге баса көңіл бөле бастады (кесте-1). Осы тұста айта кететін жайт Қазақстанда басқару ұғымына қатысты практикалық маңыздылыққа ие жұмыс 1990 жылы жарық көрген «Мектеп директоры басқарушылық іс-әрекетін жетілдіру» атты К.Д.Каракуловтың әдістемелік нұсқаулығы, оның аясында қоғамды демократизациялау жағдайында жалпы білім беру мектептеріндегі басқаруды жетілдіру мәселелері қарастырылған [22]. 1997 жылы Д.Р.Принбекованың «Мектеп басшыларын жаңаша басқаруға даярлау» еңбегі жарық көрді.

Кесте 1 - Қазақстандық ғалымдардың білім беру саласындағы басқару мәселесіне қатысты зерттулері (1997-2017 жж.)

Аты - жөні	Зерттеу тақырыбы	Қорғау жылы
1	2	3
Н.А.Абишев	Қазақстанның қазіргі заманғы мектебін реформалауда инновациялық мектептердің педагогикалық ұжымдары мен білім берудегі басқару органдары арасындағы өзара әрекеттестіктің ғылыми негіздері	2001
Г.З.Адилгазинов	Шағын жинақты мектепте мұғалімнің педагогикалық үдерісті басқаруын жетілдірудің теориялық негіздері	2002
А.К.Рысбекова	Гимназияда ғылыми-әдістемелікжұмыстарды басқарудың педагогикалық негіздері	2002
А.Туксанбаев	Басқарушы мамандардың біліктілігін көтеру жүйесінде мектеп директорының басқарушылық мәдениетін қалыптастырудың педагогикалық шарттары	2004
Ю.В.Баталов	Жоғары кәсіптік білімі бар мамандардың даярлығын жетілдірудің экономикалық және басқару проблемалары мен жолдары (Шығыс Қазақстан облысының және Қазақстан Республикасының көліктік-коммуникациялық кешені материалдары бойынша)	2005
Е. Ш.Козыбаев	Көп деңгейлі білім беру жағдайында менеджмент негізінде қазіргі жоғары мектепті басқарудың ғылыми-педагогикалық негіздері	2006
Л.Н.Ким	Мемлекеттік емес ЖОО-да білім беру үдерісін басқарудың педагогикалық шарттары	2006

1 – кестенің жалғасы

1	2	3
Д. Н.Кулибаева	Халықаралық типтегі мектептердің кәсіби бағдарланған білім беру жүйесін басқарудың әдістемелік негіздері	2007
С. З.Каирбекова	Қазақстан Республикасында денсаулық сақтау жүйесі мамандарының кәсіби біліктілігін қалыптастырудың ұйымдастырушылық-басқарушылық технологияларының әдіснамалық негіздері	2007
С. Н.Калиева	Қазіргі әлеуметтік-мәдени жағдайдағы жалпы білім беретін қазақ мектебін басқаруды жетілдіру	2008
А.Б.Куспанов	Жоғары мектепті басқару әлеуметтік институттың функциясы ретінде	2008
Ф.Я.Вассерман	Жалпы білім беретін мектептерде оқыту сапасын басқару технологиясы	2009
Т.М.Баймолдаев	Жалпы білім беретін мектепті басқарудың ғылыми-педагогикалық негіздері	2009
С.К.Исламгулова.	Жалпы білім беретін орта мектептің педагогикалық жүйесін дамытуды басқарудың теориясы мен практикасы	2009
Э.Т.Баярыстанова	Сараптама мен талдау мектепте білім беру сапасын басқарудың тиімділігі ретінде	2009
Н.Н.Мерхайдарова	Жалпы білім беретін мектептегі жасөспірімдер арасындағы тұлғааралық қатығыстарды педагогикалық басқару	2009
Г.К.Байжикенова	Заманауи мектептің тұтас педагогикалық үдерісін инновациялық басқаруды дамыту	2010
Ж.Б.Умирбекова	Қазіргі қоғамның жаһандану жағдайында білім берудегі менеджменттің педагогикалық-ұйымдастыру негіздері	2010
Б.Сайлыбаев	Үздіксіз кәсіби-педагогикалық білім беру жүйесінде мұғалімдер даярлығын басқарудағы сабақтастықтың ғылыми негіздері	2010
Д. И Абдраимов.	Техникалық және кәсіптік білім беруді ақпараттандыру жағдайында мұғалімдерді басқарушылық іс-әрекетке даярлау жүйесін дамыту	2010
А. С.Сатывалдыева	Жоғары білім беру сапасын тиімді басқарудың үлгісін жасаудың ғылыми негіздері	2013
А. Жунусбекова	Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерін басқарушылық іс-әрекетке даярлау	2015
М. Книсарина	Кіші мектеп жасы оқушыларының басқарушылық іскерліктерін қалыптастыру	2016
К.Б.Аданов	Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби даярлау үдерісінде басқарушылық мәдениетін қалыптастыру	2017

Көрсетілген зерттеулердің мазмұнына жасаған талдау отандық ғылыми әдебиеттердегі білім беру саласындағы басқару мәселелерін *топтастыруға мүмкіндік берді*:

1) Жалпы білім беретін мектептің педагогикалық үдерісін басқарудың теориясы мен практикасы

2) Жоғары оқу орнын басқарудың ғылыми-педагогикалық негіздері, педагогикалық шарттары, ерекшеліктері

3) Білім беру ұйымдары басшыларының даярлығын жетілдірудің теориялық-әдістемелік негіздері

4) Білім беру ұйымдарын басқарудағы өзара әрекеттестік, сабақтастықтың ғылыми негіздері

5) Болашақ мұғалімінің басқарушылық іс-әрекетін дамыту, басқарушылық мәдениетін қалыптастырудың теориялық негіздері, эксперименттік тәжірибесі және т.б. *Осы еңбектер болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мәселесінің зерттелмегендігін көрсетеді.*

Олардың ішінде біздің зерттеуімізге жақын келетін 5-топтағы еңбектерде болашақ бастауыш сынып мұғалімдері зерттеу нысанына алынған. Мәселен, А.Жунисбекова болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің басқарушылық іс-әрекетке даярлығын қарастырса [23], К.Аданов олардың басқарушылық мәдениетін қалыптастырудың педагогикалық жүйесін жасап негіздеген [24], ал М.Книсарина кіші мектеп жасы оқушыларының басқарушылық іс-әрекетін қалыптастыруды теориялық тұрғыдан негіздеп, әдістемесін жасаған [25]. Д.Абдраимов мұғалімдерді басқарушылық іс-әрекетке даярлауда ақпараттандыру мәселесін жан-жақты талдаған [26].

Адами ресурстарды басқарумен байланысты бастауыш мектептің өзекті мәселелерінің шешімінің бірі – шағын жинақты оқыту процесін басқаруға педагог даярлығын қалыптастырудың жүйесін құру сынды мәселені өз диссертациялық жұмысында Г.З.Адилгазинов та қарастырған.

Аталған ғылыми-зерттеу жұмысында шағын жинақты мектептерді оқыту процессінің қызмет етуінің педагогикалық-психологиялық ерекшеліктері айқындалған және де автор осы мектептерді басқаруға мұғалім даярлығының мәнін ашып көрсеткен. Зерттеуші жұмысында аталған даярлық деңгейі, белгілері, критерийлері негізделіп, қалыптастырудың педагогикалық шарттары айқындалған [27].

Сондай-ақ, зерттеу барысында «басқару», «менеджмент» ұғымдарының ғылыми әдебиеттерде синонимдік терминдер тұрғысынан қарастырылғанына көз жеткіздік. Ол үшін басқару және менеджмент ұғымдары қарастырылған әдебиеттерге талдау жасадық, ғалымдардың берген анықтамаларын саралап, кестеге түсірдік (кестелер 2, 3).

Кесте 2 - Ғалымдардың «басқару» ұғымына берген анықтамалары

Авторлар	Анықтамалар
Сократ	қажетті адамды өз орнына қоюды және берілген тапсырманы талап ету
Г.Гегель	заңды ресми түрде орындау немесе қолдау
В.Г.Афанасьев	саналы және мақсаттылық іс-әрекеті, тек қана саналы іс әрекет емес оның әртүрлілігі, шешімдерін өңдеуге қатысты және оның қабілеті, жүйелілік жолымен алынған мақсатқа сай жүйе қызметін жөндеу, қолдану және қайта өңдеу
Ю.А.Конаржевский	адамдарды басқарудағы қызметтің нақты түрі
Л.В.Ительсон	нәтижесінде алдын ала дайындалған мақсатқа жететін әсердің жиынтығы
А.В.Филипов	субъектінің объектіге бағытталған әсері және әсерету нәтижесінде объектінің өзгеруі
В.А.Сластенин	мектептегі педагогикалық жүйенің негізгі құрылымдық бірліктерін анықтайтын жағдаяттар – педагогикалық ұжым және оның басшыларының қызметтік іс-әрекеттері
Д.Н.Бобрышев	бұл шешімді шығаруды, қабылдауды, қабылданған шешімнің орындалуы жөніндегі жұмыс барысын үйлестіруді, орындалу барысын бақылауды бірізділікпен жүзеге асыру
Г.И.Щукина	мектеп ішіндегі психологиялық, ұйымдастырушылық және әдістемелік сияқты күрделі процестер мен қатынастарды саналы түрде реттеу
К.Ғ.Ахметов	бір нәрсені реттеу, бір нәрсені меңгеру, басшылық ету
Г.М.Коджаспирова	білім беру процесінің басқару принциптерінің ұйымдастыру нормалары мен технологиялық тәсілдерінің жиынтығы
Ж.Б.Умирбекова	мекеме мақсатына қол жеткізуге және түрткі беруді, жоспарлауды, ұйымдастыруды, орындау, бақылау және реттеуді қалыптастыруға мүмкіндік беретін жүйелі үдеріс
Б.А. Абилова, К.К.Найманбаева, Л.У.Сұлтанбаева	шешім қабылдау, жоспарлау, ұйымдастыру, мотивация, мақсатқа сәйкес объектіні бақылау, реттеу және жаңа шешімдер мен нақты ақпарат негізінде қорытынды шығаруға бағытталған іс-әрекет
Ю.В. Васильев	Құрылымын сақтауды, оның мақсаттарын жүзеге асыруды қамтамасыз ететін интегралдық жүйе функцияларының бірі
М.М. Поташник	Мектептің қалыптасуын, тұрақтылығын, оңтайлы жұмыс істеуін және міндетті түрде дамуын қамтамасыз етуге бағытталған барлық пәндердің мақсатты қызметі
В.И.Симонов	Педагогикалық жүйелерді басқарудың технологиялық әдістері мен тәсілдері, олардың жұмыс істеуінің және дамуының тиімділігін арттыруға бағытталған принциптер жиынтығы
Т.И.Шамова	Баланың жеке тұлғасын қалыптастырушы педагогикалық үдерістің барлық қатысушыларының ынтымақтастығы үшін жағымды жағдай жасау

Кесте 3 - Ғалымдардың «менеджмент» ұғымына берген анықтамалары

Авторлар	Анықтамалар
Н.И. Кабушкин	«адамдардың еңбегін мінез-құлқын және ой-өрісін қолдана отырып жеңе білу, қойылған мақсаттарға жете білу туралы ғылым және өнер»
М.П. Симонов	«кешенді әдістердің, ұстанымдардың ұйымдастыру формалары мен технологияларды педагогикалық жүйеде тиімді әрі дамытуға бағытталған басқару»
З.М. Садвакасова	«басқарудың ғылыми негізі экономикалық жағдайда адами ресурстардың аз шығындалып көп пайда табуын ұйымдастыру»
А.В. Куперина	«Педагогикалық менеджмент оқу-тәрбие, оқу-таным үрдісінің және білім берудің бүкіл жүйесінің тиімділігін арттыруға бағытталған, оларды басқарудың принциптері, әдістері, ұйымдастыру нысандары мен технологиялық тәсілдерінің кешені»
Л.Ланг	«белгілі міндеттерді орындау үшін адамгершілік, тиімділік және үнемділік жолдары арқылы адамдарды басқару»
В. В. Леонтьев	бұл өнім, технология, өндірісті ұйымдастыру, басқару еңбегі, әлеуметтік қатынас саласында жаңарту, инновациялау, жаңалық енгізу мақсатында фирмаларды, компанияларды тиімді басқару принциптерінің, тәсілдері мен формаларының жиынтығы»
Н.И. Кабушкин	«адамдардың еңбегін мінез-құлқын және ой-өрісін қолдана отырып жеңе білу, қойылған мақсаттарға жете білу туралы ғылым және өнер»
М.П. Симонов	«кешенді әдістердің, ұстанымдардың ұйымдастыру формалары мен технологияларды педагогикалық жүйеде тиімді әрі дамытуға бағытталған басқару»
З.М. Садвакасова	«басқарудың ғылыми негізі экономикалық жағдайда адами ресурстардың аз шығындалып көп пайда табуын ұйымдастыру»

Кестелерде берілген *басқару, менеджмент* анықтамаларын талдау нәтижесі бізге ғалымдардың осы ұғымдарды синоним ретінде қарастырғанын көрсетті. Дегенмен, «басқару» ұғымы іс-әрекеттің түрлері мен салаларында қолданылуына байланысты ауқымы кең. «Менеджмент» кәсіби басқару дегенді білдіреді. Ал, біздің зерттеуімізде педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру нақты мұғалім мамандығына қатысты болғандықтан, осы кәсіп саласындағы басқару қағидаттары, теориялары, ұстанымдары негізгі орынға ие. Демек, диссертациялық зерттеуде басқару ұғымы мен менеджмент түсінігі синонимдік қатарда қолданылады дегенді білдіреді, бұл – біріншіден.

Екіншіден, ғалымдар білім берудегі басқаруды, яғни, педагогикалық менеджментті *іс-әрекет* түрі, *үдеріс, технологиялық жүйе, шарт, ғылым және өнер* тұрғысынан айқындаған. Мәселен, Б.А.Абилова, К.К.Найманбаева, Л.У.Сұлтанбаева сынды ғалымдар басқаруды шешім қабылдау, жоспарлау, ұйымдастыру, мотивация, мақсатқа сәйкес объектіні бақылау, реттеу және жаңа шешімдер мен нақты ақпарат негізінде қорытынды шығаруға бағытталған іс-әрекет ретінде түсінсе [28], Ж.Б.Умирбекова өз зерттеуінде «басқару» ұғымына төмендегідей анықтама береді – мекеме мақсатына қол жеткізуге және түрткі беруді, жоспарлауды, ұйымдастыруды, орындау, бақылау және реттеуді қалыптастыруға мүмкіндік беретін жүйелі үдеріс [29]. Сондай-ақ, осы ойымыздың дәлелін 4-кестеден де көруге болады.

Кесте 4 – Ғалымдардың «педагогикалық менеджменттің» тұжырымдамасын анықтаудағы көзқарасы

Автор. Дереккөз	Мазмұны	Тұжырымдық көзқарасы
Ю.В.Васильев Мектептегі педагогикалық басқару [28,б. 47] К.Я.Вазина Педагогикалық менеджмент [27, с. 5]	Оның құрылымын сақтауды, оның мақсаттарын жүзеге асыруды қамтамасыз ететін кіріктірілген жүйе функцияларының бірі	Жүйенің функциясы
М.М.Поташник Мектеп дамуын басқару [137, с. 9] Ю.А.Конаржевский Менеджмент және мектепшілік басқару [77, с. 11]	Мектептің қалыптасуын, тұрақтануын, оңтайлы жұмыс істеуін және міндетті түрде дамуын қамтамасыз етуге бағытталған барлық нысандардың мақсатты іс-әрекеті	Субъектінің іс-әрекеті
В.И.Симонов Педагогикалық менеджмент [155, с.3]	Педагогикалық жүйелерді басқарудың технологиялық әдістері, тәсілдері, олардың жұмыс істеуі мен дамуының тиімділігін арттыруға бағытталған кешенді принциптер	Технологиялық педагогикалық жүйе
Т.И.Шамова Мектепті басқару менеджменті [184, с. 57] Т.Г.Бадешко Білім беру менеджерлерін даярлау мәселелері[9, с.25]	Баланың жеке тұлғасын қалыптастырудағы педагогикалық үдерістің барлық қатысушыларының қолайлы ынтымақтастығы үшін жағдай жасау	Шарт
Ж.Б.Умирбекова Организационно-педагогические основы менеджмента в образовании в условиях глобализации современного общества [30, с.46]	Мекеме мақсатына қол жеткізуге және түрткі беруді, жоспарлауды, ұйымдастыруды, орындау, бақылау және реттеуді қалыптастыруға мүмкіндік беретін жүйелі үдеріс	Жүйелі үдеріс
Ағылшын тілінің Оксфорд сөздігі [148, с. 241]	Адамдармен қарым-қатынас тәсілі, билік, басқару өнері, арнайы дағдылар мен әкімшілік дағдылар	Өнер

Үшіншіден, білім берудегі менеджмент саласында қарастырылған еңбектерге талдау нәтижесі бізге «басқару» ұғымының үш бағытта қарастырылатындығын көрсетті:

- **іс-әрекет** оның мәні басқару әлеуметтік іс-әрекет түрінің бірі ретінде, заттық нәтижеге жетуді мақсат етіп қояды (Й.Кхол, В.С. Лазарев, Л.И. Суворов, Г.Х. Попов, М.М. Поташник және т.б.);

- **бір жүйенің екінші жүйеге әсері**, бір адамның келесі адамға немесе топқа әсері ретінде қарастырылған, оның мәні басқарушы объектіні өзгерту (В.Г.Афанасьев, А.А.Орлов, Н.С.Сунцов, С.Ю.Трапицын, Н.Д.Хмель және т.б.);

- **субъектілердің өзара әрекеттестігі** – бұл негізде өзгерістер тек өзара байланысты емес, сонымен өзара шартталған негізде болады (А.Т.Абрамов, П.И.Третьяков, Т.И.Шамова, Д.В.Юдин және т.б.)

Біз өз тарапымыздан басқаруды соңғы бағытқа, яғни субъектілердің өзараәрекеттестігіне сәйкес қарастырамыз. Өйткені, өзара әрекеттестік зерттеу объектісі ретінде педагогикалық үдерісті оқытушы мен студенттің шығармашылық өзара әрекеттестігі шарттарының тиімділігін (Медеуова Т.А.), білім беруді ізгілендіруде пән аралық байланыс үдерісінде (Бейсенбаева А.А.), мектепте педагогикалық үдерісте ынтымақтастық педагогикасының идеяларын іске асыру (Хан Н.Н.), ЖОО-нда педагогикалық үдерістегі кәсіби өзара әрекеттестіктің болашақ мұғалімдер кәсіби даярлығының сапасына әсері тұрғысынан (Каргин С.Т.) зерттеумен байланысты. Бұл жұмыстардың біздің мәселемізге қатысты құндылығы болашақ маманның басқарушылық іс-әрекетке қатысты ұстанымдық бағытын нақтылауға мүмкіндік береді.

«Басқару» түсінігін қарастыра келе, зерттеушілер оны *екі негізгі аспектіге* бөліп анықтағанын байқадық:

- функционалдық бөлу және басқару функцияларын талдау. Негізінде «ғылыми басқару» мектебінің идеялары жатыр (Ф.Тейлор, Л.Маллинз);

- жеке тұлғалық бөлу. Көшбасшының тұлғалық қасиеттерін анықтау негізінде «адами қатынастар» мектебінің идеялары жатыр (Сократ, Аристотель, Әл-Фараби, Ж.Баласағұни, Қ.А.Иассауи, А.Иүгінеки, М.Қашқари, Э.Мэйо, В.М.Шепель және т.б.).

Сонымен, **білім берудегі басқарудың екі негізгі деңгейі бар**. Бірінші деңгей – **оқу орнын ұйым ретінде басқару**. Екінші деңгей – **мұғалімнің басқару деңгейі**.

В.И.Кочетков басқарудың бірінші деңгейінің мақсаты – шығармашылық әлеуетін дамыту және өзін-өзі дамыту арқылы білім беру мекемелері оқытушыларының өнімділігін қамтамасыз ету деп, ал екінші деңгейдің мақсаты – әрбір білім алушының шығармашылық мүмкіндіктерін және қабілеттерін барынша ашу және дамыту арқылы оқыту үдерісін оңтайлы басқаруды жүзеге асыру деп негіздеген [30, с. 28]. Жалпы алғанда, басшылық ету – басқару шешімдерін әзірлеу, қабылдау және енгізу үдерісі. Басқару жекелікке, топтыққа, ұжымдыққа бағытталған және тұлғаның қажеттіліктеріне, құндылықтарына, көзқарастарына, қарым-қатынастарына әсер етіп, кәсіби іс-әрекеттің тиімділігін арттыратын экономикалық, әкімшілік, психологиялық және педагогикалық әсерлері арқылы халықтың іс-әрекетін оңтайландыруға бағытталған кәсіби қызмет түрі [31, с. 117].

Біз жұмысымызда басқарудың екінші деңгейін, яғни, мұғалімнің басқару іс-әрекетін қарастырамыз. Мұғалімнің дәстүрлі қызметі білім берудің процессуалдық аспектісіне бағытталған. Бұл экономикалық сипатта емес, өйткені білім беру жұмысының үлкен көлемін жүзеге асыруға бағытталған. Тактикалық міндеттер стратегиялық маңызға ие. Мұғалім күн сайын педагогикалық жағдайдағы өзгерістерге жауап береді, бірақ оқу үдерісінің дамуын болжамайды.

Қазіргі заманғы кәсіби мектеп тек жаңа материалды түсіндіруге және өз жұмыстарын ұйымдастыруға қабілетті пән мұғалімдеріне ғана емес, сонымен қатар білім алушылардың оқу-танымдық белсенділігін сауатты басқаруға қабілетті пән мұғалімдерін қажет етеді. Біз мұғалімнің басқарушылық іс-әрекетін «басқарылатын кәсіпорын жүзеге асыратын үздіксіз іс-қимыл үдерісі, оның нәтижесінде басқарылатын объектінің имиджі қалыптасады және өзгереді, бірлескен қызметтің мақсаттары анықталады, оларға қол жеткізу жолдары анықталады, оның қатысушыларының жұмысы бөлінеді және күш біріктіріледі» делінген тұжырымдарды қолдаймыз [32, с. 75].

Мұғалімнің басқарушылық іс-әректің теориясының даму кезеңдері 1-суретте көрсетілген.

Педагогикалық менеджмент педагогикалық білімнің дербес ғылыми саласы ретінде			
Білім беру қызметін басқару			
Мұғалімнің жұмысын ғылыми тұрғыда ұйымдастыру			
Білім алушылардың білімдерін, қабілеттерін, дағдыларын бақылау, бағалау			

Сурет 1 - Мұғалімнің басқарушылық іс-әрекеті теориясының даму кезеңдері [33, с. 34]

Мұғалімнің басқарушылық іс-әрекетіндегі алғашқы көріністердің бірі – бақылау – білім алушылардың білімдерін, дағдыларын және әдеттерін анықтау, бағалау. Н.И.Пирогов өз еңбектерінде білімді жүйелі түрде тексеру қажеттілігін, оларды есепке алуды, оқушылардың өзіндік жұмысының рөлін атап өтті [34,с.10]. Мұғалімнің басқару қызметін қалыптастыру мен дамытудың келесі кезеңі үшін білім беру үдерісіне жоспарлауды енгізу, педагогикалық қызметтегі еңбекті ғылыми ұйымдастыру принциптерін қолдану тән, бұл әкімшілік қызметтің саласын кеңейтуді білдіреді. Педагогикалық технологияларды оқыту практикасына енгізу оқыту іс-шаралары аясында бақылаудың әсерін ендіру қажеттігін анықтады. Педагогикалық шеберліктің ең жоғары деңгейі – педагогикалық басқару әдістерін меңгеру, ол дербес ғылыми білім саласы және тұтас педагогикалық үдерісте адамның психикалық әрі әлеуметтік даму үдерісін басқарудың принциптері, құралдары мен технологияларының жиынтығын білдіреді. Сонымен, біз **басқару** ұғымын өзіміздің зерттеу пәнімізге сәйкес *«оқыту мен тәрбие үдерісінде субъектілердің өзара әрекеттестігінің адами қарым-қатынаста нәтижелі жүзеге асуын қамтамасыздандыру»* деп тұжырымдаймыз.

Біз мұғалімнің «басқару құзыреттілігі» ұғымының мәнін анықтау барысында педагогика саласындағы құзыреттілік түсінігіне тоқталып өтуді жөн көрдік. Педагогикалық әдебиеттерде «құзырет», «құзыреттілік» терминдері жиі қолданылады және белгілі дәрежеде ретке келтірілген. Э.Р.Саитбаева өзінің еңбегінде ғалымдардың құзыреттілік түрлерін 3-тен 37-ге дейін бөліп көрсеткендігін айтады [35,36]. Бұл ұғымдардың кеңінен қолданылуы білім беру жүйесін жаңғырту қажеттілігіне байланысты негізделген.

Н.Э.Онищенко көрсеткендей, шетелдік зерттеулерде «құзыреттілік» жеке психологиялық қасиет ретінде түсіндіріліп, оның құрамында дербестік, коммуникативтік, тәртіптілік, өзін-өзі дамыту сапалары қарастырылады (Э.Шорт, Дж.Равен, т.б.) [37-40].

ТМД елдері мен отандық психологиялық-педагогикалық әдебиеттерде «құзыреттілік» терминін белгілі бір қызмет түрімен жиі байланыстырады. «Құзыреттілік» белгілі бір саладағы білімдер мен біліктер тұрғысынан түсіндіріледі. Ал, «құзырет» ұғымы кез келген тұлғаның, ұйымның құқықтарын білдіреді [41].

Отандық ғалым К.С.Құдайбергенова «құзыреттілікті» педагогиканың категориясы тұрғысынан жан-жақты зерделеген. Оның пікірі бойынша, педагогика саласындағы мұғалімнің құзыреті – нені білуін, нені түсінуін, меңгеруін немесе неге қабілетті екендігін көрсетуі, қандай да бір сұрақтар төңірегінде беделді түрде шешім шығаруы [42].

Сондай-ақ, Н.И.Алмазова құзыретті – адам қызметінің белгілі бір саласындағы білім мен дағды деп, ал құзыреттілікті аталған құзыретті сапалы қолдану деп түсінеді [43]. Н.Н.Нечаев құзыреттілікті «өз ісін, орындалатын жұмыстардың мәнін, күрделі байланыстар, құбылыстар мен үдерістерді, мақсаттарға жету жолдары мен құралдарын мұқият білу» деп түсіндірсе, [44,с.14]. Н.Ф.Талызина, М.Ж.Джадрига және т.б. авторлардың пікірінше, «білім», «білік», «дағды» сөздері «құзыреттілік» ұғымын нақты сипаттай алмайды, өйткені «құзыреттілік» – білімді, білікті, дағдыларды және өмірлік тәжірибені қабылдауды игеру деп тұжырымдайды [45, 46]. Кейбір авторлар педагог құзыреттілігіне бастамашылық, жауапкершілік, ынта-жігер, мақсатшылдық, өзін-өзі қамтамасыз ету, еңбекқорлық сияқты жеке қасиеттерді жатқызады.

А.В.Хуторской да «құзырет» пен «құзыреттілік» ұғымдарының мағынасын бөліп көрсетеді. Құзыреттілік – белгілі бір субъектілер мен үдерістерге қатысты қажетті және анықталған өзара байланысты жеке қасиеттердің (білім, білік, дағды, қызмет тәсілі) жиынтығы» деп көрсетсе, [47, с.60], В.Ю.Кричевский ғылыми әдебиеттерде «құзыреттілік» ұғымына берілген жалпыға бірдей түсінік жоқ деп есептейді, дегенмен ол табысты қызмет үшін білімнің болуы; осы білімдердің практикада маңыздылығын түсіну; жедел дағдылар жиынтығы; кәсіби қызметке шығармашылық көзқарас сияқты оның белгілерін келтіреді [48,49].

Жоғарыда көрсетілген анықтамалар «құзыреттілік» ұғымын:

- маманның дайындығын, «қабілеттілігін» көрсететін білім беру нәтижесі;

- қоршаған ортаны өзгерту мақсатына қол жеткізуге мүмкіндік беретін білім, білік, дағдыларды біріктіру нысаны тұрғысынан сипаттайды.

Біздің ойымызша, құзыреттіліктің мағынасы білім, білікке, дағдыға қарағанда кеңірек, өйткені олар белгілі бір бағытты, қабілетті, сипатты қамтиды.

Біздің осы ойымызды 5-кестеде берілген ғалымдардың анықтамалары дәлелдейді. Берілген анықтамаларда құзыреттілік тұлғаның кіріктірілген қасиеті, жеке қасиеті, шешім шығару іскерлігі, жеке сапасы, мінездемесі тұрғысынан айқындалған.

Кесте 5 - Ғалымдардың «құзыреттілік» ұғымына берген анықтамалары

Автор	Анықтама
Ш.Т.Таубаева	оқыту мен әлеуметтену процестері барысында меңгерген білім мен тәжірибеге негізделген, оның жалпы қабілеті мен іс-әрекетке даярлығы ретінде айқындалатын, тұлғаның кіріктірілген қасиеті
Б.А.Тұрғынбаева	өзінің практикалық әрекеті арқылы алған білімдерін өз өмірлік мәселелерін шешуде қолдана алуы
М.Ж.Джадрина	мәселелерді өзіндік даму, өзіндік басқару, білім, икемділік, дағдыны пайдалана отырып шешуі
К.С.Құдайбергенова	қандай да бір сұрақтар төңірегінде беделді түрде шешім шығару
Л.М.Митина	«білім, дағды, білік, сонымен қатар практикада, тілдесімде, жеке тұлғаның өзін-өзі дамытуда қолданатын тәсілдері
Н.Кузьмина, А.Маркова, К.Махмурия	білім, білік ұғымдары арқылы анықталатын тұлғаның жеке қасиеті
В.Н.Шамов	ақиқаттың аясындағы білім, білік, тәжірибе, саналы бағдар жиынтығы
М.А.Ғалымжанова	күнделікті өмірдің нақты жағдайларында пайда болатын проблемалар мен міндеттерді тиімді түрде шешуге мүмкіндік беретін қабілеттілік
Г.Қ.Айқынбаева	оқыту нәтижесін өзгермелі жағдайда меңгерген білім дағдыны тәжірибеде қолдана алу, мәселені шеше білу, оқушылар дайындығы сапасының құрылымдық сипатын анықтайтын жаңа сапа
Ю.Н.Кулюткин	тұлға мінездемесі

Сондай-ақ, біздің диссертациялық зерттеуіміз үшін мұғалімнің кәсіби құзыреттілігі қарастырылған зерттеулер қызығушылық тудырады. Психологиялық-педагогикалық әдебиеттерде өткен ғасырдың 80-жылдарына дейін «мұғалімнің кәсіби құзыреттілігі» түсінігі өте сирек кездеседі. 90-жылдардың соңынан бастап қазіргі уақытқа дейінгі кәсіби құзыреттілік мәселесіне арналған жұмыстарды талдау (Т.Г.Браже, К.Маркова, В.Ю.Кричевский, Г.Меңлібекова, Б.Кенжебеков, Ш.Т.Таубаева, Н.Н.Хан, К.С.Құдайбергенова, К.М.Беркімбаев және т.б.) бұл құбылыстың күрделілігін, оның түсіндірмелерінің кеңдігі мен алуан түрлілігін көрсетеді.

Ғылыми әдебиеттерді талдау барысында біз мұғалімнің «кәсіби құзыреттілігі» (Б.С.Гершунский, Т.В.Добудько, А.К.Маркова, т.б.) ұғымын «педагогикалық құзыреттілік» түсінігінің (Л.М.Митина, т.б.) синонимі екендігін, сондай-ақ, екі терминнің қатар қолданылатынын байқадық (Н.Н.Лобанова, т.б.). Бірқатар авторлар осы ұғымдарды біріктіріп «кәсіби-педагогикалық құзыреттілік» деген ортақ атау береді (Ю.Н.Кулюткин, Г.С.Сухобская, т.б.). Э.М.Никитинаның пікірінше, педагогтың құзыреттілігі оның ажырамас *кәсіби* және *жеке* сипаты ретінде, оның қазіргі уақытта қоғамда қабылданған нормалар мен стандарттарға сәйкес кәсіби және педагогикалық функцияларды орындау даярлығы мен қабілеттілігін айқындайды.

А.К.Маркова кәсіби педагогикалық құзыреттілікті – «мұғалімнің қызметін жүзеге асыруға қажетті білім, дағдылары, психологиялық қасиеттері және олардың нормативтік стандарттар мен нормаларға сәйкес іс-әрекетінің жиынтығы» тұрғысынан айқындайды. Оның педагог құзыреттілігі туралы түсінігіне *үдеріс* (педагогикалық қызмет, педагогикалық қарым-қатынас, жекелік) және *еңбегінің нәтижесі* (оқушыларды оқуы мен тәрбиелілігі) кіреді. Ол «мұғалімнің білімі мен білігі оның еңбегінің шынайы құрылымынан тұрады», – деп жазды [51, с. 93]. Ол педагогтың кәсіби құзыреттілігін зерттей отырып, оқытудың тиімділігін қамтамасыз ететін дағдыларды және педагогтың жеке қасиеттерін топтастырады және педагогтың кәсіби құзыреттілігі – «жеткілікті жоғары деңгейде педагогикалық қызмет, педагогикалық қарым-қатынас, мұғалімнің тұлғасы жүзеге асырылатын, сондай-ақ оқушыларды оқыту мен тәрбиелеуде жақсы нәтижелерге қол жеткізетін ерекше еңбек», – екендігін көрсетеді [52, с. 57].

Сондай-ақ, мұғалімнің кәсіби құзыретін Г.М.Коджаспирова «педагогикалық қызметтің қалыптасуын, педагогикалық қарым-қатынастарды және белгілі бір құндылықтарды, идеалдар мен педагогикалық сана-сезімді ұстаз ретінде қалыптастыруды оқытушының жеке басын анықтайтын қажетті білім» ретінде түсіндіреді [53, с. 62].

Осы айтылғандардан басқа да бірқатар ғалымдардың педагогтың кәсіби құзыреттілігіне берген анықтамаларын талдау (кесте 6) мұғалімнің кәсіби құзыреті оның *жеке мүмкіндіктерін, оған педагогикалық тапсырмаларды дербес және тиімді шешуге мүмкіндік беретіндігін, кәсіби қызметіндегі теориялық және практикалық дайындықтың бірлігін* және т.б. қамтитындығын көрсетті.

Кесте 6 - Ғалымдардың «кәсіби құзыреттілік» ұғымына берген анықтамалары

Автор	Анықтама
В.А.Сластенин	жеке тұлғаның кәсіби іс-әрекетті атқару мақсатында теориялық және практикалық дайындығы мен қабілеттерінің бірлігі
Н.Н. Тарасевич	кәсіби педагогикалық әрекетті өзіндік ұйымдастыру
А.К.Маркова	педагогикалық іс-әрекет пен педагогикалық қарым-қатынас жоғары деңгейде атқарылатын, мұғалім тұлғасы іске асырылушы, білім алушылардың тәрбиелілігі мен білім беру нәтижелері жақсы нәтиже беруші
Н.В.Кухарев	психологиялық-педагогикалық даярлықтың жоғарғы деңгейімен ерекшеленетін жеке тұлғаның белгілі сапаларының жиынтығы
Н.Н. Лобанова	кәсіби- білім берушілік, кәсіби-әрекеттік, кәсіби-жеке тұлғалық
М.И. Лукьянова	педагогикалық өзара әрекет процесінде көрінетін білім мен практикалық іскерлік, мінез-құлық арасындағы өзара келісімділік
Л.Ю. Кривцов	маманның білім, іскерлік және дағдыларды меңгеруін көрсететін сапаларының жиынтығы
Б. Т. Кенжебеков	өз әрекетімен кәсіби іс-әрекеттің түпкі нәтижесіне сай талаптарға жауап беретін жұмыстарды орындау
С.Г.Вершловский	мұғалімнің таным процесінде алынған білім мен тәжірибе негізінде пайда болған проблемалар мен міндеттерді тез шешуге қабілеттілігі
Т.М.Сорокина	педагогикалық қызметті жүзеге асыруға теориялық және практикалық дайындығының бірлігі
И.А.Зязуна, Л.Г.Семушина	құндылық бағдарлар жүйесі, өнімді жұмыс үшін тікелей қажет болатын білім-білік, дағдылар, қоғамда оңтайлы өмір сүруді қамтамасыз ету, жұмыс және коммуникация субъектілерінің жайлылығы, сондай-ақ жеке тұлғаны толықтай дамыту
Ю.К.Бабанский В.М.Монахов	еңбек нәтижесіне қатысты функцияларды атқаруға мүмкіндік беретін жағдай

Аталған ғалымдар еңбектерінде педагог құзыреттілігінің негізгі бағыттары көрсетіледі:

- жеке және гуманистік бағыттылық;
- кәсіби-педагогикалық жағдайдағы жүйелік әрекеттерге қабілеттілік;
- пән шеңберіндегі бағыттылық;
- заманауи педагогикалық технологияларды игеру;
- ақпаратпен өзара әрекеттесу және білім туралы ақпарат беру;
- кәсіби саладағы шығармашылық;
- рефлексиялық мәдениеттің болуы;
- эмпатия;
- толеранттылық [54].

Сонымен, құзыреттілікке адамның бағыты, оның стереотиптерді жеңу қабілеті, түсінігін, ойлау икемдігін көрсету жатады. Құзыреттілік тиісті құзыреттілігі бар адамға, соның ішінде оған және оның қызмет субъектісіне деген жеке көзқарасына ие бола алу [55]. Кәсіби құзыреттілік деп маманның жеке бас сапалары мен оның психологиялық-педагогикалық және теориялық білімінің, кәсіби біліктілігі мен дағдысының, тәжірибесінің бір арнаға тоғысуы деуге болады [50, б.190].

Ғылыми әдебиеттерде құзыреттілік пен кәсіби құзыреттілік категорияларының арақатынасы негізделген. Құзыреттілік – педагогтың ажырамас кәсіби және жеке сипаты ретінде, оның қазіргі уақытта қоғамда қабылданған нормалар мен стандарттарға сәйкес кәсіби және педагогикалық функцияларды орындау даярлығы мен қабілеттілігі болса, кәсіби құзыреттілік – педагогикалық қызметті тиімді жүзеге асыруға арналған қажетті білім, дағдылар мен тәжірибені игеру болып табылады. Бірқатар авторлар педагогтың кәсіби құзыреттілігінің түрлерін анықтайды. В.В.Нестеров құзыретті педагог құзыреттіліктің келесі түрлерін меңгеру қажет деп есептейді:

- танымдық (кәсіби-педагогикалық эрудиция);
- психологиялық (эмоционалдық мәдениет және педагогикалық көрегендік);
- коммуникативтік (қарым-қатынас мәдениеті және педагогикалық такт);
- риторика (кәсіби сөйлеу мәдениеті);
- кәсіби-техникалық (технология және әдістеме);
- кәсіби-ақпараттық (мониторинг және диагностика) [56].

А.В.Хуторской өз еңбектерінде құзыреттіліктің:

- негізгі – білімнің жалпы мазмұнына (метапәнге) қатысты;
- жалпы пәндік – белгілі бір білім беру пәндері мен білім беру салаларына қатысты;
- пәндік – жеке құзыреттілік пен оқу пәндері шеңберінде қалыптастыру мүмкіндігі бар алдыңғы екі біліктілік деңгейіне қатысты» үш деңгейлі иерархиясын негіздейді [57, с.63].

Сондай-ақ, автор негізгі білім беру құзыреттерін төмендегідей жіктейді: құндылық-мағыналық құзыреттілік; жалпы мәдени құзыреттілік; оқу-танымдық құзыреттілік; ақпараттық құзыреттілік; коммуникативтік құзыреттілік; әлеуметтік-еңбек құзыреттілік; тұлғалық өзін-өзі жетілдіру құзыреттілігі [57].

В.Г.Воронцова педагогқа арналған негізгі құзыреттіктердің әртүрлі жиынтығына қарамастан, барлығына ортақ үш нұсқасын көрсетеді:

- білім (ғылыми және кәсіптік ақпаратты меңгеру және оны іс жүзінде пайдалану деңгейі);
- жеке және кәсіби ұстаным (құндылық-мағыналық, адамгершілік-бүкілділемдік көзқарас бағдары);
- кәсіби мәдениет (құндылық бағдарлардың және шығармашылық белсенділіктің синтезі, оның ішінде жаңа ақпараттық технологиялар негізінде) [58].

Осылайша, *педагогикалық құзыреттілікті зерттеу барысында кейбір ғалымдар мұғалімнің жалпы және арнайы біліміне артықшылық береді, басқалары белгілі бір психологиялық қасиеттерді қажетті біліммен, дағдымен толықтырады, енді бірі мұғалімнің кәсіби біліктілігінің жеке қасиеттерін атап көрсетеді, төртіншілері кәсіби дағдыларды меңгеру қажеттігін баса айтады.*

Осы айтылғандардың барлығын біз ескере отырып, педагогтың кәсіби құзыреттілігінің сипаттамалары кіріктірушілік, тұтастық сипатта

болатындығын, сондықтан оларды бір-бірінен бөліп қарауға болмайтындығына мән береміз. Кәсіби құзыреттілік маманның кәсіби даярлығы үдерісінде қалыптасады. Университеттегі білім беруді кәсіби құзыреттілік негіздерін қалыптастыру үдерісі ретінде қарастыруға болатындығын көрсетеміз. Мәселен, А.П.Тряпицина кәсіби құзыреттілік жұмыс істейтін мұғалімнің практикалық қызметі барысында толық көріну мүмкіндігін, дегенмен, оның алғышарттары мен жеке ойлары жоғары оқу орындарындағы оқу үдерісінде қалыптасатындығын айтады [59].

Ондай ой-пікірлерді негіздеген отандық зерттеулер де баршылық. Мәселен, жоғары оқу орнының оқу-тәрбие үдерісінде *болашақ мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін дамытуға* Г.Ж.Меңлібекова, Б.Т.Кенжебеков *терең мән берсе*, К.М.Беркімбаев *ақпараттық құзыреттілігін*, Г.Жетпісбаева, А.Т.Чакликова *коммуникативтік құзыреттілігін*, Ш.Т.Таубаева, Н.Н.Хан *зерттеушілік, әлеуметтік құзыреттіліктерін*, Б.Омаров *ұйымдастырушылық құзыреттілігін* қалыптастыруды және т.б. жан-жақты талдаған, теориялық тұрғыдан негіздеген.

Жоғарыда келтірілген анықтамаларды талдау бізге *педагогтың кәсіби құзыреттілігін тұлғаның психологиялық, педагогикалық және пәндік саладан білімділік, біліктілік деңгейін тиімді жүзеге асырудағы кіріктірілген қасиеті*, деп тұжырымдауға мүмкіндік берді.

Отандық және шетелдік педагогтар мен психологтардың зерттеулерін талдау бізге мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің мәнін түсінудің негізгі тәсілдерін анықтауға мүмкіндік берді:

- *қызметтің сипаты* (Н.В.Кузьмина, А.К.Маркова, В.И.Слободчиков, И.С.Якиманский және т.б.);

- *жеке тұлғалық сапасы* (А.П.Буева, А.А.Воротникова, П.В.Симонов, А.И.Щербаков және т.б.);

- *білім деңгейі* (А.А.Вербицкий, И.Г.Шапошникова, А.А.Орлов және т.б.);

- *кәсіби біліктілігінің мәдениет феноменімен байланысы* (Т.Г.Браже, М.А.Верб, В.В.Краевский, Ш.Т. Таубаева, Е.Н.Шиянова және т.б.);

Педагогтың кәсіби құзыреттілігінің негізгі бөлігін педагогикалық бағдар құрайды, бұл болашақ педагогтың кәсіби біліктілігінің орталық білімі. Педагогикалық бағдардың ең маңызды сипаттамасы – «балаға бағытталу». Бұған сүйіспеншілік, қамқорлық, балаға деген қызығушылық, оның жеке басын дамыту жатады. Ал бұл болса, оларды басқару арқылы жүзеге асады.

Сонымен, біздің тұжырымдауымызша, **«Басқарушылық құзыреттілік - кәсіби құзыреттіліктің құрамдас бөлігі», «Басқарушылық құзыреттілік басқару шешімдерін қабылдауды қамтамасыз ететін тұлғалық сапалар мен білім, білік, дағдылардың кіріктірілген жиынтығы».**

Зерттеу тақырыбына байланысты «басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру» ұғымының сипаты бойынша зерттеушілердің әртүрлі ұстанымдарын талдау бізге қызығушылық тудырды. Мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің табиғатын зерттеу үшін біз осы мәселеге **жүйелік, іс-әрекеттік,**

тұлғалық-бағдарлық, құзыреттілік, аксиологиялық тұрғыда пікір білдірген әртүрлі көзқарастарды қарастырамыз.

Жүйелік көзқарас көптеген теориялық және қолданбалы мәселелерді шешу үшін ғылымда кеңінен қолданылады. Жүйелік көзқарастың философиялық негіздері Б.Г.Ананьев, В.П.Кузьмин, Б.Ф.Ломов В.Д.Шадриков, Г.В.Суходольский, Г.С.Никифоров және т.б. жұмыстарында ұсынылған. Жүйелік зерттеулердің жалпы міндеттері – жүйелерді талдау және синтездеу. Талдау үдерісінде жүйе қоршаған ортадан бөлінеді: оның құрамы, құрылымы, функциялары, қасиеттері, қоршаған ортамен өзара қарым-қатынас жасаудың жүйелік факторлары айқындалады. Синтездеу үдерісінде оның абстрактілі сипаттамасының негізінде құрылымы мен құрылымының толықтығы, сипаттаманың негіздері, динамика мен мінез-құлық заңдарының анықталған нақты жүйелі моделі құрылады. Жүйелік тәсілді қолдану нәтижесінде объективті шындықтың күрделі құбылыстарының жүйелік сипаттамаларын алуға болады. Жүйелік тәсілдің мәні, салыстырмалы түрде дербес компоненттер оқшау қарастырылмайды, олардың өзара қарым-қатынасында, басқа жүйемен бірлікте қарастырылады; ал кез келген объект жүйе ретінде де, үлкенірек қамтылатын жүйенің элементі ретінде де қарастырылады. Біздің ойымызша, жүйелік тәсілдің ұстанымдары «басқару құзыреттілігі» ұғымының анықтамасында байқалады. Бұл кәсіби құзыреттілік компонентін құрайды. Осылайша, В.И.Бондарь және И.Ильина «басқарушының – мектеп директорының басқару құзыреті – оның кәсіби құзыреттілігінің кешенді жүйесінің ажырамас бөлігі», – деп санайды [60; 61]. Е.П.Тонконогая оқу мекемесінің басшысының қызметін басқарушылық мамандық ретінде қарастырады, ол кәсіби және басқарушылық құзыреттілік ұғымдарын бір-бірінен бөліп қарастырмауға тырысады [62]. М.Кяэрст басқару құзыреті түсінігі бойынша менеджердің кәсіби құзыреті мен басқару құзыретін теңестіре қарайды. Біздің зерттеуімізде жүйелі тәсіл негізінде, мұғалімнің басқару құзыреттілігінің элементі, оның кәсіби құзыреттілігі жүйесінің компоненті ретінде қарастырамыз [63].

Осы аспектілерге сәйкес басқарушылық құзыреттілік **іс-әрекетке бағытталған** және тұлғалық бағыттағы тәсілдер шеңберінде қарастырылады.

Әртүрлі қызмет түрлеріндегі құзыреттілікті анықтау негізі ретінде көптеген ғалымдар *іс-әрекет тәсілдерін* пайдаланады, өйткені құзыреттілік ақпарат түрінде ешкімге берілмеуі, ол тек өз іс-әрекеттерін өзгерту үдерісінде ғана қалыптасуы мүмкін (В.В.Давыдов, А.Н.Леонтьев, Г.П.Щедровицкий). Мұндай көзқараста оқиғалар немесе құбылыстар әлеуметтік қатынастар жүйесіне кіретін субъектілердің (басқарушы және басқарылушы) іс-әрекеті (басқару) негізінде қарастырылады. Педагогтың басқару құзыреттілігін *іс-әрекеттік көзқарас тұрғысынан анықтау*, зерттеу И.Ф.Исаев, В.Г.Онушкин, Ю.В.Варданян, Л.Н.Берестова, В.А.Сластёнин және т.б. еңбектерінде қарастырылған. Бұл ғалымдардың зерттеулерінде педагогтың басқарушылық құзыреттілігі басқарушылық іс-әрекетті жүзеге асыру үшін теориялық және практикалық дайындықтың бірлігі ретінде қаралады, онда мұғалімнің басқару құзыретінің құрылымы осы дайындықты сипаттайтын басқару функцияларымен байланысты

дағдылардан тұрады. Сол ұстанымнан бастап осы тәсілдің шеңберінде Л.Н.Берестова [64] «басқарушылық құзыреттілікке» білім мен басқарушылық дағдыны қосады. Осы тәсілдің аясында Л.И.Панарин сондай-ақ басқару құзыреттілігін кәсіптік білімді іс жүзінде қолдануға дайындық және өз жұмысында коммуникативтік, құрылымдық және ұйымдастырушылық дағдыларды қолдану екенін анықтайды [65]. В.Г.Онушкин, А.К.Маркова, П.В.Симонов, В.А.Сластёнин, Т.И.Шамова, және т.б. басқару құзыреттілігі түсінігіне басқару дағдыларын; ресми өкілеттіктерді кәсіби түрде орындау үшін қажетті білімдердің болуын (қолдану деңгейінде) қосады [66-70]. В.И.Бондарь [71] іс-әрекеттік көзқарас шеңберінде басқарушылық құзыреттілікті білімнің, дағдылардың және басқарушылық функцияларды орындауға дайындықтың жиынтығы ретінде анықтайды. Осы тәсілге сәйкес В.Р.Веснин [72] *басқарушы құзыреттілікке* қызметкердің өз функцияларын қалыпты және төтенше жағдайларда сапалы және қатесіз орындау қабілеті деген анықтама береді. Басқару құзыретінің негізгі түрлерінде зерттеуші басқарушының кәсіби білімі мен оларды жүзеге асыру дағдыларымен сипатталатын функционалдық құзыреттілігін; интеллектуалдық-аналитикалық ойлау қабілетіне ие болу мен өз міндеттерін орындауға кешенді тәсілді енгізу және ахуалға сәйкес әрекет етуге мүмкіндік беретін жағдайды анықтайды.

Осылайша, іс-әрекеттік көзқарас тұрғысынан басқару құзыреттілігі теориялық (қолданбалы деңгейде білім) және практикалық (функцияларды орындау деңгейінде дағды, міндет) басқарушылық іс-әрекетке дайындығы ретінде қарастырылуы мүмкін.

Білім берудегі **тұлғалық-бағдарлық көзқарас** адамның жеке тұлға ретіндегі әлеуметтік, іс-әрекеттік және шығармашылық мәні туралы ұғымды бекітеді (Б.С.Гершунский, Э.Ф.Зеер, Н.В.Кузьмина, А.К.Маркова, Л.М.Митина, В.В.Серигов, В.А.Сластёнин, И.С.Якиманская және т.б.).

Тұлғаға бағытталған бағдар педагогикалық үдерісті мақсатқа, пәнге, нәтижеге, оның тиімділігінің негізгі өлшеміне қарай жеке тұлғаның құрылуына және жүзеге асырылуына бағдарлауды білдіреді. Оқытушының «басқарушылық құзыреттілік» тұжырымдамасының ерекшеліктерін және жеке бағдарлық көзқарасты зерттеу кезінде Р.Бойацис, *басқарушылық құзыреттілікті* басқару сипаттамаларының сәйкестендірілген үлгісіне сәйкес басқару қабілетін қалыптастыру деген тұжырымға сүйенеді, ол «шекті» және «айрықша» топтардағы жетекшілер қабілетін – мақсаты мен әрекетін, көшбасшылығы мен адам ресурстарын басқаруды, қоластындағыларға жетекшілік, басқаларға назар аударуды қамтиды [73]. Р.Л.Крычевскийдің айтуынша, *менеджердің басқару құзыретіне* оның жеке жұмысының тиімділігіне ықпал ететін жеке сипаттамалардың жалпы тізімін қосуға болады [74]. Оларға мыналар жатады: үстемдік, өзін-өзі қамтамасыз ету, эмоционалды салмақтылық, шығармашылық, жауапкершілік, дербестік, көпшілдік – бұлар арқылы көшбасшы өзінің кәсіби қызметінде шығармашылық көзқарастарын жүзеге асыру қабілетін анықтайды. Осы тұрғыдан И.П.Семыкин ұстанымы адамның психикалық және психофизикалық сипаттамаларының жиынтығы ретінде басқарушының кәсіби

қызметін жүзеге асыру үшін қажет «басқарушылық құзыреттілік» терминіне қатысты болып келеді [75]. Жеке компонент және «басқару құзыреттілігі» түсінігіне И.В.Ильина берген: «... басқару тәжірибесі, кәсіби маңызды білім, менеджер ретінде табысты жұмыс істеуге мүмкіндік беретін дағдылар мен жеке қасиеттер, сондай-ақ осы білімді жаңартуға деген ұмтылыс», – деген анықтаманың маңызы өте жоғары [76, с.194]. Мұғалімнің басқару құзыреттілігін айқындаудың жеке құрамдас бөлігі туралы Э.Ф.Зеер, А.К.Маркова көзқарастары да жетекші рөл атқарады [52, с.83;77]; олар басқарушылық құзыреттерді белгілі бір түрлерге бөледі – тұлғалық құзыреттілік (жеке өзін-өзі көрсету әдісі мен өзін-өзі дамыту, адамның кәсіби деформацияларына қарсы тұру құралдары) және жеке құзыреттілік (өзін-өзі реттеу және кәсіби шегінде даралықты дамыту, өзін-өзі қорғау қабілеті және т.б.). Жоғарыда келтірілген талдау төмендегідей қорытынды жасауға мүмкіндік береді, осы тұрғыда басқарушылық құзыреттілік менеджердің жеке сипаттамаларының дара үлгісі ретінде ұсынылады, сонымен қатар, басқарушылық құзыреттілік тұжырымдамасының құрылымы басқа тәсілдермен анықталуы мүмкін.

Басқарушылық құзыреттілік ұғымын талдай келе, біз осы тәсілдерде басқару құзыреттілігінің мазмұнының ерекшелігі нашар байқалатындығы туралы тұжырымға келдік.

Сондықтан біз өззерттеуімізде «басқарушылық құзыреттілік» тұжырымдамасын **құзыреттілік тәсілі** аясында қарастыруға назар аударамыз. Өйткені құзыреттілік тәсіл – оқу-танымдық қызметті ұйымдастыруға бағытталған әртүрлі салаларда әртүрлі жағдайларды модельдеу арқылы жүзеге асады [78].

Біз осы көзқарасты ұсынылып отырған диссертациялық зерттеудің іргелі әдістемелік тәсілдерінің бірі ретінде барынша нақтырақ қарастырамыз.

Бірқатар зерттеушілердің (Э.Ф.Зеер, Д.А.Иванов, Т.В.Иванова және т.б.) пікірінше, құзыреттілік негізін қалаушы, грекше «*atere*» деп аталатын адам күйінің мүмкіндігін зерттеген Аристотель – «ол дамыған және жетілдірілген күш, ол жеке тұлғаға тән ерекшелік болды» [79]. И.А.Зимняя, В.И.Байденко, А.В.Хуторской еңбектерінде білім беру саласындағы құзыреттілік тәсілінің *дамуы үш кезеңге бөлінеді*, оларды жалпы келесі түрде ұсынуға болады. Білім беру саласындағы құзыреттілік тәсілін дамытудың бірінші кезеңінде зерттеушілер нақты қызметте туындайтын жағдайларға назар аударды. Дегенмен қазіргі өмір жағдайлары күрделілігі мен динамикасының артуымен сипатталады. Бұл адамдар күрделі динамикалық ортада жұмыс істей алу керек дегенді білдіреді. Құзыретті білім адамға бейтаныс жағдайларда жаңа мәселелерді шешуге көмектесуі керек.

Сондықтан білім беруде әртүрлі дағдыларды үздіксіз дамытуға мүмкіндік беретін негізгі құзыреттіліктерге ерекше көңіл бөлінді.

Білім берудегі құзыреттілік тәсілін дамытудың екінші кезеңінде құзыреттілік синтетикалық түсінік болып табылатыны анықталды, ол нақты өмір жағдайына сәйкес келетін міндеттерді шеше алады. Осы кезеңде зерттеушілер «әлеуметтік құзыреттілік / құзыреттілік» тұжырымдамасының мазмұнына

жүгінеді. Сонымен бірге осы кезеңде қызметтің түріне қарай құзыреттілік те сан алуан түрге бөлінеді, ал құзыреттілік дәлелді қабілеттермен анықталады және құндылықтармен байланысты болады.

Құзыреттілік мәні бойынша талқылаудың үшінші кезеңі халықаралық білім беру зерттеулерімен байланысты, олар әртүрлі елдердегі білім берудің дамуына әсер ететін, құзыреттілікті қалыптастыруға ықпал ететін факторларды анықтауға мүмкіндік берді. Бұл DeSeCo, PISA, ALL және т.б. бағдарламалар. Үшінші кезеңде ЮНЕСКО-ның материалдарында құзыреттілік аясында білім берудің нәтижесі қазірдің өзінде қарастырылуы қажет. Жак Делор ХХІ ғасырдағы білім беру жөніндегі халықаралық комиссияның «Білім: жасырын қазына» атты баяндамасында білім беруге негізделетін «төрт бағананы» қалыптастырды: білуді үйрену, жасауды үйрену, бірге өмір сүруге үйрену, өмір сүруді үйрену» және мәні жағынан негізгі жаһандық құзыреттілікті анықтады [80].

Құзыреттілік тәсілінің идеялары қазіргі педагогикалық теорияларда көрініс ала бастады. Біз ол туралы жарық көрген еңбегімізде жан-жақты айтқан болатынбыз [81]. Мысалы, педагогикалық білім беру тұжырымдамасында (В.А.Болотов, В.В.Краевский, В.В.Сериков, А.В.Хуторской, т.б.), онда **құзыреттілік көзқарас білім берудің нәтижесіне назар аударатын тәсіл болып табылатындығына ерекше көңіл бөлінеді**, нәтижесінде алынған ақпараттардың мөлшері қарастырылмайды, **адамның әртүрлі проблемалық жағдайларда әрекет ету қабілеті қарастырылады**. Білім берудің басым мақсатты-векторлары:өзін-өзі анықтау, өзін-өзі белсендіру, әлеуметтену және өзін-өзі жеке тұлға ретінде дамыту [82].

Біріншісі – мінез-құлық тәсілі (американдық дәстүр), онда құзыреттілік (competency) «адамның негізгі сипаттамалары» терминінде анықталады, олар «жұмыстың тиімді немесе жақсы орындалуымен байланысты» болып келеді және Boyatzis көрсеткендей, «ұзақ уақыт бойы әртүрлі жағдайларда көрінеді; [73, с.145].

Екіншісі – функционалдық тәсіл (британдық дәстүр), құзыреттілікке негізделген тәсіл бола отырып, жұмыс орнында көрсетілетін «анық» құзыреттерге баса назар аударады, яғни, функционалдық құзыреттіктерді пайдалана отырып, қызметтің сипаттамаларын анықтайды.

Үшінші – көпөлшемді және тұтас тәсіл (Франция, Германия және Австрия) алғашқы екі тәсілдерді біріктіреді.

Біз зерттеудің басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру тақырыбына өте отырып, басқару құзыреттілігін қалыптастырудың жоғарыда аталған тәсілдердің шеңберінде басқарудың функционалдық және жеке аспектілері төмендегі мәселелерді қамтитынын атап өтеміз:

- бірқатар зерттеушілер (А.А.Деркач, Е.А.Климов, Н.В.Кузьмина, А.К.Маркова, В.В.Лаптев, А.П.Тряпицына, т.б.) басқару құзыреттілігін жеке тұлғаның басқарушылық қызметте туындайтын мәселелерді және типтік міндеттерді шешу қабілеті ретінде қарастырады. Мысалы, А.К.Маркова [67, с.157] мамандықтың кең ауқымы үшін іргелі болып табылатын белгілі кәсіптік қасиеттерді айқындайды, ол ең алдымен басқару үшін және жалпы кәсіпаралық

компоненттерді әртүрлі құзыреттілікке бөледі: *арнайы құзыреттілік* (өндірістік үдерістерді жоспарлау, компьютермен жұмыс істеу мүмкіндігі, офистік техника, техникалық құжаттаманы оқу, қолмен жұмыс істеу дағдылары); *жеке құзыреттілік* (өз жұмысын жоспарлау, оны басқару, шешімдерді өз бетімен қабылдау мүмкіндігі; стандартты емес шешімдерді (шығармашылық) табу, икемді теориялық және практикалық ойлауды, проблеманы көре білу қабілеті, жаңа білімдер мен дағдыларды өз бетімен меңгеру қабілетті); *тұлғалық құзыреттілік* (жетістікке ұмтылу, табысқа жету ресурсы, өз жұмысының сапасын көруге ұмтылу, өзін-өзі ынталандыру қабілеті, өзіне сенімділік, оптимизм). Мәселелерді шешу құзыреттілігінің компоненттері білім мен іскерлікті қалыптастыруға бағытталған, көп жағдайда бірлестікті талап ететін проблемалық сипаттағы міндеттерді жедел шешу іс-әрекеті, белсенді ойлау қызметі, шығармашылығы [83].

Екінші тәсілге сәйкес, басқарушылық құзыреттілік басқару қызметінде проблемаларды өнімді шешу үшін функционалды және жеке дайындықты көрсетеді (В.А.Сластёнин, Ю.В.Варданян, т.б.).

Бұл тәсіл біздің зерттеуімізге барынша сай келеді, сондықтан алдағы жұмыс барысында осы тәсілді ұстанамыз. Осылайша, осы көзқарас шеңберінде зерттеушілер *кәсіби проблемаларды шешуге дайындықпен байланысты әлеуметтік-білім құзыреттілікті, коммуникативтік және кәсіби-коммуникативтік құзыреттілікті, жалпы педагогикалық кәсіби құзыреттілікті (психологиялық-педагогикалық және әдістемелік), кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруды қамтитын жетекшінің кәсіби құзыреттілігі кәсіптік және педагогикалық құзыреттердің жиынтығы екенін* атап көрсетеді. Д.И.Иванов өзінің зерттеуінде маманның және басқарушының құзыреттілігін құзыреті бар тұлғаның сипаттамасын қоса алғандағы адамның мінездемесі ретінде қарастырып, құзыреттілікті сипаттайтын құзыреттерді төмендегідей бөледі:

1) қоғамның әр мүшесі игеруге тиісті негізгі немесе кілттік, олар жағдайға қарай өз бетінше және топта әрекет етуге, ерекше жағдайларда нәтижеге қол жеткізуге мүмкіндік береді;

2) әртүрлі пәндер аумағында ортақ болып келетін арнайы немесе пәндік (зерттеу әдістерін меңгеру, өз жұмысының нәтижелерін негізді және логикалық түрде ұсыну мүмкіндігі; өздерінің білім саласындағы теориялар мен ұғымдарды сыни талдауды жүзеге асыру қабілеті, басқа авторларды зерттеу бойынша сарапшылық ұстанымға ие болу мүмкіндігі және т.с.с.);

3) ортақ мақсатқа қол жеткізу үшін адамдардың ұжымдық күш-жігерін ұйымдастыруға және үйлестіруге мүмкіндік беретін басқарушылық құзыреттілік;

4) қоғамда өзін-өзі қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін жеке құзыреттілік (өз бетінше үйренуге, өз әрекеттерін және мотивациясын бақылауға, олардың күшті және әлсіз жақтарын бағалауға және т.с.с., мүмкіндік береді) [84];

Бүгінгі күні білім беру жағдайын дамытудағы жетекші тенденциялардың бірі – білім берудің *құндылық парадигмасына көшу*. Қоғамдық қатынастарды жаһандық ізгілендіру жағдайында білім негізгі құндылықтардың бірі болып

табылады; ал білімнің негізгі құндылығы білім беру үдерісіне қатысушылардың құзыреттілігіне негізделеді.

Гуманистік сезім білім берудегі заманауи басқаруды талап етеді, бұл басқару қызметінің аксиологиялық сипаттамаларын көрсетеді, аксиологиялық көзқарасты (В.И.Гинецинский, И.Б.Котова, В.А.Сластёнин, Г.И.Чижакова, Е.Н.Шиянов) теоретиктер егжей-тегжейлі қарастырды.

Қоғамды гуманизациялау жағдайында басқару қызметі «адам – адам» үдерістеріне негізделген қызмет ретінде қарастырылады. Қазіргі заманғы басқару теориясында осындай іс-шара «паритеттік қарым-қатынастарды орнатуға негізделген қолдауды басқару, проблеманы табысты шешу, адамның резервтерін нығайту үшін гуманитарлық технологиялар мен әдістерді қолдану мүмкіндігі, мақсатқа тиімді қол жеткізу» атауын алды [85]. Осылайша, аксиологиялық көзқарас тұрғысынан алғанда, басқару іс-әрекеті негізінде субъектіге-субъектілік өзара әрекеті бар білім беру үдерісінің субъектілері арасындағы паритеттік өзара іс-қимыл ретінде түсінуге болады. Кез келген басқа бірлескен қызмет секілді, субъектіге-субъектілік өзара әрекеттесу қарым-қатынастан тыс жүруі мүмкін емес. Қарым-қатынас – бұл диалог түрінде орын алатын рухани құндылықтармен алмасу ... «басқа Мен» сияқты айналадағы адамдармен өзара әрекеттесу» [86]. Бұл анықтамадан маңызды логикалық тізбекті байқауға болады: байланыс – диалог – құндылықтар [87].

Басқаруға қатысты диалог сұхбат шарты ретінде де, құрал ретінде де, басқарушылық үдеріске қатысушылар арасындағы субъектіге-субъектілік қатынастарды үйлестіру әдісі ретінде қарастырылады. Осыған байланысты басқару диалог аясында болашақ мұғалімнің басқару құзыреттілігін анықтайтын басқарушылық қызметтің мақсаттарына қол жеткізуді түсінуге және қабылдауға бағытталған білім беру үдерісінің субъектілерін үйлестіру ретінде анықталады.

Осылайша, **аксиологиялық көзқарас** шеңберінде басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыруды *педагогтың басқарушылық ұстанымын қалыптастыру ретінде қарастыруға да болады.*

Қазіргі психологиялық-педагогикалық әдебиетте «ұстаным» ұғымы ерекше орын алады. Қазіргі уақытта авторлар «ұстаным» түсінігін әртүрлі мәнде пайдаланады. Педагогикалық зерттеулерде «ұстаным» ұғымын қарастырудың үш жолы бар:

-қоғамдағы, топтағы немесе әлеуметтік жағдайдағы ұстаным (Г.М.Андреева, А.Г.Асмолов, И.С.Кон, А.Н.Леонтьев, А.В.Петровский, Т.В.Сенько, т.б.);

-адамның жалпы шындыққа, оның әртүрлі бағыттарына немесе жеке адамның позициясына қатынасы ретіндегі ұстаным (Л.И.Божович, Т.А.Загрузина, С.А.Капустин, Б.Д.Парыгин, В.А.Ядов, т.б.);

- адамның тікелей қарым-қатынастағы, нақты жағдайдағы немесе рөлдік орнындағы ұстанымы (А.Л.Венгер, Н.Е.Веракса, Е.В.Кондратьев, А.И.Красило, т.б.);

Кәсіби ұстанымдардың қолданыстағы сипаттамалары аталған үш жоспардың барлығында көрініс табады (А.Ф.Копьёв, А.К.Маркова, В.А.Ташлыков және т.б.).

Н.Леонтьев ұстанымды адамның дербес іс-әрекеті ретінде қарастырады, оның мәні адамгершілік қасиеттерді таңдауда көрінеді. Сондықтан көшбасшы ұстанымы, бір жағынан, қоғамды, оның мәртебесін көрсететін талаптар, үміттер мен мүмкіндіктер арқылы анықталады, екінші жағынан, жетекшінің жеке, дара ішкі белсенділік-бейімділігі, тәжірибесі, мотиві мен мақсаттары, құндылық бағдарлары, дүниетанымы, идеалдарына әсер етеді [88].

А.Сластенин басқарушының жеке бас ұстанымын «қатынас» категориясымен анықтайды және адамның мотивациялық-құндылық қарым-қатынастарының тұрақты жүйесі ретінде айналадағы шындықтың түрлі көріністеріне, қызметке, адамдарға, өзіне-өзінің қатынасы түрінде қарастырады [89]. Біздің зерттеуіміздің аясында осы көзқараспен бөлісе отырып, басқарушылық қызметтегі субъектілер ұстанымын мотивациялық-құндылық қарым-қатынастарының тұрақты жүйесі ретінде білім беру қызметінің әртүрлі көріністеріне жеке қатынастар, ал басқару түсінуге және қабылдауға бағытталған диалог шеңберіндегі басқалардың ұстанымдарын үйлестіретін өзара іс-қимыл ретінде айқындалады. Осылайша, біздің ойымызша, педагогтың басқарушылық құзыреттілігін білім беру үдерісі субъектілерінің ұстанымдары бойынша диалогке дайындық ретінде анықтауға болады.

Сонымен әртүрлі ғылыми көзқарастарды талдау жүйелік тәсілдің ұстанымы тұрғысынан басқарушылық құзыреттілікті кәсіби құзыреттілік компоненті ретінде қарастыруға; қызметтік тәсіл тұрғысынан теориялық (білімді қолдану деңгейіне қарай) және практикалық (қызметті орындау мүмкіндігі, міндеті) басқарушылық қызметке даярлығы; тұлғалық-бағдарлық тәсіл тұрғысынан басқарушылық құзыреттілік әдетте, жетекшінің жеке сипаттамаларының үлгісі түрінде пайда болады, алайда ұстанымдарда және басқа тәсілдерде анықталған басқарушылық құзыреттілік түсінігінің құрылымына да енгізілуі мүмкін; құзыреттілік тәсілдің аясында – жеке тұлғаның ажырамас сипаты ретінде педагогтың кәсіби басқару практикасында білімді пайдалана отырып міндеттер мен басқару мәселелерін шешуге; кәсіби және жеке қасиеттерді ескере отырып, дағдыға, тәжірибеге дайын екендігін айқындауға мүмкіндік береді. Құзыреттілік тәсіл білім беру мен оқытудағы декларацияланған іс-әрекеттік қағиданы іске асырудың неғұрлым барабар, практикаға бағдарланған тәсілі болып саналады [90].

Біз зерттеуімізде **аксиологиялық тәсілді** қолдана отырып, болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін білім беру үдерісі субъектілерінің ұстанымдары бойынша диалогке дайындығы ретінде анықтаймыз.

Біздің зерттеуіміз үшін болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің құрылымын айқындаудың, мазмұнын жасаудың мәнділігі зор. Өйткені ол педагог-менеджер тұлғасының сипаттамасын жасауға мүмкіндік береді. Ол туралы келесі 1.2 параграфында жан-жақты баяндалады.

1.2 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің құрылымы мен мазмұны

Біз 1.1 параграфында негіздегендей, педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі оның кәсіби құзыреттілігінің ажырамас бөлігі болып табылады. Зерттеу барысында болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің құрылымы мен мазмұнын анықтау үшін алдымен басқару бағытына, стиліне, функцияларына, құрамына, сапалары мен түрлеріне талдау жасаудың қажеттілігі туындады.

Басқару психологиясында басқару және лидерлік мәселесі негізгі мәселелердің бірі болып табылып, басқару басшылық және лидерлік деп бөлінеді. *Басшылық* билікпен байланысты арнайы қарым-қатынас феноменінен туындаса; ал *лидерлік* арнайы емес қарым-қатынас жүйесінен пайда болған.

Басшылық пен лидерліктің айырмашылықтарына қарамастан Р.Л.Кричевский олардың 3 түрлі ұқсастықтарын көрсетеді:

- басшы және лидер әлеуметтік топтар мүшелерін ұйымдастырушы рөлін атқарады;

- басшы және лидер ұжымда әлеуметтік құбылысты жүзеге асырады, бірақ әртүрлі тәсілмен;

- басшы да, лидер де субординациялық қарым-қатынасты ұстанады [91].

Негізінен менеджер мен лидер, кәсіпкер рөлдерінің арасында біраз айырмашылықтар бар. Шетел практикасында лидер деп тәуекелге бел буған, басқаруда жаңа тәсілдер қолданатын, ұйымдастырушылық және ғылыми-техникалық жаңалықтар енгізетін кәсіпкерлерді айтады. Батыс зерттеушілерінің пікірлерінің негізінде лидер мен менеджерлер арасындағы айырмашылық белгілер төмендегідей көрсетілген:

Лидерлер – қарапайымдылық жетістікке жетудің басты принципі деп есептейді. Ол барлық қызметкерлерін өз әрекеттерін қарапайым тәсілмен атқаруға үйретуге тырысады. Ол өзінің ізбасарларына жоғары мақсаттарды меңзей отырып ерекше назар аударады. Пайда төмендегенде немесе төменгі нәтижелерді көрсеткенде осы жағдаяттан шығу жолын ұсыну үшін көмек қолын ұйым мүшелеріне, топтарына созады.

Лидерлер—өз қателерін мойындайды және оларды шешу үшін қажетті шараларды ашық түрде қолданудан қорықпайды. Олар өз жұмыскерлеріне сыйластықпен қарайды, оларды бағалайды, сенімдерін үнемі қорғайды. Ал өз кезегінде жұмысшылар лидерге адал және тіпті олар үшін жанын қиюға дайын болады.

Лидерлер—қоғамға, ұйымға немесе топқа ықпал етуге қабілетті тұлға. Белгілі бір әлеуметтік топтың мақсат-мүддесін толық сезініп, қорғай білетін, бойына саяси қайраткерге лайықты қасиеттерді жия білген адам лидер ретінде танылады.

Ол тұлғаға деген адал және сыйластық қарым-қатынас, жоғары мақсатқа жетудегі қайсарлық мынадай құндылықтарға ие.

Лидерлер – адамның және оның әрекеттерінің үнемі жоғары сатыға көтерілуі үшін жағдай жасайды және олар өз қызметкерлерінің жетістікке жеткен жұмысын мойындап марапаттайды.

Лидерлер – өзіне пікірлес, сыбайластар іздейді. Басшылардың, лидерлердің жеке қасиеттеріне байланысты тұжырымдар қалыптасқан:

1. Харизматикалық (харизма - грек тілінен charisma- қабілет, талап деген мағына береді) – өзіне баурап алатындай қасиеттерінің болуы.

2. Айрықшалық - жоғары зияттылық; жан-жақты білімділік; өз-өзіне сенімділік; бастамашылық сияқты қасиеттердің жинақталуы.

Е.Кричевскийдің құндылықтар алмасу теориясы бойынша, топтың құндылықтарын толық іске асыра алатын адамдар ғана лидер бола алатындығын айтады [92].

Б.Д.Парыгин «лидер» және «басшы» ұғымдары мазмұнының айырмашылықтарын айқын көрсеткен. Лидер жеке адамдар арасындағы қатынастарды реттесе, ал басшы әлеуметтік ұйымдардағы топтардың ресми қатынастарын реттейді. Лидерлік – микроортаның, ал жетекші макроортаның элементі. Лидерлік құбылыстың тұрақтылығы төмен, себебі оның тұрақтылығы топтың көңіл-күйіне байланысты, ал жетекшілік – едәуір тұрақты құбылыс. Қоластындағыларды басқаруда жетекшіде лидерге қарағанда әртүрлі мүмкіндіктер жүйесі бар, ал лидерде ондай мүмкіндік жоқ. Басшының шешім қабылдауы анағұрлым күрделі және топқа қатысты болуы міндетті емес түрлі жағдайлардан талап етілуі мүмкін, ал лидер барынша топқа тікелей қатысты шешімдерді қабылдайды [93].

Осылайша,лидер мен басшы арасындағы ұқсастықтар мен айырмашылықтарды саралау негізінде біз мұғалімнің басқару іс-әрекетінде оның лидерлік сапалары болуы тиіс деп санаймыз.

Сол себепті зерттеу барысында лидерліктің негізгі теорияларына да тоқталып кеткенді жөн көрдік:

1)Тұлғалық сипаттамалар теориясы. Бұл теория ағылшын психологі және антропологі Ф.Гальтонның әсерінен өріс алды. Ол лидерлік табиғатындағы тұқымқуалаушылықидеясын ұсынды, яғни лидер болудың адамның негізгі генотипінебайланыстылығына мән берді [94].

2) Жағдайлық-тұлғалық теориялар. Мұнда тұлғаның жағдайға байланысты лидер болып шығуы негізделеді. Нақты жағдайларға тиімді қасиеттері бар адам ғана сол жағдайда лидер бола алады (мәселен, өнер, спорт жағдайында және т.б.). Бұл лидерлік теориялар нұсқасын 1952 жылы Г.Герт және С.Милз ұсынған [95].

Олар лидерлік феноменін қарастырғанда төмендегі 5 факторды ескеру қажеттігін көрсетеді: лидердің адам ретіндегі сипаттамалары; оның мотивтері; лидердің әлеуметтік рөл ретіндегі тұлғалық сипаттамалары; интуициялық контекст; лидер және мотивтер бейнелері.

3) Күтілетін өзара әсер теориясы. Бұл теорияны көптеген американдық зерттеушілер қарастырды (Дж. Хоманс, Р.Стогдим, Фидлер, Эванс). Фидлер лидерліктің мүмкін болатын екі стилін қарастырды: міндетке бағытталушылық

(құралдық лидерлік); тұлғааралық қатынастарға бағыттылық (эмоционалдық лидерлік) [96].

4) Гуманистік бағыт теориясы. Бұл тұжырымдама бойынша тұлға ізгілікті негізде барлық ұйымды басқара алады.

5) Мотивациялық теория. С.Митчел, С.Эванс зерттеулері бойынша, лидердің тиімділігі оның артынан ерушілердің мотивациясына әсер етуіне байланысты. Олар лидерлік мінез-құлықтың типтерін ұсынады: қолдаушы лидерлік; директивті лидерлік; табысқа бағытталған лидерлік және т.б. [97].

6) Лидерліктің синтездік теориялары. Лидерлік – топтағы тұлғааралық қатынас орнату үдерісі. Лидер – осы үдерісті басқаратын субъект. Лидерлікті зерттеу үшін топ мақсаты мен міндеттерін және лидердің жеке ерекшеліктерін білу, топтың өмір сүру ұзақтығын да ескеру керек. Лидердің топтың басқа мүшелерінен айырмашылығы – оның белгілі ерекшеліктерінің бар болуында емес, оның күшті әсер ете алу қабілетінде.

7) Лидерліктің функционалды теориясыбойынша, лидер болу үшін адамның бойында белгілі жағдайларға қажет қасиеттің басым болуы керек, бірақ нақты жағдайда лидердің рөлін жақсы орындаған адам басқа жағдаяттарда лидерлік позиция алуға мүмкіндігі болады. Сөйтіп, жан-жақты лидерлік қасиеттер де болады. Сол арқылы лидерлік харизма қалыптасады. Харизматикалық лидерге үнемі болатын жеңістер тән және жеңілістің өзі жетістік ретінде талқыланады. Лидерлік – бұл жеке адамдар немесе бір топтағы адамдарға әсер ету және оларды белгілі бір мақсатқа жету үшін жұмыс үдерісін басқара алу қабілеті[98].

Көрсетілген лидерлік теорияларды талдау бізге болашақ мұғалімнің *басқарушылық құзыреттілігінің құрамында лидерліктің болу қажеттілігін* негіздей түседі. Осы ойлар отандық педагогика ғылымы саласындағы зерттеулерде де көрініс тапқан. Соның ішінде ғалым Ұ.М.Әбдіғапбарова, Б.Б.Баймұханбетов, Б.А.Байкуловалардың еңбектерінде лидерлік пен басшылық арасындағы ұқсастықтар мен айырмашылықтар салыстырылып көрсетілген. Олар басшының билік тұрғысынан, әкімшілік тарапынан тағайындалғанымен, оның бойында лидерлік сапалардың болуы қажеттігін көрсетеді [99].

Сондай-ақ, оқушы лидер мен мұғалім лидердің қалыптасу үдерісін теориялық-әдістемелік тұрғыдан негіздей отырып, *мұғалім лидерді* оқушыларға үлгі-өнеге болатын, оларға мәнді ықпал ететін, мектептің ғана емес қоғамның дамуында ізгі жаңа өзгерістер жасай алатын адами қасиеттері, игі мінез құлықтары, интеллектуалдық біліктері, дидактикалық, коммуникативтік, ұйымдастырушылық дағдылары, көшбасшылық қабілеттері жан-жақты дамыған маман тұрғысынан сипаттайды [100].

Болашақ педагогтың басқарушылық стилін анықтауда біз ғылымда дәлелденген басқару стилі теориясына жүгінеміз. Белгілі неміс-американ психологі К.Левин тұлғаның дамуы теориясын жасауда басқару стилі тұжырымдамасының негізінқалады. Ол эксперименттік зерттеу нәтижесінде басқарудың 3 негізгі стилін анықтады: авторитарлық (өктемдік); демократиялық; либералдық, немқұрайлық(бетімен жіберушілік) [100, с. 205].

Авторитарлық стиль –іскерлік, қысқа бұйрықтар. Топтағы істералдын-ала жоспарланады. Кешірімсіз, қауіппен айтылатын тыйымдар орын алады.Тікелей мақсаттар ғана анықталады, алыс мақсаттар белгісіз болады. Айқын тіл,жылы шырайсыз үн. Басқарушының дауысы – шешуші, маңызды. Мақтаулар мен жазалаулар субъективті. Эмоциялар есепке алынбайды. Лидердің топтан тыс өзіндік ұстанымдық бағыты бар.

Демократиялық стильдеұсыныстар сөйлемдер ретінде болады. Шаралар алдын ала жоспарланбайды. Достық үн, көңілді тіл. Белгілі бір ұсыныстарды жүзеге асыруға барлығы жауапты. Мақтау мен бетке айту – кеңес беру. Жұмыстың барлық бөлімдері алдын ала талқыланады. Лидер топтың бағытын ұстанады.

Немқұрайлық стиль - конвенционалды. Топтағы істер өз бетінше жүреді. Мақтау мен бетке айту орын алмайды. Басшы нұсқаулар бермейді. Ешқандай ынтымақтастық жоқ. Жұмыстың бөлімдері жекеленген қызығушылықтардан құралады. Басшының ұстанымдық бағыты көрінбейді. Бір стильді екіншісінен ажыратып тұратын негізгі белгі басшының шешім қабылдау тәсілі болып табылады.

Басқару стилін талдау және басшы мен лидер арасындағы ұқсастық, айырмашылықты зерттеу нәтижесі бізге, педагогтың *басқару стилі демократиялық* болуы тиістігін көрсетті.

Сондай-ақ, біз зерттеу барысында болашақ педагогтың басқарушылық бағытын айқындауда басқарудың *ізгілікті бағыт теориясына* сүйенеміз. Ғылымда аталған теорияның бастауы, яғни гуманистік, ізгілікті басқару туралы ойлар ежелгі философтардың (Сократ, Аристотель, Платон және т.б.) мен түркі ғұлама ойшылдарының (Әл-Фараби, Ж.Баласағұни, А.Иассауи, А.Иүгінеки және т.б.) еңбектерінде көрініс тапқанын 1.1 параграфта айтып өткендей,оларенебектерінде мемлекет басқарудағы тұлғаның адамгершілік рөліне терең мән беріп, ізгілікті басқару қағидалары мен ережелерін жасағандығы туралы С.А.Ұзақбаева, Ә.Көбесов, Қ.Б.Жарықбаев, Ә.Н.Көшербаева, Ұ.М.Әбдіғапбарова және т.б. ғалымдар зерттеулерінде жан-жақты талданып берілген [101-105].

XIX ғасырдың бас кезеңінде мектепті басқарудағы ізгілікті бағыт теориясы классик педагогтар В.Сухомлинский, М.Макаренко, К.Ушинский, Н.Крупская және т.б. еңбектерінде тереңдетіліп, күні бүгінге дейін психолог, педагог ғалымдар зерттеулерінен түспей келеді. Отандық ғалымдар А.А.Бейсенбаева, С.Қ.Қалиев, Л.К.Керімов, Н.Д.Хмель және т.б. еңбектерінде білім беру саласындағы гуманизм, адамгершілік тәрбие беру мәселелері жетілдірілген болса, А.Жайтапова, Ә.Көшербаева, Ұ.Әбдіғапбарова, З.Садуақасова және т.б. ғалымдар зерттеулерінде білім беру саласындағы гуманды басқару, лидерлік харизма, басқарудағы адамгершілік қарым-қатынас мәселесі терең талданған [106-117].

Басқарудағы ізгілікті бағыт біздің зерттеуіміз үшін аса маңызды. Өйткені болашақ педагогтың басқару іс-әрекетінде адами тұлғалық сапаларының болуы міндетті. Сонда ғана ол жас ұрпақты қоғамның дамуына қызмет етуге, қоғамды

ізгілендіруге жетелей алады. Сол себепті де біз ұсынатын педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда *басқарудағы ізгілікті бағытты* ұстанамыз. Осыған сәйкес басқарушылық құзыреттіліктің негізгі құрамын ізгілікті тұлғалық сапалар құрайды (бұл туралы осы параграфта болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін құрайтын негізгі сапаларды анықтау барысында толығырақ баяндалады).

Сонымен қатар, болашақ мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің құрамын анықтау барысында басқару функцияларына да талдау жасалды. Ол үшін мұғалім қызметінің барлық құрамдарын (мақсаттарын, қағидаттарын, мазмұнын, технологияларын және т.б.) қамтитын ғылыми-теориялық, операциялық-технологиялық және әлеуметтік-психологиялық сипаттамаларын қарастырдық.

Басқару қызметінің *операциялық-технологиялық* сипаттамалары оқу үрдісін мақсатты белгілеу, оқыту мақсаттарына жету үшін нақты тапсырмалар қою, осы тапсырмаларды басымдыққа көшіру және үйлестіруге барабар бағдарлауды көздейді. Басқару функциялары белгілі бір ережелерге және белгілі бір рәсімдердің негізінде жүйелі түрде жүзеге асырылады. Оқытушының ұжымдық қызметтегі мақсаттарының дербестігі, олардың сипаттамалары, жетістіктерін бақылау, мақсаттардың мүмкіндіктері мен дағдыларын салыстыру, білім алушылардың мүмкіндіктері «кәсібилік дәрежесін сипаттайтын кіріктірушілік қабілет» болып табылатын «жедел және технологиялық құзыреттілік» тұжырымдамасына енгізілген [118, с. 11; 119, с. 24].

Мұғалімдердің алдына қойылған мақсаттарда әрекет ету және жаңа мақсаттарды қою қабілеті олардың кәсіби дамуының жоғары деңгейін, практикалық дайындығын білдіреді, ол кәсіби дағдылар мен басқару дағдыларының қажетті деңгейде болуын талап етеді.

Мектеп мұғалімінің басқару қызметінің *ғылыми-теориялық* сипаттамасы оның ғылыми-теориялық дайындығын, оның ішінде психологиялық, педагогикалық және арнайы білімдерді меңгеруін, когнитивтік қабілеттерін дамытуды ұйымдастыруды қамтиды [120].

М.И.Марьин басқару қызметінің теориялық мазмұнын білім беру ұйымы жұмыстарының талаптарына сәйкес іске асырылуы мүмкін білімдерді тұрақты қалыптастыруды, сондай-ақ педагог-менеджердің практикалық міндетін шешу үшін білім қорын жүйелі пайдалану дағдысын меңгеруі екенін түсіндіреді [118, с. 8].

Тиімді басқару әрекеті интеллект арқылы қалыптасқан рефлексиялық деңгейдің болуымен, оның барлық ойлау үдерістеріне және басқарушылық әрекеттерге қатысуымен байланысты болады. Басқаша айтқанда, мұғалім өзінің танымдық ресурстарын басқаруы керек. Ғылыми-теориялық компонент басқару қызметінің функцияларын жүзеге асыру үшін қажетті білім шеңберін сипаттайды.

Мұғалімнің басқару қызметінің *әлеуметтік-психологиялық* аспектісі «тұлғааралық қарым-қатынас пен өзара іс-қимыл саласындағы жеткілікті, жанжалды жағдайларды болдырмау қабілетін, көшбасшылық стилінің икемділігі

және коммуникативтік қабілеті басқа адамдармен қажетті байланыстарды орнату және қолдау мүмкіндігін» қарастырады [118, с. 14].

Әлеуметтік-психологиялық білім негізінен көшбасшылық мәртебесімен қамтамасыз етіледі. М.И.Марьяннің пікірінше, мұғалімнің әлеуметтік-психологиялық құзыреттілігінің мәні басқарушылық қызметтің объективті міндеттері мен оның жеке басының субъективті мүмкіндіктері арасындағы байланыстың шартымен анықталады [118, с.14]. Мұғалімнің әлеуметтік-психологиялық құзыреттілігі оның кәсіби маңызды қасиеттері шоғырланған сипаты болып табылады. Ол адамның жағдайын: оның бағыттылығын, гуманитарлық даярлығының дәрежесін, кәсіби білімінің деңгейін, бастапқы қабілетіне негізделген білімінің, білігінің, дағдысының деңгейін көрсетеді. Нәтижесінде әлеуметтік-психологиялық сипаттама мұғалімнің саналы түрде, әртүрлі басқарушылық тапсырмаларды уақтылы және шығармашылық түрде шешуге дайын екендігін білдіреді. «Бұл жеке мотивациялық құндылық, эмоционалдық-мақсаттық, мазмұндық құрамдас бөліктердің бірлігін білдіреді әрі жеке тұлғаның және оның қызметінің кәсіби деңгейін сипаттайды» [118, с.14].

Басқару құзыретіне талдау жасау үшін *функционалдық-аналитикалық тәсіл* қолданылады, оның мәні басқарушылық құзыреттілік сипаттамалары топтастырылған нақты басқарушылық функцияларды анықтау болып табылады [118, с. 6].

Осыған сәйкес, «басқарушылық құзыреттілік» тұжырымдамасын анықтауда функционалдық-аналитикалық тәсілдемеге сүйене отырып, **басқару функцияларын анықтаймыз.**

Басқарудың *ақпараттық-аналитикалық функциясын* құзырлы орындау үшін келесі дағдылар қажет:

- тиісті ақпаратты талғап, таңдап алу;
- ақпаратты талдау;
- оқу-бағдарламалық құжаттарды талдау;
- оқыту технологияларын талдау;
- білім алушылардың білімдерін, дағдыларын диагностикалау және өлшеу құралдарын талдау.

Басқарудың мотивациялық-мақсаттық функциясын жүзеге асыру үшін мұғалім төмендегілерді білу керек:

- білім алушылардың және өзінің алдына диагностикалық мақсаттар қою және қалыптастыру;
- кәсіби қызметті білім беру мекемесінің мақсаттарымен байланыстыра білу;
- білім алушылар тобымен қарым-қатынас стилін белгілеу;
- білім алушылар ұжымының және жеке тұлғаның қажеттіліктерін қамтамасыз ете білу;
- оқушылардың оқу жұмысына қызығушылығын ынталандыру;
- топтың істеріне (проблемаларды топтық көру), мақтаныш пен командалық рухты құруға деген сезімді қалыптастыру;

- тыңдаушылардың қабілеттерін дамытуға ықпал ету.

Басқарудың жоспарлық-болжамдық функциясын орындау мұғалімнен келесі дағдыларды талап етеді:

- педагогикалық қызметтің дамуын болжау;
- білім беру мекемесінің даму стратегиясына сәйкес дайындалған өз іс-әрекеттері мен білім алушылардың іс-әрекеттерінің мақсаттарын жоспарлау;
- кәсіби қызметке тән құжаттарды әзірлеу, оны пайдалану;
- техникалық құралдарды пайдалану (әсіресе компьютер).

Басқарудың ұйымдастыру-орындаушылық функциясын жүзеге асыру үшін мұғалім:

- білім алушылардың бірлескен жұмысын ұйымдастыру әдістерін, тәсілдерін, технологияларын қолдануды;
- өз қызметін ұйымдастыруды (өзін-өзі басқару);
- бірлескен іс-әрекетті ұйымдастыруда ойын әдістерін қолдануды;
- қойылған мақсаттарды іске асырудың барлық түрлері бар ресурстарын тарату және бағалауды білу керек.

Басқарудың реттеу-түзетушілік функциясын жүзеге асыруда мұғалім келесі дағдыларға ие болу керек:

- білім алушыларға жүктелген міндеттердің орындалу барысын қадағалау;
- білім алушылармен кері байланыс жасау;
- жоспарланған оқыту мақсаттарын жүзеге асыру кезінде ауытқудың себептерін талдау;
- жоспарланған оқыту мақсаттарына қол жеткізу үшін білім алушылардың оқу іс-шараларына қажетті түзетулер енгізу;
- білім алушылардың жұмысын қорытындылау.

Осы айтылғандар негізінде болашақ педагогтың басқару функциялары *ақпараттық-аналитикалық, мотивациялы-мақсаттық, жоспарлық-болжамдық, ұйымдастырушы-орындаушылық, реттеуші-түзетушілік* деп тұжырымдаймыз.

Педагогтың басқарушылық іс-әрекетінде оқушылар ұжымын және ата-аналардың педагогикалық білімінің дамуын басқару міндеттері де жүзеге асырылады. Мұғалімнің міндеті – оқушының дамуының мәнін, оны қалыптастырудың көздері мен механизмдерін, даму үдерісін басқарушылық қабілеттілігін зерттеу. Болашақ педагогтың жұмыс тәжірибесіне жүргізілген зерттеулер, яғни оның басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру (атап айтқанда, оқушылардың оқу-танымдық белсенділігін, олардың дамуын, т.б басқарушылық) болашақ педагогті басқарушылық қызметке арнайы дайындаудың маңыздылығын растауға мүмкіндік береді. Бұдан шығатын қорытынды болашақ педагогтың *басқару іс-әрекетінің нысаны оқушының тұлғасын дамыту, сынып, сабақ үдерісі болыптабылады.*

Болашақ педагогтың осы оқу үдерісі субъектілерін басқару құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымы мен мазмұнын анықтау барысында оның **«ұстанымдық бағытын»** қалыптастырудың маңызы зор.

«Ұстаным» (латынның *positio* – ұстаным) көзқарас, кез келген мәселедегі пікір, бір нәрсеге деген қатынас және бұл көзқараспен байланысты әрекеттер, мінез-құлық деген мағынаны білдіреді [121, с. 639].

Ұстаным өмірдің мағынасын іздеу ретіндегі субъектінің бағыты, оның мінез-құлқымен және қызметімен байланыстырылады. Аксиология теориясында «ұстаным» ұғымын талдаудың үш негізгі тәсілі бар: қоғамдағы немесе әлеуметтік жағдайдағы ұстаным; адамның жалпыға бірдей немесе оның әртүрлі бағыттарына не адамның позициясына деген қатынасы ретіндегі орны; адамның тікелей өзара іс-қимыл ретіндегі орны; нақты жағдайға немесе рөлдік жағдайға байланысты бағыты.

Әлеуметтік психолог Г.М.Андреева және басқалар ұстанымды байланыс тобындағы адамның орны ретінде қарастырады. Осылайша, «мәртебе» немесе «ұстаным» ұғымы топтық өмірде, топтық қызметтік қатынастар құрылымында жеке тұлғаның орны ретінде анықталады. Әлеуметтік жағдайға ие бола отырып, іс-әрекеттегі кәсіби нормаларды ұжымдық түрде мақұлдайтын, сондай-ақ кәсіби нормаларды насихаттайтын, пікірлес адамдардың кәсіби қоғамын іздеуге немесе ұйымдастыруға бағытталуы мүмкін [122].

Біздің зерттеуімізде ұстаным адами шындықтың белгілі бір аспектілерінде адами қатынастардың тұрақты жүйесі ретінде анықталады; тиісті мінез-құлықта көрініс табады. Ұстаным – дұрыс мінез-құлық пен іс-әрекетте көрінетін шындықтың белгілі бір аспектілерінде адами қарым-қатынастардың тұрақты жүйесі ретінде түсіндіріледі. Отандық ғалымдардың жеке пікірі ретіндегі көзқарастары әртүрлі және қарым-қатынас объектісінің анықтамасында, сондай-ақ тұжырымдамалардың ашылу тереңдігі бойынша ерекшеленеді.

Психологияда адам ұстанымының мәселесі Б.Г.Ананьев, Л.И.Божович, А.Н.Леонтьев, С.Л.Рубинштейн жұмыстарында жан-жақты талданған. А.Н.Леонтьев белгілі бір «ұстанымға» ие болу өмірге деген көзқарасты анықтауды білдіретінін атап көрсетеді. Б.Г.Ананьев бұл санатты рөлдік қатынастар теориясы аясында «жеке қарым-қатынастың күрделі жүйесі ретінде (тұтастай алғанда ол қоғамға және жұмыс істейтін, адамдарға, өзіне-өзі тиесілі), оның қызметінде басшылыққа алатын көзқарастары мен себептерге, қызметке бағытталған құндылықтар тұрғысынан қарастырады.

Барлық осы субъективті қасиеттердің кешенді жүйесі әлеуметтік даму жағдайында адам орындайтын әлеуметтік функциялардың белгілі бір кешенінде жүзеге асырылады [123, с. 288-289]. В.Н.Мясищев [124, с. 112] жеке тұлғаның ұстанымдық бағытына сәйкес, адамның басымдықты сайлау қатынастарының кіріктірілуі ол үшін кез келген маңызды мәселе саналады.

Адамдар бір-бірінен объектіге, шындыққа қарай ерекшеленетіндіктен, объектіге деген қарым-қатынасқа байланысты адам ұстанымының типологиясын құруға болады. Сонымен қатар, түр арасындағы айырмашылық мінез-құлықта, сондай-ақ когнитивтік және эмоциялық құрамдастарда байқалады. Егер қандай да бір қатынас түрлері осы жағдайдағы қызметтің мақсаттарына қолайлы болса, онда ұстаным «оңтайлы» немесе «адекватты» деп сипатталады.

Басқару ұстанымына қатысты Т.А.Загрузинаның зерттеуіндегі мысалды келтіруге болады. Ол ұжымның нақты әлеуметтік-психологиялық ахуалы мен оны менеджердің бағалауы арасындағы сәйкессіздіктің дәрежесін және бағытын анықтайды. Жалпы қызметтегі менеджердің арнайы міндеттеріне сәйкес келетін оңтайлы жағдай – «сындарлы» ұстаным. Бұған қоса, ол ұстанымды «анықтау» (ұжымның әдеттегі мүшесінің ұстанымы ретінде оның ерекше көшбасшылық рөлді жүзеге асырудан бас тарту), «скептиктер» (оның бағалаушысының бағалауы бойынша, ұжымдық өмірді дамыту мүмкіндіктерін жоққа шығару), «субъективист» (артық асыра бағалау, алға қойылмайтын ақылға қонымды жағдай) деп бөледі [125, с. 13-15].

Мысалы С.А.Капустин өз зерттеуінде «қарсы» бағалау ұстанымының оңтайлы түрін зерделеген. Мұндай ұстанымды иеленген адам «бір ғана маңызды мақсаттарды мағыналы іске асырады және керісінше іске асыруға кедергі келтіреді», яғни адам өмірінің «объективті бір-біріне қарама-қайшы» сипатына қарсы тұрады, онда «бірін іске асыру басқа бірін жүзеге асыруға кедергі келтіреді» [126].

Бұл ұстанымның жеткіліксіздігі когнитивтік (өмірлік жағдайды дұрыс бағаламау) және мінез-құлық жоспарында (басқаларға қатысты өз көзқарастарын таңуға, қалай өмір сүру керектігін шешу үшін) көрінеді. Мәдениет контексіндегі педагогикалық ұстанымды арнайы зерттеу Е.В.Бондаревскийдің еңбектерінде кездеседі [127], ол С.Л.Рубинштейн мен А.Н.Леонтьевтің теориясы бойынша, адам құрылымындағы ұстанымның орнын және рөлін түсіндіруге арналған екі теориялық көзқарасты атап өтті. С.Л.Рубинштейн теориясына сәйкес, ол ұстаным мен сана-сезімді байланыстырады, олардың бірлігін білдіреді. Сана арқасында адам өмірге қатысты белгілі бір ұстанымға ие бола алады. Ұстаным адам санасының дамуының белгілі бір деңгейін сипаттайды.

Е.В.Бондаревская педагогикалық ұстанымның мәнін түсіну үшін мына екі тәсіл де маңызды деп санайды, ол педагогикалық ұстанымның құрылымын оның *дүниетанымдық және мінез-құлық құрамдарына* бөледі. Дүниетанымдық құрамдас бөлік педагогикалық мамандықтың қоғамдық маңыздылығын, кәсіби таңдаудың дұрыстығына сену, педагогикалық қағидалар жүйесін қалыптастыру және балалармен жұмыс істеудің гуманистік құндылық бағдарларын қалыптастыруды қамтиды.

Педагогикалық ұстанымның құрамы – мұғалімнің білім беру, тәрбиелеу және балалардың өміріндегі әртүрлі жағдайларда дербес шешімдер қабылдау қабілеті және олар үшін жауапкершілік. Бұл – балалар мүдделерін қорғау және оларға көмектесу, олардың дамуына қолайлы жағдай жасаудағы белсенділік. Е.В.Бондаревскаяның бұл теориялық ұсынымы, біздің ойымызша, көшбасшы ұстанымының тұжырымдамасына және «басқару құзыреттілігі» тұжырымдамасындағы біздің көзқарасымыздың аясына сәйкес келеді.

Біз зерттеу жұмысында *басшылық ұстанымын басшылықтың, мұғалімнің басқарудың белгілі бір аспектілеріне сәйкес келетін мінез-құлықта көрінетін жеке саналы қарым-қатынасы ретінде түсінеміз*. Анықтауда басқарушылық

ұстанымның екі жағы айқын көрінеді: дүниетанымдық көзқарас (ішкі) және мінез-құлық (сыртқы).

Біз мұғалімдердің басқару ұстанымының дүниетанымдық аспектісін басқарушылық қызметке құндылық семантикалық көзқарас тұрғысынан, мінез-құлық жағынан қалыптастыруды басқарудың негізгі функцияларын орындау сапасына байланысы бар, басқарушылық шешімдерді қабылдау және т.б. ретінде анықтаймыз.

В.А.Сластениннің ғылыми мектебі әзірлеген теорияда ұстаным бір жағынан, талап, үміттер мен мүмкіндіктер негізінде анықталады, ал екінші жағынан ішкі, жеке қызмет көздері – мұғалімнің тәжірибесі, ниеті мен мақсаттары, құндылық бағдарлары, идеологиясы, идеалдары мен көзқарасы тұрғысынан айқындалады. Бұл ғылыми мектепте авторлар ұстанымды әлемдегі интеллектуалды, ерікті және эмоционалдық-бағалау жүйесі ретінде, педагогикалық шындық, атап айтқанда, мұғалім мен көшбасшының қызметіне негіз ұстанымды анықтайды. Ұстанымдарды құрайтын бұл анықтама біздің зерттеуіміз үшін маңызды.

Біздің зерттеуімізде болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасқандығы оның ұстанымдық бағыты бойынша білім беру үдерісінің субъектілерімен диалогке түсуге даяр болуы саналады. Осыған сәйкес «даярлық» ұғымына мән беретін болсақ, В.Дальдің түсіндірме сөздігінде «даярлық» «дайынның жай-күйі немесе қасиеті» деп беріледі. «Даяр» ұғымы «толыққанды аяқталуға жеткізілген, жетілген, дайындалған» деген мағынаны түсіндіреді [128]. Педагогикалық сөздікте ішкі даярлық ұғымы кездеседі, ол алдын ала болжамдалған, мотивациялық, танымдық, эмоционалдық пен еріктік үдерістердің даму деңгейіне негізделген іс-әрекетке саналы түрде дайын болу дегенді білдіреді.

К.К.Платонов даярлықты нақты ережелер тұрғысынан талапқа келтіру деп түсіндіреді. Ал, бұл біздің жағдайда басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуына қойған талаптарға болашақ мұғалімнің сәйкес келуін, яғни оның бойында басқарушылық білім, білік, дағдылар мен тұлғалық сапаларының болуын білдіреді.

Мәселен, В.А.Крутецкий «іс-әрекетке даярлықты» жұмыс барысының сәтті болуын айқындайтын тұлғаның қасиеттерінің жиынтығын атайды. Осы тұрғыдан отандық ғалым-психолог Ж.Ы.Намазбаеваның берген анықтамасында да кез келген іс-әрекеттің сәтті болуы даярлықты қалыптастыру барысында тұлғаның қасиеттерін, әлеуметтік пен мәдени ерекшеліктерін, кәсіби біліктіліктерін ескеруінен талап етілетіндігін көрсетеді [129, 130].

Ал, педагогикалық іс-әрекетке даярлық дегеніміз Н.Д.Хмельдің пікірінше, арнайы оқыту және өзіндік тәжірибенің ықпалымен қалыптасатын күрделі *құрылым*, құрылымы жағынан бірнеше элементтерден тұрады, педагог тұлғасының кәсіби маңызды қасиеттерінен, білім әрі шеберліктен құралады [131]. Сондай-ақ, ғалым В.А.Сластенин де даярлықтың маманның кәсіби жәнетұлғалық қасиеттерінің кешенінен көрінетіндігін негіздеген болатын. Мұндай пікірлер де біздің зерттеуімізге қызығушылық тудырады.

Н.Н.Хан зерттеуінде мұғалімнің педагогикалық үдерісте ынтымақтастықты жүзеге асыруға даярлығы мұғалімнің кәсіби іс-әрекетінің негізгі аспектісінің сапалық сипаттамасы тұрғысынан анықталады. Бұл оқытылатын пәндердің мазмұнының негізінде оқушылармен өзара байланыс кезінде оқу үдерісінде туындайтын кереғарлықтарды шешуге қажетті білім және дағдының жиынтығынан көрініс табады [132].

Жоғарыда талданған анықтамаларды негізге ала отырып, А.Байкулова да өзінің диссертациялық зерттеуінде ғалымдардың осы ұғымды қарастыру тәсілін жинақтап көрсетеді: «даярлықты А.Н.Леонтьев *ұстанымдық бағыт* тұрғысынан қарастырса, В.А.Маляко *күрделі тұлғалық құрылым*, ал К.К.Платонов *тұлғаның қасиеті* тұрғысынан сипаттайды. Н.Д.Хмель *күрделі құрылым* деп, В.А.Сластенин даярлық кәсіби және тұлғалық қасиеттердің *кешені* десе, В.Е.Волкова даярлықты *іске асырылатын сана* деп қарастырады» [133, б. 74].

Осы талдауларға сүйене отырып, біз өз зерттеуімізде «*даярлық*» ұғымын тұлғаның ұстанымдық іс-әрекетін жүзеге асыруға қажетті сапаларын белгілі бір құрылым негізінде қалыптастыруға бағытталған үдеріс деп қарастырамыз. Олай болатын болса, біз жоғарыда құзыреттілік ұғымының білім, білік, дағдылардың жиынтығы тұрғысынан қарастырылғанын талдап өтіп, 1.1 параграфында «басқарушылық құзыреттілік басқару шешімдерін қабылдауды қамтамасыз ететін тұлғалық сапалар мен білім, білік, дағдылардың кіріктірілген жиынтығы» деген анықтамамыздың дұрыстығына тағы бір көз жеткіздік. Осы тұжырымымыз негізінде енді болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігіне қандай сапалар, білімдер, біліктер мен дағдылар кіретінін анықтайық.

Осы тұрғыдан бірқатар ғылыми зерттеулердегі педагогтың кәсіби құзыреттілігінің құрамы негізделген ой-пікірлерге мән беріп көрейік. Мәселен, біз Е.Л.Пупышева ұсынған педагогтың кәсіби құзыреттілігі құрылымын толық қолдаймыз (кесте 7) [134]:

Кесте 7 - Педагогтың кәсіби құзыреттілігінің құрылымы

Құрамы		
Теориялық	Практикалық	Тұлғалық
Білім	Білік. Дағдылар	Кәсіби маңызды жеке қасиеттер
Жеке гуманистік бағдар	Пәндік салаға бағдар	Педагогикалық ойлау
Педагогтың жүйелі қабылдауы	Педагогикалық технологияларды меңгеру	Педагогикалық рефлексия
	Әлемдік өркениет деңгейінде қол жеткізілген жетістіктермен өз қызметін байланыстыру қабілеті	Педагогикалық такт
		Педагогикалық мақсаттылық
		Педагогикалық бағыт

Н.Н.Лобанованың зерттеуінде кәсіби құзыреттілік өзара әрекеттесетін және өзара байланысқан субъектілердің бірлігі ретінде әрекет етеді және мұғалімнің жеке басының жүйелік сипаты түрінде көрінеді, автор кәсіби-білім беру, кәсіби-белсенділік (практикалық), кәсіби-тұлғалық компоненттеріне бөледі [135]. Бұл көзқарасты А.Л.Бусыгина қолдайды, ол ЖОО оқытушыларының кәсіби құзыреттілігін зерттеу арқылы, оны педагогтың жеке басының жүйелік сипаттамасы ретінде түсінеді. «ЖОО оқытушыларының кәсіби құзыреттілігі, – деп жазады А.Л.Бусыгинаоның ғылыми-педагогикалық қызметінің бірлігі тұрғысынан қаралады, оның жеке басының мақсатты қасиеті ретінде пайда болады, олардың құрылымдық компоненттері: кәсіби-білім беру, кәсіптік-белсенділік және кәсіби-тұлғалық компоненттер» [136, с. 47].

Ал, В.А.Адольф мұғалімнің құзыреттілігін функционалдық құзыреттілікті қалыптастыратын пәндік, психологиялық-педагогикалық және әдістемелік ретінде бөледі [137].

Т.Е.Исаевада оқытушының кәсіби-тұлғалық құзыреттілігінің мазмұны толық және дәлелді түрде ашылады:

- 1) бейімдеу және өркениеттік құзыреттілік;
- 2) әлеуметтік-ұйымдастырушылық құзыреттілік;
- 3) кәсіби (пәндік/әдістемелік) құзыреттілік – оқытушы ұстанған педагогикалық жүйеге сәйкес оқытылатын және таңдап алынған пәннің ерекшеліктеріне байланысты білім, дағды, оқыту әдісі, кәсіби және корпоративтік тәжірибені тарату жолдары;
- 4) коммуникативтік;
- 5) құндылық-мағыналық – кез келген жағдайда адамға «өзін» сақтауды қамтамасыз етеді [138, 139].

Бұл құзыреттіліктер тізімін Н.В.Кузьмина кеңейте түседі, жоғарыдағы ол келесі құзыреттіліктерді қосады:

- 1) оқытылатын пәндер саласындағы арнайы құзыреттілік;
- 2) студенттердің білімдерін, қабілеттерін және дағдыларын қалыптастыру саласындағы әдістемелік құзыреттілік;
- 3) білім беру саласындағы психологиялық-педагогикалық құзыреттілік;
- 4) мотивтер, шеберліктер, оқушыларды бағдарлау саласындағы дифференциалды-психологиялық құзыреттілік;
- 5) педагогикалық қызметті рефлексиялау немесе аутопсихологиялық құзыреттілік [140].

Сондай-ақ, біз болашақ мұғалімдердің лидерлік сапаларын зерттеген Б.Баймұханбетовтың мұғалім-лидер тұлғасы құрылымындағы сапаларды негізге аламыз. Ол мұғалімнің лидерлік сапасы құрылымындағы тұлғалық ізгілікті тобына адами қасиеттер, мінез-құлықтар жатқызады, кәсіби-дидактикалық тобына интеллектуалдық білім, дидактикалық біліктер, коммуникативтік іскерліктерді топтастырса, лидерлік тобында көшбасшылық қабілеттерді, харизматикалық қасиеттерді, ұйымдастырушылық дағдыларды жинақтап көрсетеді [141].

Оған қоса айта кету керек, қазіргі жаңа буын стандарттарында (5B050100 Педагогикалық білім (біліктілігі (дәрежесі) «Бакалавр» дайындау бағытында) арнайы басқарушылық құзырет бөлінбеген, алайда болашақ мұғалімнің басқарушылық құзыретке мағыналы түрде қосыла алатын бірқатар нақты құзыреттер кірді. Олар мыналарды қамтиды: мұғалімдердің рефлексия, өзін-өзі бағалау, өзін-өзі бақылау дағдыларын меңгеру; студенттерді әлеуметтендіру және кәсіби өзін-өзі анықтау үдерістерін педагогикалық қолдауды жүзеге асыру қабілеті; студенттердің өзара іс-қимылын ұйымдастыру, белсенділігі мен бастамашылығын қолдау, шығармашылық қабілеттерін дамыту және т.б. [142].

Осы талдау жүргізілген еңбектердегі тұжырымды ойларға сүйене отырып, болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің құрамы *тұлғалық* сапалардан, *педагогикалық* және *менеджерлік* білім, білік, дағдылардан тұрады деп тұжырымдаймыз. Енді осы ойымызды дәлелдеуге тырысып көрейік.

Болашақ мұғалімнің басқарушылық іс-әрекетін жүзеге асыруға қажетті тұлғалық сапалардың негізгілерінің бірі – *адамның ізгілік қасиеті*. Ізгілік (лат. Humanitas – адам табиғаты) – адамның еркін ойлауының әртүрлі көріністерімен байланысты; оған сәйкес еркіндікті, адамның индивидуалды дамуын уағыздайды [143].

Ізгілік – әдеп санаты; адамның қоғамдық және жеке өміріндегі құбылыстардың мұратқа қатысты жағымды адамгершілік мәнін бейнелейді, моральдық-қоғамдық сананың неғұрлым жалпы ұғымдарының бірі. Нақ ненің бағамдалып отырғанына (жеке адамның қылығы, моральдық сапасы, адамдардың қарым-қатынастары не әлеуметтік қызметі) орай, ізгілік неғұрлым нақты ұғым нысанын алады – жақсылық, қайырымдылық, әділеттілік және т.б. Әдеттегі ұғынуда ізгілік ұғымының мазмұны моральдық құбылыстарға қоса басқа да жағымды құндылықтарды қамтиды; бұлар игілікпен теңдестіріліп, жағымдыны, пайдалыны, белгілі бір әлеуметтік топтардың мүдделеріне сай келетін мақсатқа лайықтыны білдіреді. Бірсыпыра жағдайларда жеке және жалпы мүшелерді қанағаттандыруға бағытталған іс-қимылдар арасындағы, өткінші жағдайлардың ықпалымен жасалған бағамдаулар мен жалпы адамзаттық негізі бар пайымдаулар арасындағы, субъективтік тілектерден не сол сәттегі көкейкесті қажеттіліктерден туындаған шешімдер мен мұрат жолындағы құлшыныстан туындаған шешімдер арасындағы шектерді дұрыс анықтау қиынға соғады. Тарихи тұрғыда ізгілік адамдар арасындағы бытыраңқылық пен жатсынуды жеңуге, өзара түсіністікті, моральдық теңдік пен туысқандық бірлікті орнықтыруға жәрдемдесетін іс-қимылдар мен қоғамдық бастамаларды білдіреді. Ізгілікті бұлайша ұғыну – мұратқа ұмтылған адамның өз нәпсілерінен, материалдық мұқтаждықтан, жеке адамға жасалатын топтық және қоғамдық қысымнан тәуелсіз болуына себептесіп, ізгіліктің тарихи және жағдаяттық нақтылықтарына гуманистік тиянақтылық береді [143, с.9].

Біздің зерттеуімізде ізгілік ұғымы зерттеу пәніне сәйкес оқушының жеке тұлғасын дамытуды, сынып ұжымын, оқу-тәрбие үдерісін басқарудағы іс-әрекеттерде адами қасиеттерін танытуда, шешімдерді адами, қоғамдық игілік тұрғысынан шешуде және т.с.с. жағдайларда қажетті ізгілікті құндылық.

Эмпатия (лат. *empathia*) – өзге адамдардың жан дүниесін түсіну мен жай-күйін ұғыну қабілеттілігі. Эмпатия адам бойында жиі кездесетін, өзіндік мән-мағынасы бар ерекше сезім. Оның айқын көрінісі – өзге адамдардың қайғы-қасіреті мен қиыншылықтарына ортақтасып, оларға жанашырлық білдіру, сол арқылы өзгенің ауыр психикалық жай-күйін өз басынан кешіргендей халге түсуі [143, с.14],

Жалпыға ортақ осы түсініктен эмпатия – жаны ашу, аяушылық, өзгенің орнына өзін қойып көру дегенді түсінеміз. Эмоциялық реакция, тұлғааралық қарым-қатынастағы жауапкершілік. Эмпатияның негізінде өз сезімдерін, көзқарастарын, түсінудің стереотиптерін жеңу қабілеті, басқалардың орны, рөлі, орнын алу жатыр. Эмпатия адамның ішкі әлемін ұтымды емес түсінуін, эмпатиясын, өз тәжірибесіне ену сезімін ендіруді қамтиды. Сонымен қатар, ол өзін сезіміне және сәйкестендіруіне эмоциялық жауап ретінде көрінеді. К.Роджерстің айтуынша, эмпатия адамның ашылуы мен дамуы үшін қолайлы жағдайлар жасайды, оны өзгертуге болады. Бірақ эмпатизацияланған тұлғаның жеке өсуі адамгершілікке деген құрметпен, оның дербестігімен және бостандығымен танылғанда, оның оң потенциалына деген сенімі болғанда, адамның бір-бірімен қарым-қатынасы болған кезде ғана іске асады. Осы жағдайда эмпатия бір-бірін жақсырақ түсінуге, өз тәжірибесімен әлемінің сипаттамаларын түсінуге мүмкіндік беріп қана қоймай, ең бастысы, эмпатизацияланған адамға күшті терапевтік әсер етеді, оған қолдау көрсетеді, өзін жақсы түсінуге көмектеседі, тәжірибені және «кері байланысты» қамтамасыз етеді, сондай-ақ құрмет пен тану нысаны ретінде әрекет етеді [144, с. 217]. К.Роджерс, эмпатия процестің, басқа да аспектілерді қамтитын ерекше қарым-қатынастың: басқа адамның тәжірибесінің ішкі әлеміне енуін және оған еркін бағдарлануын талап етеді; әлемдегі өзгерістер процестеріне сезімталдығы; «басқа адамның өмірі» үшін уайымдау; басқа адамға көмектесу екенін баса айтады [144, с. 219].

Басқарушылық іс-әрекеттегі эмпатия – бұл ішкі әлемнің басшысы мен басқарылатын жүйенің әрбір субъектісінің мінез-құлқы оның ішкі ұстанымы, оның көзқарасы бойынша, басқалардың жағдайын сезіну және соның бәрін оның мінез-құлқы мен әрекеттерінде ескеру қабілеті.

Толеранттылық – төзімділік (латын тілінен шыдамдылық), шетел сөздерінің сөздігінде басқа адамдардың пікіріне және нанымдарына шыдамдылық ретінде қарауды білдіреді [145, с. 589]. Түрлі тілдер (ағылшын, француз, қытай, араб, испан, орыс тілдері) негізінде және тарихи-мәдени дәстүрлерге негізделген «Толеранттылық» ұғымының семантикасын қарастыру (Дж.Локк, Дж.С.Милль, М.Уолцер, Питер П.Николсон, А.В.Перцов, П.Степанов, В.Лекторский, А.Г.Асмолов) ерекше мәнге ие екендігін көрсетті және эволюциялық-биологиялық, саяси, этикалық, психологиялық және педагогикалық контексте қарастырылуы мүмкін. Төзімділік, ең алдымен, моральдық тұрғыдан белсенді және адамның әлеуметтік, мәдени, конфессиялық ерекшеліктері, мүдделері, қажеттіліктері, дүниетанымымен ерекшеленетін басқа адамдармен сындарлы өзара әрекеттесуді қалыптастыруға психологиялық

дайындықты көрсететін жеке сапасы. Толеранттылықтың мақсаты – айналадағы адамдармен жақсы қарым-қатынас жасау. Төзімділік құбылысын зерттеушілер экзистенциалды көзқарас тұрғысынан және болашақта адамның өмірге бағдарлау құндылықтарымен түсіндіреді (В.Франки, С.Л.Франк, М.С.Каган, И.В.Абакумова, Д.А.Леонтьев, В.Э.Чудновский, А.Ленгле), олардың пікірінше, бұл төзімділіктің өзін адамның бірлескен қызметін ұйымдастыратын ең маңызды аксиологиялық нысандардың бірі ретінде түсінуге болады, сондай-ақ адамның құндылықтары мен адамгершілік сапасы ретінде толеранттылықты дамытудың әдіснамалық негіздерін және тәсілдерін анықтауға мүмкіндік береді. Төзімділік – адамның өмірінде еркіндікті пайдаланудың бір түрі. Бұл режимнің мәні, төзімділік – адамның өмір салты, мінез-құлқы, әдет-ғұрыптары, көзқарасы, идеялары, сенімдерді қабылдауы, түсінуі сияқты бірлікте жүзеге асады. Бұл бөтеннің құндылығына бағдар, ал екіншісі толеранттылықтың мәнін құндылыққа айналдырады. Біз төзімділікті тек қана құндылыққа емес, сонымен бірге құндылықтар жүйесі ретінде өзгелерді қабылдайтын және олармен өзара түсіністік, сенім және үйлесім негізінде өзара қарым-қатынас жасауға даярлық айналасында қарастырамыз [146]. Бұл жүйенің негізгі компоненттері: 1) адам өмірінің құндылығы; 2) жеке тұлғаның мәні және оның нақты ерекшеліктері мен іс-шараларды бағалауы емес, ұлттық, діни және басқа да сипаттамаларға байланысты үміттері негізіндегі жанашырлығы; 3) құны, тең тәжірибесі, сезімі және кешірім; 4) келісім құны және қақтығыстарды дау-жанжалсыз шешу; 5) әрбір адам ұлттық кез келген көріністеріне құқығы бар құқық үстемдігінің мәні, олар қоғамдық құқық және мораль заңдылықтарына қайшы болмаған жағдайдағы олардың мінез-құлық және діни, т.б. сипаттары.

Біздің ойымызша, мұғалімдер үшін ең қызықты толеранттылықтың түсіндірмесі – А.Г.Асмолова, В.В.Глебкина, У.Г.Солдатов, т.б. ғалымдар тобы берген «Толеранттық сананың жолында» жинағы авторларының анықтамасы. Толеранттылық басқаларды қабылдауда (төзімділікті дәстүрлі түсінудегі); өзгелерге деген қайырымдылықтың көрінісі (альтруизммен байланысты болуы мүмкін); сондай-ақ адам мәдениетінің алуантүрлілігін (мәдени плюрализм деп атауға болады) тану. Осылайша, мұғалім үшін басты төзімділікті қабылдау студенттің мүддесіне сай білім беру және әкімшілік процестердегі субъектілерге, мұғалімдерге, ата-аналарға жылы жанашырлық сезім, сондай-ақ білім беру ұйымының білім беру ортасын білім беру мазмұны мен басқару көрінісіндегі мәдени әртүрлілікке, мәдениеттер арасындағы диалогке, білім беруде жеке субъектілердің ұлттық және мәдени ерекшеліктеріне сәйкес келуді білдіреді. Психологиялық тұрғыдан алғанда, толеранттылықтың құндылық жүйесі мұғалімнен, білім берудегі болашақ менеджерден және тұлғааралық өзара әрекеттесудің қолайсыз факторларына эмоционалды жауап беру деңгейін төмендетпеді талап етеді [146, с.45].

Осы айтылғандар негізінде біз болашақ мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің *тұлғалық* сапаларына *ізгілік* қасиеттерді, *эмпатиялық* қабілетті, *толеранттық* ұстанымдық көзқарасты жатқызамыз. Олардан басқа, болашақ мұғалім оқушының жеке тұлғасын дамытуды, сынып ұжымын, оқу-тәрбие

үдерісін басқарудағы іс-әрекеттерді тиімді атқару үшін міндетті түрде кәсіби саладан білім, іскерлік, дағдыларының толықтығы қажет етіледі. Біз зерттеуімізде оларды *педагогикалық* деп топтастырып, соның ішінде басқарушылық іс-әрекет үшін маңызды *танымдық* білімдерді, *зияткерлік* біліктерді, коммуникативтік дағдыларды қарастырамыз.

Зияткерлік деп қарастырып отырғанымыздың негізгісі *білу* – белгілі бір жолмен ойлай білу. Тек осы жағдайда ғана, бар білім негізінде, кейіннен ойлау актілерінің көмегімен жаңа білім қалыптастыру мүмкін болады» [147,с.143]. Осылайша, білім «алудың» негізгі шарты оның дербес ақыл-ойының қызметі, оның мүдделері, қалауы, күмәндері, жорамалдары, ой-пікірлері мен тұжырымдары негізінде арнайы ұйымдастырылған іздеу жағдайында білім алу әрекеті. Ал бұл болса, зияттылық, яғни ақыл-ой қабілетінің дамуынан талап етіледі. Білім әрдайым жеке-даралық сипатқа ие, яғни адам өмірінің ерекшеліктерімен, тәжірибесімен, өзін-өзі тануымен және осыған байланысты оның дүниетанымының ерекшеліктерімен байланысты. Өзін-өзі танудың мүмкіндігі мен қажеттілігі мұғалімге таным саласындағы басқарушылық ұстанымды қалыптастыруға мүмкіндік береді. Мұғалім үшін және оның басқарушылық іс-әрекеті үшін мұндай мүмкіндік тек өздігінен ғана емес, сондай-ақ басқару іс-әрекетінің оңтайлы нәтижелеріне жету мақсатында білім беру үдерісінің субъектілерінің *жеке білімдерін дамыту үшін жағдайларды ұйымдастыру міндеттерінен талап етіледі*.

Сондай-ақ, *танымдыққа* қатысты – құндылықтың бірі – *түсіну*. Г.Г.Гадамер түсінікті әлемді «қазіргі кездегі» адам арқылы игерудің әмбебап тәсілі ретінде анықтайды [148]. Герменевтикада түсіну мағынаны табу ретінде қарастырылады, мұнда мағына кейбір ойлау үдерісінің нәтижесі ретінде де, түсіну және түсіну қабілеті ретінде де түсіндіріледі, нәтижесінде жаңа білім пайда болады. Бірақ, білім бірдей түсінікті болмайды. Бұл дүние жүзіндегі адамның көзқарасын (түсінігін) анықтайтын құндылықтары, қағидаттары, ұғымдары, ойлау тәсілдері арқылы иеленетін және жүзеге асырылған қызметпен байланысты. Педагогикада және басқаруда әлемнің басқа көзқарастарын түсіну үшін әртүрлі ойлау қабілетімен мінсіз нысандарды салудың түрлі жолдары бар адамдарға өте қиын. Сонымен қатар, кез келген қызметте адам өзінің жеке сипаттамаларын көрсетеді. Д.А.Иванов түсіну процесін қарастыра отырып, адам түсіну процесінде оның белгілер құрылымында, тәжірибесінде, тұжырымдамасында, тұтастай алғанда өзінің дүниетанымында түсінікті немесе түсінген нәрсені қамтуға тырысатынын көрсетеді [84, с. 157].

Түсіну және түсінікті құрылым толығымен сәйкес келмейді. Әртүрлі болуға, бірдей нәрсені сезінуге немесе ойлануға болмайды. Автордың пікірінше, түсіну түсінік құрылымының құрамына кіргенде және оның мазмұнын өзгерткенде басталады. Тек бұл жағдайда мағынаны қалыптастыру басталып, мағына пайда болады, осылайша түсіну әрекетін жүзеге асырады, адам өзіне жаңалық ашады.

В.П.Сергеева басшылықты «мақсатты» деп бағалайды; қатысушылардың интегралдық педагогикалық үдерісінде өздерінің объективті заңдарын білу негізінде саналы қарым-қатынасы [149].

Басқару қызметі үшін түсінушілік мәселесі өте маңызды, өйткені тек қана адамның ішкі әлемін тікелей қабылдауда емес (жоғарыда көрсетілгендей эмпатия ғана емес), зерттеушінің «түсіну» қызметінің нәтижесі ретінде ғана «анықталуы» мүмкін, біздің жағдайда – ол басқарушылық іс-әрекет субъектісі. Білім беру үдерісінде өзара іс-қимыл үдерісінде менеджердің мақсаты – білім беру үдерісінің субъектілерінің іс-әрекеттерінің және мінез-құлқының терең мағынасын түсіну үшін әрбір нақты жағдайды «жинау». Түсіну әрдайым түсініспеушіліктің анықталуымен басталады, содан кейін оны өз ойларымен ойлау, эмоционалдық, бағалаушылық, мәдени, педагогикалық, басқару тәжірибесінде кейінгі рефлексия сезімдеріндегі қозғалыс ретінде бағалау. Басқару теориясында бұл әрекеттер тізбегі басқару мәселесін анықтау, оны басқару ұстанымына сәйкес талдау, сондай-ақ білім беру қызметі субъектілері мен объектілерінің мәндері мен түсініктеріне негізделген басқару шешімдерін қабылдау ретінде ұсынылуы мүмкін. Осылайша, түсінушілік іс-шаралары барысында білім беру қызметінің әрбір субъектісінің дифференциалды қабылдауының жұқа аппараты қалыптасады, түсінбеушілік жағдайларын еңсеру жөніндегі қызмет дамытылады. Түсіністікке сүйене отырып, менеджер мұғалім жағдайдың жаңалығына, жұмыс көлеміне, дәстүрлі өкілдіктердің стереотиптеріне жол беріп, нәтижесінде шешімдердің түпнұсқалығын, ой-пікірлердің тәуелсіздігін, стандартты емес басқару шешімдерін қабылдау қабілетін көрсетуге көмектеседі. Түсіну И.Д.Демакованың пікірінше [150], мұғалімдерге кәсіби дағдыларды дамытуға, әсіресе креативтілік мүмкіндікті дамытуға, ал біздің зерттеуімізде басқарушылық лауазымға өтуге мүмкіндік береді.

Мұғалімнің басқарушылық іс-әрекетінде *коммуникативтік дағдылардың* дамуы қажет. Өйткені, біздің ойымызша, басқару саласында келесі белгілейтін құндылық – *диалог*. Белгілі болғандай, «диалог» термині кең мағынаға немесе түрлі мағынаға ие. Диалог жалпы педагогикалық үдерісте субъектіге-субъектілік қатынастарды орнатуды болжайды; тараптардың ұстанымдарының теңдігі; әріптеске құрмет пен сенім есепке алынады. Зерттеулеріміздің логикасында біз диалогті субъектіге-субъектілік өзара іс-қимылы ретінде қарастырамыз. Философияда субъект адамның сыртқы әлемге білім объектісі ретінде сана мен еркіне ие белсенді әрекет етуі және білуі ретінде түсіндіріледі [151]. Субъект – сыртқы әсерлерді ғана қабылдайтын және оны «табиғатынан» қалай шығаратындығын өңдейтін пассивтік емес, қызметтің тасымалдаушысы. Субъект – өзін-өзі растайтын жеке-даралық. «Егер, қоғамда жеке тұлға және даралық екі түрлі танылса, онда Н.М.Борытконның пікірі бойынша, субъективтілік – бұл екі аспектінің бірлігі. Қоршаған ортаны бөліспестен адамның өзін бекітпеуі мүмкін емес; сонымен бірге қоршаған ортаны идентификациясыз конструктивті түрде өзін-өзі растау мүмкін емес» [152, с. 23]. Субъективтілік педагогикалық сипаттағы процестерді мақсатқа сай өз бетімен түсінуге мүмкіндік береді; білім беру мен басқарудың әртүрлі жағдайларында іс-әрекет жасау еркіндігі, таңдаудың өзіндік ерекшелігі мен құралдарын, нысандарын, ұстанымдарын, қызмет ету әдістерін және осы қызметті жүзеге

асыратын жағдайдың өзгеруіне саналы түрде әсер етуге қабілетті [153, с. 137]. Басқару іс-әрекетінің барлық кезеңдерінде (мақсатты талдаудан талдау мен нәтижелерге дейін) субъектіге-субъектілік негізде өзара әрекеттесу қажет. Бірақ басқа біреуді субъект ретінде жария етуге болмайды. Бұл жағдайдағы мұғалімнің қызметі В.А.Петровскийдің басшылығымен құрастырыған дамыған жеке тұлғаға бағдарланған өзара әрекеттесу тұжырымдамасында жақсы сипатталған, онда басқа адамның жеке адам қызметінің белсенділігінің мақсатына ауысу; сол проблеманы шешетін басқа тұлғалармен тікелей өзара қарым-қатынас жағдайында субъектілердің жеке мүмкіндіктерін арттыру ережесі негізделген. А.И.Вовк атап өткендей [154], барлық қатынастардың өзара әрекеттесуі мүмкін емес. Бұл ұстаным ортақ трансформация қағидасын жүзеге асыруды, яғни өзгертін субъектіге-субъектінің өзара әрекетін болжайды. Өзара әрекеттесуімен байланысты белсенді субъектіге-субъектілік өзара әрекеттестік диалогті өзара әрекеттесу кеңістігі идеясына әкеледі. Тек біреуді білу арқылы сіз өзіңізге қажеттіні анықтай аласыз [165]. М.Хайдеггер адамның өмірлік сезімдер мен алдағы іс-әрекеттер әлеміне кіруі «адамның әлемге, басқа адамдарға шынайы және үйлесімді қарым-қатынасын құра отырып, бірлескен шығармашылықпен үйлесімділік, бірлескен бағалау, эмпатия және ортақ пайдалану арқылы ғана жүзеге асырылуы мүмкін» деген тұжырымға келеді [156]. Ж.Сартр [157, с.336] адамның өмір сүру жағдайының қандай да бір жалпы сипатын растай отырып, «... өзім туралы шындықты алу үшін мен Өзгелерден өтуім керек» деген қорытындыға келеді. М.С.Каган [158] «Өзімнің тіршілігімнің басқа адамға деген қажеттілігі» жеке адамның негізгі экстрагениялық қажеттіліктерінің бірі деп атайды. Әсіресе, бұл қажеттілікке назар аудара отырып, ол бұл түсінікті адам өмірі мен қызметі табиғатта ұжымдық болып табылады және «осы процестерге қатысушылардың өзара әрекеттесуі» деп түсіндіреді. Осы негізде М.С.Каган адам өзін «бірыңғай материалдағы және практикалық іс-әрекеттегі серіктес ретінде сезінеді; іс жүзінде рухани және таза рухани әрекеттер жүзеге асады» деп тұжырымдайды [158, с.143].

Бұл жағдайда диалог – студенттерге өздерінің жеке сезімдерін қалыптастыруға, таңдаудың, рефлексия мен мазмұндылықтың жеке функцияларын үйлестіруге мүмкіндік беретін соқтығысу, әртүрлі позицияларды (пікірлер, бағалау) салыстыру тетігі. Бұл өзара әрекеттесу барысында адамның түсінушілікке деген түсінігі диалогке тікелей қатысушылардың дамуын қамтамасыз етеді. Студенттердің өзара қарым-қатынас ұстанымдарының, критерийлердің, бағалаудың, практиканың, әдістердің және идеялардың қоғамдастығына, педагогикалық қоғамды дамыту үшін ресурсқа айналады.

Болашақ мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің құрамында *менеджерлік* (көшбасшылық, ұйымдастырушылық, шеберлік) білім, білік, дағдылардың болуы міндетті. Соның ішінде басқарушылық құзыреттіліктің құрамында *көшбасшылық* (лидерлік) білім, сапалардың болуы тиісітігі туралы тұжырымның негізділігін 1.1 параграфында ғылыми дәлелдермен кеңінен баяндаған болатынбыз.

Ал, ұйымдастырушылық– басқарушылықтың негізгі құрамдас бөлігі. Өйткені жалпы түсінікте «ұйымдастырушылық қызмет – адамдарды басқару, олардың ортақ әрекетін келістіру мен басқаруға қатысты практикалық қызмет [143, с.47].

Шеберлік – кәсіби немесе әуесқойлық білімдердің кандай да болсын түрінде істі терең танушылықпен, дамыған іскерлікпен үйлестіріп тиімді әрекеттерді жүзеге асырушылық [143,с.114].

Ғылымда педагогика өнер тұрғысынан талқыланып, мұғалімнің педагогикалық шеберлігі теориялық тұрғыдан жан-жақты негізделген. Педагогикалық шеберлікте мұғалімнің рөлі актермен теңестіріледі. Ал, қазіргі уақытта педагогика өнер тұрғысынан басқару педагогикасына ауысты. Осы басқару педагогикасы заманауи мұғалімнен педагогикалық үдерісті басқарушылық функциялар тұрғысынан да түсінуді көздейді. Мұғалім осы функцияларды орындай отырып, ортаның мүмкіндіктерін, тәрбиеленушілердің тұлғалық сапасын және өмір сүру бейнелерін анықтайды, олардың жетістіктерге жетуінің мақсаты мен тәсілдерін, ортаның маңыздылық мәнін жобалайды, ортаны басқару іс-әрекеттерін жоспарлайды, ортаның білім алушыға білімді, тәлімді меңгеруге және оны пайдалана алуға мүмкіндік беретін сапасын өңдейді.

Педагог-менеджер көбінесе ортаның компоненттерімен жұмыс істейді. Осы тұста ол үшін бастысы тұлғалық қорлар емес, орталық қорлар болып табылатындықтан, ол «кадрдың» сыртында тұрып, олардың орындарын қалай дұрыс тауып қоюды қарастырады. Тасада тұра білу де басқару педагогикасында үлкен шеберлікті қажет етеді. Ол ортаның балаға ықпалын басқарады. Оның басқару объектісі болып тұлғаның қалыптасуы, дамуы үдерісі саналады. Ал оның құралы – орта [159].



Сурет 2 - Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің сұлбасы

Осылайша, бүгінгі күні мұғалім өз қызметін *жобалауды ғана емес, сонымен қатар, әдіскердің жұмысын да, диагностика жасауды да, сарапшылық жұмысты да білу керек*. Өзінің тәжірибелік қызметінде ол оқушы тұлғасының, сынып ұжымының дамуын, сабақ үдерісін басқарушылық міндеттерін жүзеге асырады. Мұғалімнің басқарушылық міндеті оқушының дамуының мәнін, оны қалыптастырудың көздері мен тетіктерін, даму үдерісін қабілеттілігін зерттеу. Болашақ педагогтың жұмыс тәжірибесіне жүргізілген зерттеулер, яғни оның басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру (атап айтқанда, оқушылардың оқу-танымдық белсенділігін, олардың дамуы және т.б басқару) басқарушылық іс-әрекетке болашақ педагогті арнайы дайындаудың маңыздылығын негіздеуге мүмкіндік береді.

Сонымен айтылып өткендер негізінде болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің құрамын үш топқа топтастырамыз: тұлғалық сапалар, педагогикалық және менеджерлік білім, білік, дағдылар (сурет 2, кесте 8).

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің құрылымындағы *тұлғалық* тобында *ізгілік қасиеттерге* қайырымдылық, адалдық, әділдік, әдептілік намысқойлық; *эмпатияға* аңғарымпаздық, жанашырлық, түсінушілік, өзгенің күйіне түсушілік; *толеранттылыққа* төзімділік, шыдамдылық, татулық, құрметтеушілікті жатқызамыз (кесте 8).

Кесте 8 - Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің құрылымы

Құзыреті	Құрамы	Мазмұны
Тұлғалық	ізгілік	қайырымдылық, адалдық, әділдік, әдептілік намысқойлық және т.б.
	эмпатия	аңғарымпаздық, жанашырлық, түсінушілік, өзгенің күйіне түсушілік және т.б.
	толеранттылық	төзімділік, шыдамдылық, татулық, құрметтеушілік және т.б.
Педагогикалық	танымдық білімдер	пән мазмұнын жетік білушілік, ақпараттық, рефлексиялық, ізденімпаздық және т.б.
	зияткерлік біліктер	аналитикалық, бағалаушылық, талдау, сараптау, салыстыру бағалау, қорытындылау және т.б.
	коммуникативтік дағдылар	диалогқа бейімділік, тіл табыса алушылық, қарым-қатынас жасай білушілік, әлеуметтік қатысушылық және т.б.
Менеджерлік	көшбасшылық қабілеттер	бастамашылдық, қырағылық, харизма, өзіне сенімділік, сендіре білушілік, мақсатқа жетушілік, өзгеріс жасай алушылық және т.б.
	ұйымдастырушылық біліктер	болжау, жоспарлау, ұйымшылдық, дербестік, өзін-өзі бақылаушылық, орындаушылық, жауапкершілік, іскерлік, белсенділік және т.б.
	шеберлік дағдылар	жоғары кәсібилік, ділмар, әртістік, тұлғанысырттан бақылаушылық, креативтілік, жаңашылдық, шешімпаз және т.б.

Аталған құрылымның *педагогикалық* тобынатынымдық білімдер, зияткерлік біліктер, коммуникативтік дағдылар жатады. Оларды ашып түсіндіретін болсақ, *танымдық білімдерге* пән мазмұнын жетік білушілік, ақпараттық, рефлексиялық, ізденімпаздық және т.б. ендірсек, *зияткерлік біліктерге* аналитикалық, бағалаушылық, талдау, сараптау, салыстыру, бағалау, қорытындылау және т.б. *жатқыздық*, ал *коммуникативтік дағдыларға* диалогқа бейімділік, тіл табыса алушылық, қарым-қатынас жасай білушілік, әлеуметтік қатысушылық және т.б. деп көрсеттік.

Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің *менеджерлік* тобын көшбасшылық қабілеттерге, ұйымдастырушылық біліктерге, шеберлік дағдыларға бөліп қарастырдық. Атап айтқанда, *көшбасшылық қабілеттерге* бастамашылдық, қырағылық, харизма, өзіне сенімділік, сендіре білушілік, мақсатқа жетушілік, өзгеріс жасай алушылық және т.б. енгізілсе, *ұйымдастырушылық біліктерді* болжау, жоспарлау, ұйымшылдық, дербестік, өзін-өзі бақылаушылық, орындаушылық, жауапкершілік, іскерлік, белсенділік және т.б. құрады, ал *шеберлік дағдылар* жоғары кәсібилік, тілмар, әртістік, тұлғанысырттан бақылаушылық, креативтілік, жаңашылдық, шешімпаз және т.б.

Сонымен жоғарыда басқару стиліне, бағытына, функцияларына, рөліне және басқару құзыреттерінің құрамына берілген талдаулар бізге педагог-менеджер тұлғасының құрылымын жасауға (сурет 3) және болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігі ұғымына анықтама беруге ықпал етті.



Сурет 3 - Педагог-менеджер тұлғасының құрылымы

Қорыта айтқанда, біз «педагог-менеджер» дегеніміз «демократиялық стильдегі, ізгілікті бағыттағы; әдіскер, сарапшы, басқарушы, орындаушы,

эмоционалдық реттеуші, шешен, шебер рөліндегі; тұлғалық, педагогикалық, менеджерлік құзыреттерге ие пән мұғалімі» деп тұжырымдай отырып, осы ойымыздың негізінде **болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін** оның оқушы тұлғасының дамуын, сыныпты, сабақ үдерісін басқару іс-әрекетін қамтамасыз ететін тұлғалық сапаларының, педагогикалық және менеджерлік білім, білік, дағдыларының кіріктірілген жиынтығы деп түйіндейміз.

Зерттеу барысында болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың моделін жасап алу қажеттілігі туындады. Ол туралы 1.3 бөлімінде баяндалады.

1.3 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың моделі

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың мазмұнын жасау мен оны нәтижелі жүзеге асыру үшін алдымен оның құрылымдық-мазмұндық моделін жасап алу қажет. Өйткені, ол бізге осы қалыптастырудың құрамдас бөліктерін анықтауға, технологиясын жасауға, ұйымдастыру кезеңдері мен формаларын, әдіс-тәсілдерін, өлшемдері мен көрсеткіштерін айқындауға, диагностикалық құралдарын таңдауға және олардың барлығын бір құрылымға жинақтап, оған сәйкес жүйелі іске асыруға мүмкіндік береді. Осы тұрғыдан біз қалыптастыру, модель түсініктерінің мәнін қарастырамыз.

Ғылыми әдебиеттерде қалыптастыру ұғымы «белгілі бір пішін беру, бір нәрсені толықтыру», «әртүрлі факторлардың ықпалында жеке тұлғаны қалыптастыру»; нәтиже (тұрақтандырудың кейбір деңгейі, нысанды игеру, жеке тұлғаның қасиеттері); сыртқы және ішкі факторлардың (білім беру, оқыту, әлеуметтік және табиғи орта, өз іс-әрекеті) әсерінен тұлғаны дамыту үдерісі тұрғысынан қарастырылған [141, б. 67].

Біздің түсінігімізде «қалыптастыру» тікелей әсер ету ғана емес, сонымен қатар білім беру үдерісі субъектілерінің басқарушылық ұстанымдары, яғни басқару құзыреттілігі арасындағы диалогке дайындықты қалыптастыру үшін студентті белгілі бір нысандармен және іс-әрекет шарттарымен қамтамасыз ету.

Әртүрлі ғылыми проблемаларды шешу, білім беруде жаңа ақпараттар алу, зерттеу жүйелерін, құбылыстарды, үдерістерді негіздеу барысында модельдеу әдісі жиі қолданылады. Модельдеу шындықты зерделеудің кең таралған ғылыми әдістерінің бірі және жалпыланған және дерексіз объект, зерттелетін құбылыстың сұлбасы ретінде оның құрылысын білдіреді. Соңғы жылдары модельдеу әдісінің ғылым мен тәжірибенің көптеген салаларында кеңінен қолданылатындығын Ю.К.Бабанский, А.Н.Беляева, В.П.Беспалько, Н.Д.Хмель және т.б. еңбектер дәлелдейді. Ю.К.Бабанскийдің пікірінше, модельдеу зерттелетін үрдіс немесе құбылыс туралы білімді жүйелеуге көмектеседі, олардың тұтас сипаттамаларының жолдарын болжайды, компоненттер арасындағы толық байланыстарды анықтайды, біртұтас жіктемесін жасау үшін мүмкіндіктер ашады [160].

Философиялық тұрғыдан алғанда, модельдеу – бір жағынан адамның жасанды түрде жасаған жүйесі арқылы, тікелей зерттеу объектісі болып табылатын, күрделі жүйе арқылы білім алуға мүмкіндік беретін әдіс болып табылса, екінші жағынан білім алу, ал бүкіл жүйені зерттейтін жүйе үлгі саналады. Философиялық сөздікте модель «объектінің сипаттамаларын зерттеу үшін арнайы құрылады» деп түсіндіріледі [161].

Егер объектіні зерттеу мүмкін емес немесе қиын болса, онда модельдеу қажет. Философияда «модельдеу» адам танымының тәсілдерінің (әдістерінің, тәсілдерінің, жолдарының) бірін сипаттайтын ең маңызды санат ретінде ерекшеленеді. *Психологияда* модельдеу – шындықты зерттеудің кең таралған ғылыми әдістерінің бірі және жалпыланған әрі дерексіз объектінің құрылысы, зерттелетін құбылыстың схемасы. Бұл объект зерттеу үлгісі болып саналады [162].

Модель – физикалық объектілер мен жағдайлардың тиісті таңдаулы маңызды аспектілерін қамтитын күрделі нысандардың оңайлатылған сипаттамасы. Модельдеу – модельдерді құру және зерттеу әдісі, педагогикада кең таралған, себебі педагогикалық объектілер басқалардан өзіне тән күрделілігімен ерекшеленеді. Н.В.Кузьмина модельдеуді педагогикалық іс-әрекетті талап ететін объект тұрғысынан қарастырады.

Педагогикада модельдеу өздерінің күрделілігі мен көлеміне байланысты зерттеу және өндіріс түрінде қиындық тудыратын объектілерді жақындастыруды білдіреді. Модельдеу әдісі диаграммалардың, суреттердің және қысқаша ауызша сипаттамалардың көмегімен кіріктірілген динамикалық жүйе түрінде педагогикалық феноменді бейнелеуге мүмкіндік береді. Педагогикалық жүйенің моделін құру – педагогикалық теория мен тәжірибе арасындағы байланыс, зерттелетін құбылыс саласындағы теориялық тұжырымдардың толықтығын тексерудің тиімді құралы [163].

Модельді құру – жалпы және бірлік арасындағы байланыстың жалпы ғылыми принципін нақтылау, онда олардың жаңа сапасын құру кезінде пайда болатын араласуы мен өзара әрекеттесуінен жаңа модель пайда болады. Бұл модель маңызды теориялық және әдіснамалық түсініктемелерді талап етеді, ондай болмаған жағдайда оның сипаттамасы өмір тіршілігіне қатысы жоқ, жай ғана сұлбаға абстракцияға айналуы мүмкін.

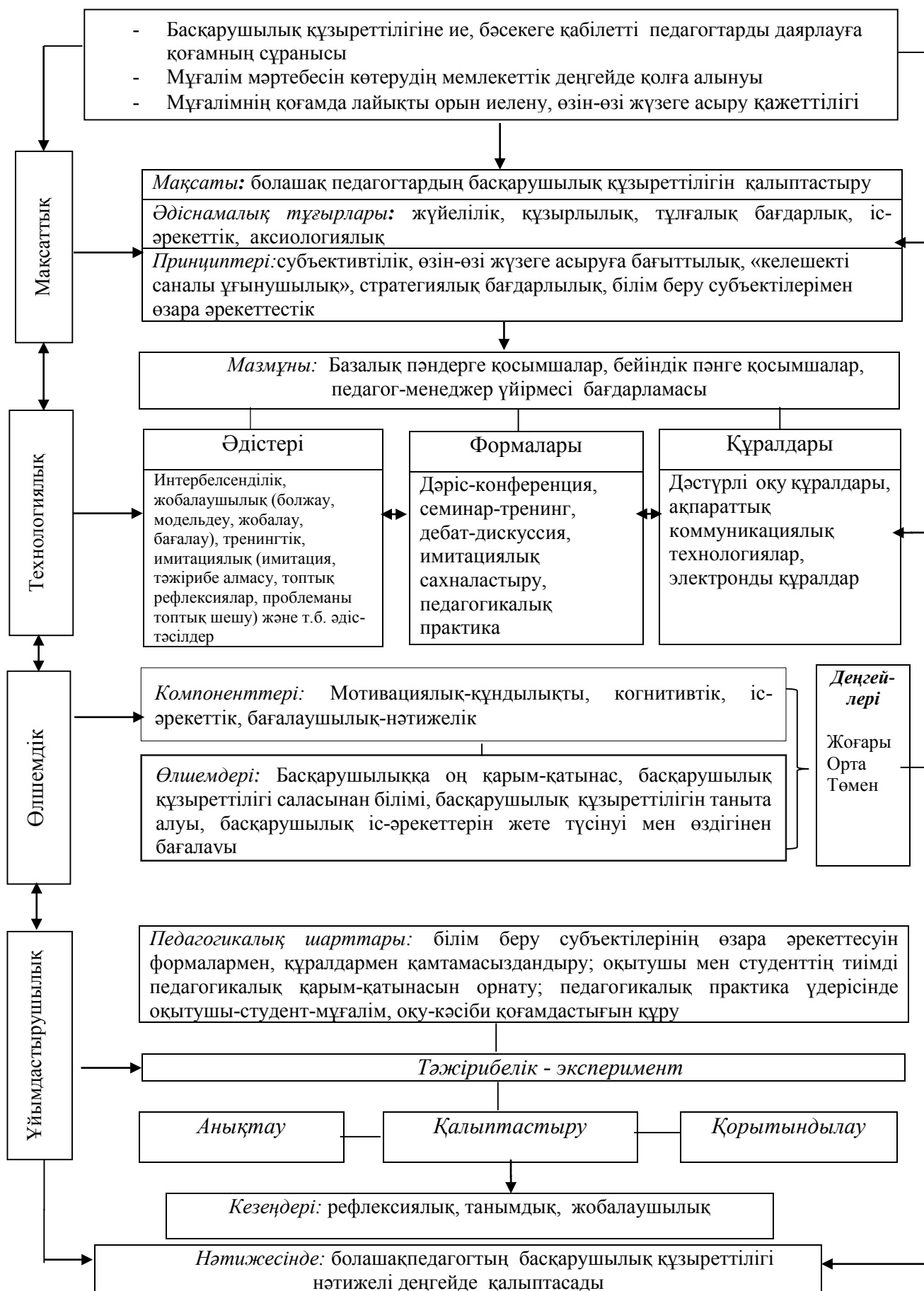
Педагогика саласында модельдің мінез-құлық жүйесіне тән «ерекшеліктер жүйесін» қамтитын стандартты түрі бар. Екінші түрі – құрылым ретіндегі модель; іс-қимыл, құрылатын үдерістің жұмыс істеуін және дамуын қамтамасыз ететін механизм.

Педагогикалық жоғары оқу орны студенттерінің басқару құзыреттілігін қалыптастырудың ерекшеліктері оның құрылымдық компоненттері, басқару құзыреттілігінің мазмұны, осы модельдің тиімділігін қамтамасыз ететін механизмдер, қағидалар мен технологиялар екінші типті модельді пайдалануды талап етеді.

Біз болашақ педагогтың басқару құзыреттілігін қалыптастыру үшін модель әзірлеу кезінде педагогика ғылымында негізделген модельдеу принциптерін

басшылыққа алдық. Соның ішінде, адами басымдықтар қағидаттарын, ізгілендіру тұжырымдамасын, оған сәйкес модельдің орталық бейнесі – адам тұлғасының дамуын, өзін-өзі дамыту қағидаларын негізге аламыз. Модельді жасауда динамикалық тұрғыдан икемді болуы ескеріледі, ол – өзгерістер енгізу, қайта құрылымдау, күрделендіру немесе жеңілдету, сондай-ақ зерттеліп жатқан құбылыстың белгілі бір аспектілерін нақты бөлу кезінде көрінетін модельдің мәнерлілігі мен айқындық принципін сипаттайтын көріну принципі, зерттеушінің жеке нанымынан зерттеудің дербестігінде көрінетін объективтілік принципінен көрінеді.

Осы әзірленген болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың моделі педагогикалық жүйелердің сипатына тән тұтастық, ашықтық, құрылымдық, қоршаған ортаның өзара байланысымен сипатталатын динамикалық педагогикалық жүйе деп саналады.



Сурет 4 - Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың моделі

Модельді жасау барысында гуманитарлық білім беру технологиясының нысандарында басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру басқарушылық қызметке дайындықтың мақсаттық, білім беру, іс-әрекеттік және тәжірибеден тұратын үш саласын қалыптастыруға бағытталған. Олардың әрқайсысы педагогикалық жоғары оқу орны студенттері үшін тиісті құндылықтарды қалыптастыруды ұсынады. Біз ұсынған болашақ мұғалімнің басқару құзыреттілігін қалыптастыру моделі келесі **мақсаттық, технологиялық, өлшемдік және ұйымдастырушылық** бөліктерді қамтиды: (сурет 4).

Мақсаттық құрамдас бөлікті бөлу қажеттілігі мұғалімнің қызметіндегі саналы мақсат әдістерді, әрекеттерді басқару құралы ретінде тандауды, әрекеттердің нәтижелерін болжанған нәтижемен салыстыра отырып анықтайтындығына байланысты. Бұл блокқа жүйеге кіретін барлық басқа компоненттер бағындырылады.

Технологиялық – болашақ педагогтардың басқару құзыреттілігін қалыптастырудың мазмұны мен әдістерін, формалары мен құралдарын көрсетеді. Мазмұндық блок қажетті білімді, білік пен дағдыларды қамтиды, мақсатқа жетуге мүмкіндік береді. Мақсаттық жұмыстың табыстылығы мен тиімділігі (нәтижелілігі) бастапқы ұстанымдардан яғни негіз ретінде қабылданған принциптерден талап етіледі.

Өлшемдік – болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасуын, оның динамикасын айқындауға арналған өлшемдер, көрсеткіштер мен деңгейлерді қамтиды. Зерттеу барысында болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің осы аталған өлшемдік белгілерін айқындап алуға талпындық.

Ол үшін біз болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасуының құрамын төрт компонентке сәйкес анықтадық: мотивациялық-құндылықты, когнитивтік, іс-әрекеттік және бағалаушылық-нәтижелік (кесте 8).

Мотивациялық-құндылықты – гуманды басқарушылық құндылықтарға сәйкес іс-әрекеттің тұрақты мотивтерін қалыптастыруды қарастырады (басқарушы рөлін психологиялық күйі тұрғысынан қабылдау; білім беру субъектілерімен өзара әрекеттесуге ұмтылушылық; сынып ұжымын, оқушының жеке-тұлғасын дамытуды, оқу-тәрбие үдерісін басқаруға өзінің тілегінің болуы және т.б.)

Когнитивтік – студенттердің басқарушылық құзыреттіліктерін танытуға қажетті әлеуметтік-саяси, экономикалық және психологиялық-педагогикалық білімдерін қалыптастыруды көздейді. Осы компонент кәсіби педагогикалық міндеттермен қатар және менеджерлік саладағы міндеттерді шешу барысында кәсіби және арнайы меңгерген білімдерін пайдалана алу іскерліктерін кіріктіретін әдіснамалық, теориялық және технологиялық білімдердің бірлігін құрайды. Сондай-ақ, аталған қалыптастыру бойынша осы құрам педагогикалық жоғары оқу орны студенттерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруға мүмкіндік беретін ақпараттық білім беру ортасын құруға мүмкіндік береді.

Кесте 9 – Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасу өлшемдері мен көрсеткіштері

Компонент-тері	Өлшемдері	Көрсеткіштері		
		төмен деңгей	орта деңгей	жоғары деңгей
1	2	3	4	5
Мотивация-лық-құндылықты	Гуманды басқарушылық құндылықтарына оң қарым-қатынасының болуы	Басқарушылыққа, құндылықтарға қызығушылығы жоқ. Педагог-менеджер болуға ұмтылысы көрінбейді. Оны қажет етпейді	Басқарушылыққа оң қатынасы бар, бірақ оның ізгілікті құндылықтарын ішінара ғана түсінеді. Педагог-менеджерлікке ұмтылысы байқалады, алайда оның маңыздылығына мән бермейді.	Басқарушылыққа оң қатынасы анық. Оның бүгінгі күннің сұранысы мен қоғамдық тапсырысқа сай қажеттілігін, педагог үшін маңыздылығын айқын сезінеді. Оны терең қызығушылығымен көрсете алады.
Когнитивтік	Педагог-менеджер, басқарушылық бойынша танымдық білімінің тереңдігі	Басқару, басқарушылық мазмұны бойынша білімі аз. Оның құрылымын, мазмұнын білмейді. Педагог-менеджердің құрылымын (эмпатия, толеранттылық, шеберлік және т.б.) білмейді	Басқарушылық құзыреттілік түрлерін, құрылымын, мазмұнын біледі. Педагог-менеджердің атқаратын қызметінен хабары бар. Педагог-менеджердің құндылықтарын (эмпатия, рефлексия, толеранттылық, шеберлік және т.б.) біледі. Бар түсініктерін күнделікті іс-әрекетте көрсете алмайды	Басқарушылық құзыреттілігі саласынан білімі жеткілікті. Басқарушылық құрылымын, мазмұнын, құндылықтарын жақсы меңгерген. Педагог-менеджердің атқаратын рөлін, қызметін толық біледі. Оларды практикалық, өмірлік іс-әрекеттерінде көрсетуге ұмтылады.
Іс-әрекеттік	Басқарушылық құзыреттілігін таныта алуы	Топтық іс-шараларда, сыни жағдаяттарда басқарушылық таныта алмайды. Өздігінен шешім қабылдай алмайды.	Осы саладан практикалық іскерліктерді айтарлықтай біледі, бірақ тұрақты көрсете алмайды. Өзіне сенімділігі аз, сол себепті сыныпқа, оқу-тәрбие үдерісінің сапасын жақсартуға ықпал ете алмайды. Өздігінен шешім қабылдауға талпынады. Топта басқарушылық танытады. Топтық іс-әрекеттерде ішінара жекелік таныта алады.	Топтық іс-шараларда басқарушылығы анық көрінеді. Өзіне сенімді. Проблемаларды өздігінен шеше алады. Топқа ықпал ете алады, оларды соңынан ерте алады. Сыни жағдаяттарда басқарушылығын батыл, ерік-жігерімен танытады. Жаңа идеялар ойлап таба алады.

9 - кестенің жалғасы

1	2	3	4	5
Бағалаушылық-нәтижелік	Өзінің басқару іс-әрекеттерін жете түсінуі мен өздігінен бағалауы, субъектілермен өзара әрекеттестікке түсе алуы	Өзінің басқарушылық іс-әрекеттерін, амал-тәсілдерін талдауға ұмтылмайды, өздігінен бағалай алмайды. Басқару іс-әрекетінде білім беру субъектілерімен өзара әрекеттестікке түсе алмайды.	Өзінің басқарушылық іс-әрекеттерін, амал-тәсілдерін ішінара түсінеді. Бірақ оларды талдау, бағалау барысында өзгелердің көмегіне сүйенеді.	Өзінің басқарушылық іс-әрекеттерін жете түсінеді. Сыни жағдаяттарда басқарушылық амал-тәсілдерді қолданады. Оларды өздігінен талдайды және бағалайды. Басқару іс-әрекетінде субъектілермен өзара әрекеттестікті анық көрсетеді. Өзінің ізгілікті бағытын, стратегиялық қырағылығын көрсете біледі.

Іс-әрекеттік—болашақ педагогтар басқарушылық құзыреттілігін танытуға, практикалық іс-әрекетке, жылдам шешім табуға қабілеттілігін, тәуекелге баруға қабілеттілігін көрсетуге мүмкіндік беретін жағдайларды қарастырады. Кәсіби жағдаяттарда басқарушылық құзыреттілігін қолдану іскерліктері мен өздігінен білім алу әрекетін, өзін-өзі дамытуын жүзеге асыруын көрсетеді; білім беру субъектілерімен өзара белсенді әрекеттестігін қамтиды, бұл жағдайда білім беруші мақсатын, міндеттерін анықтайды, білім алушының танымдық іс-әрекетін белсендіру үшін жағдай тудырады, кері байланысты жүзеге асыру үдерісіне бағыттайды, бақылайды, ынталандырады; білім алушыларға оқу іс-әрекеті үдерісінде шешуге арналған кәсіби бағытталған проблемаларды көрсетеді. Осы компонент білім алушылардың кәсіби және өмірлік тәжірибесіне, олардың кәсіби басқару мотивациясына, ғылыми басқару жоспарларына, қызығушылықтарына, қажеттіліктеріне негізделеді.

Бағалаушылық-нәтижелік – білім алушылардың өзіндік басқарушылық амал-тәсілдерін, іс-әрекеттерін жете ұғынуын және өзінің басқару іс-әрекеттеріне өзіндік талдау жасау мен өздігінен бағалауын, алынған нәтижелерді қойылған мақсаттармен біріктіруін танытады, білім беру субъектілерімен ізгілікті бағыттағы өзара әрекеттестікке түсе алуын көздейді.

1. *Мотивациялық-құндылықты өлшем* – гуманды басқарушылық құндылықтарына оң қарым-қатынасының болуы.

Көрсеткіштері:

- менеджер рөлін жеке психологиялық күйі тұрғысынан қабылдауы;
- гуманды басқарушылық құндылықтарға, іс-әрекетке ұмтылуы;

- күрделі жағдайларда менеджер функциясын өзіне алу тілегінің болуы;
- басқарушылық құзыреттілігін жеке жетілдіруі.

2. *Когнитивтік өлшем* – Педагог-менеджер, басқарушылық бойынша танымдық білімінің тереңдігі.

Көрсеткіштері:

- басқарушылық құзыреттілік саласынан теориялық-әдіснамалық, арнайы кәсіби білімінің болуы; басшы, лидер ұғымдарының ұқсастықтары мен айырмашылығын білуі;
- басқарушылық құзыреттілігінің құрылымы мен мазмұнын меңгеруі;
- педагог-менеджердің атқаратын қызметін, рөлін игеруі;
- басқарушылық құндылықтарды (эмпатия, рефлексия, толеранттылық, шеберлік және т.б.) мән-мағынасын жете түсінуі және т.б.

3. *Іс-әрекеттік өлшем* – Басқарушылық құзыреттілігін таныта алуы.

Көрсеткіштері:

- топқа ықпал ете алуы, топты соңынан ерте алуы;
- топтық іс-шараларда басқарушылық құзыреттілігін таныта алуы;
- сыни жағдаяттарда өздігінен шешім қабылдай алуы;
- өзіне жауапкершілік алып, проблемаларды өздігінен шеше алуы;
- жаңа идеяларды ойлап табуы.

4. *Бағалаушылық-нәтижелік өлшем* – өзінің басқару іс-әрекеттерін жете түсінуі мен өздігінен бағалауы, субъектілермен өзара әрекеттестікке түсе алуы.

Көрсеткіштері:

- рефлексияға, сынға, өзін-өзі сынауға (сыни ойлауы, сыни тұжырымдар жасай білуі) қабілеттілігі;
- өзінің басқару іс-әрекеттерін өздігінен талдауы;
- сыни жағдаяттарды талдай білуі, бағалай алуы;
- білім беру субъектілерімен өзара әрекеттестікке түсе алуы;
- өзінің стратегиялық қырағылығын көрсете білуі.

Осы проблеманы зерттеудің теориялық және практикалық нәтижелерін қорытындылау болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың үш деңгейін (жоғары, орта және төмен) көрсетуге мүмкіндік берді:

1. Төмен деңгей

Басқарушылыққа, құндылықтарға қызығушылығы жоқ. Педагог-менеджер болуға ұмтылысы байқалмайды. Оны қажет етпейді. Басқарушылық құзыреттілігі саласынан білімі төмен. Оның құрылымын, мазмұнын білмейді. Педагог-менеджердің құндылықтарын (эмпатия, рефлексия, толеранттылық, шеберлік және т.б.) білмейді. Топтық іс-шараларда, сыни жағдаяттарда басқарушылық таныта алмайды. Өздігінен шешім қабылдай алмайды. Өзінің басқарушылық іс-әрекеттерін, амал-тәсілдерін талдауға ұмтылмайды, өздігінен бағалай алмайды. Басқару іс-әрекетінде білім беру субъектілерімен өзара әрекеттестікке түсе алмайды.

2. Орта деңгей

Басқарушылыққа қызығушылығы бар болғанымен, құндылықтарға мән бермейді. Педагог-менеджер болуға талпынады, бірақ оның маңызын, әлеуметтік мәнін түсінуі жеткіліксіз. Басқарушылық құзыреттілік түрлерін, құрылымын, мазмұнын біледі. Педагог-менеджердің атқаратын қызметінен хабары бар. Педагог-менеджердің құндылықтарын (эмпатия, рефлексия, толеранттылық, шеберлік және т.б.) біледі. Бар түсініктерін күнделікті іс-әрекетте көрсете алмайды. Осы саладан практикалық іскерліктерді айтарлықтай біледі, бірақ тұрақты көрсете алмайды. Өзіне сенімділігі аз, сол себепті сыныпқа, оқу-тәрбие үдерісінің сапасын жақсартуға ықпал ете алмайды. Өздігінен шешім қабылдауға талпынады. Топта басқарушылық танытады. Топтық іс-әрекеттерде ішінара жекелік таныта алады. Өзінің басқарушылық іс-әрекеттерін, амал-тәсілдерін ішінара түсінеді. Бірақ оларды талдау, бағалау барысында өзгелердің көмегіне сүйенеді.

3. Жоғары деңгей

Басқарушылыққа, құндылықтарға қызығушылығы айқын байқалады. Оның қоғам сұранысынан, әлеуметтік тапсырыстан туындап отырғанын, мұғалім үшін мәнділігін толық түсінеді. Осы салада тұрақты қызығушылығын, білімдерін таныта алады. Басқарушылық құзыреттілігі саласынан білімі жеткілікті. Басқарушылық құрылымын, мазмұнын, құндылықтарын жақсы меңгерген. Педагог-менеджердің атқаратын рөлін, қызметін толық біледі. Оларды практикалық, өмірлік іс-әрекеттерінде көрсетуге ұмтылады. Топтық іс-шараларда басқарушылығы анық көрінеді. Өзіне сенімді. Проблемаларды өздігінен шеше алады. Топқа ықпал ете алады, оларды соңынан ерте алады. Сыни жағдаяттарда басқарушылығын батыл, ерік-жігерімен танытады. Жаңа идеялар ойлап таба алады. Өзінің басқарушылық іс-әрекеттерін жете түсінеді. Сыни жағдаяттарда басқарушылық амал-тәсілдерді қолданады. Оларды өздігінен талдайды және бағалайды. Басқару іс-әрекетінде субъектілермен өзараәрекеттестікті анық көрсетеді. Өзінің ізгілікті бағытын, стратегиялық қырағылығын көрсете біледі.

Ал енді, модельдің төртінші бөлігі ол – **ұйымдастырушылық**. Мұнда педагогикалық іс-әрекеттегі студенттердің басқару құзыреттілігін қалыптастыруда оны жүзеге асырудың *педагогикалық шарттарының* маңызды екендігі көрсетіледі. Бұдан басқа, аталған қалыптастыруды ұйымдастыру кезеңдерін, мазмұндық блокты даярлау жұмыстарын, эксперимент субъектілерін анықтауды қамтиды.

Педагогикалық университеттегі студенттердің басқару құзыреттілігін қалыптастыру үдерісі белгілі бір **педагогикалық шарттарды** ұстанғанда ғана тиімді болуы мүмкін.

Философиялық энциклопедиялық сөздікте анықталғандай, «шарт - бұл басқа нәрсе (шартты түрде) маңызды, объектілер кешенінің маңызды компоненті, оның қатысуымен бұл құбылыстың орындалуы міндетті» [161, с. 67]. Бұл шарттарды түсіндіру зерттеу объектісінің себеп-салдарлық жағдайларынан талап етіледі.

Н.М.Борытко «педагогикалық шартты» педагогикалық үдерістің бағытымен байланысты белгілі бір дәрежеде белгілі бір нәтижеге жетуді саналы түрде білдіретін сыртқы жағдай деп түсіндіреді [152, с.46]. Біздің зерттеуімізде бұл нәтиже болашақ мұғалімнің басқару құзыреттілігін қалыптастыру болып табылады. В.И.Андреевтің пайымдауынша, педагогикалық шарттар «контент элементтерін құрастыру мен қолданудың мән-жайлары; әдістер (әдістемелер), сондай-ақ ... мақсаттарға қол жеткізуге бағытталған ұйымдастыру формалары, құралдар және т.б.» [164, с. 124].

Педагогикада «шарттар» оқиғалардың себептері ғана болып қоймайды, сонымен қатар бір мезгілде олар сол себеп-салдардың әсерін күшейтеді немесе әлсіретеді.

В.И.Андреев педагогикалық шартты «жағдайды, қазіргі жағдайды, білім берудің пайда болатын жағдайын анықтау. Оларды қоғамда анықталған сыртқы шарттар және білім берудің өзін-өзі қамтамасыз ету, өзін-өзі ұйымдастыру, өзін-өзі басқару қабілетімен анықталатын ішкі шарттар» деп бөледі [165, с. 327]. Ю.К.Бабанский педагогикалық шартты жағдайға байланысты объективті мүмкіндіктер жиынтығы, білім беру үдерісімен бірге жүретін жағдайлар мен шаралардың белгілі бір түрде құрылымдалғаны және мақсатқа жетуге бағытталғаны деп түсінеді [166, с. 327].

Жоғарыда аталғандарды есепке ала отырып, *болашақ мұғалімдердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттарын* – оның басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасуын қамтамасыздандыруда жоғары оқу орнының оқу-тәрбие үдерісі іс-әрекеттерінің кіріктірілуінде жүзеге асуға міндетті шарттардың жиынтығы деп қарастырамыз.

Диссертациялық жұмыста өзіміздің зерттеу пәнімізге сәйкес *педагогикалық шарттарды анықтау барысында* алдымен, біздің зерттеуімізге жақын келетін еңбектерде айқындалған педагогикалық шарттар түрлеріне тоқталып өтуді жөн көрдік.

Мәселен, Н.В.Мосина университетте болашақ мамандардың денешынықтыру және спорт саласындағы кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруға арналған педагогикалық шарттар кешенін былай анықтайды:

- «университетте танымдық, практикалық және профессор-оқытушылар құрамының іс-әрекеттеріне студенттерді белсендіру. Бұл шарт оқытушылармен бірлікте жұмысты жүзеге асырады (әдістемелік семинарлар, семинарлар, кураторлардың кездесулері, интербелсенді кездесулер (оқыту семинарлары мен брифингтер), жеке кеңес беру, әкімшілік кездесулер (факультеттің ғылыми кеңесі), студенттермен жұмыс істеу (іскерлік ойын түрінде, эвристикалық әңгімелер, аудитория, дербес және ортақ ғылыми-зерттеу жұмысы);

- университеттің оқу үдерісінде педагогикалық және басқарушылық рефлексияны қолдану. Басқарушылық қызметтегі рефлексия профессор-оқытушылар құрамының басқарушылық қызметін, өзін-өзі бақылауды, өзін-өзі бағалауды, кәсіби проблемаларды шешудің тиімді жолдарын іздестіруді өздігінен талдауы керек;

- студенттердің жұмыс берушімен өзара қарым-қатынасы. Бұл жағдай мына нысандар арқылы жүзеге асырылады: бірлескен ғылыми конференциялар өткізу, оқу орындарында және балалар сауықтыру лагерінде педагогикалық тәжірибеден өту, университетте, қалалық, аудандық жарыстарды ұйымдастыру және өткізу» [167, с. 13]. Дегенмен, біздің ойымызша, автор таңдаған шарттар педагогикалыққа қарағанда, ұйымдық жағдайға көбірек ұқсайды. Сонымен қатар, автор болашақ мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру үшін психологиялық жағдайды ұсынбағанын атап өткен жөн.

И.А.Елисееваның басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру үшін әзірлеген моделінде келесі шарттар анықталды:

- «басқарушылықты оқыту қажеттілігі, басқарудың жетіспеушілігін және белгілі бір кәсіби мәселелерді шешуде әдістерді жетілдіруді, маңызды нәтижелерге жету ықтималдығын бағалауды, сондай-ақ оқытудан кейінгі қиындықтарды болдырмау мүмкіндігін бағалауды ескеру;

- жаңа білім мен әдістерді меңгеру үшін қажетті уақыт пен күш-жігерді басқару және бағалаудағы менеджерлердің қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін басқарылатын оқу орнының әлеуетін бағалауға байланысты ішкі оқыту мүмкіндіктерін субъективті бағалау;

- хабардар болу деңгейі, олардың тиімділігі мен қажеттіліктерге қаншалықты сай екендігі анықталған, қолжетімді білім беру қызметтері мен оқыту мүмкіндіктерін субъективті бағалау» [168, с. 8].

Автор әзірлеген басқару құзыреттілігін қалыптастырудың психологиялық шарттары білім беру мекемелерінің басшыларымен немесе педагогикалық қызметтегі тәжірибесі бар мұғалімдермен жұмыс жасағанда пайдаланылуы мүмкін, алайда студенттердің басқару құзыреттілігін қалыптастыру үшін пайдаланылмайды. Бұл жоғарыда аталған жағдайлар оқыту тақырыбы бойынша жоғары дәрежеде көрсетілуін, сондай-ақ олардың қызметіндегі басқару құзыреттілігінің жетіспеушілігін білдіреді.

О.П.Денисова басқаруға психологиялық дайындықтың психологиялық шарттарын төмендегідей бөлді:

-«басқарушылық қызметке эмоционалды-құндылықты қалыптастыру және адамдар арасындағы ішкі тұлғалық қарым-қатынас;

-өзін-өзі басқарушылық қызмет субъектісі ретінде тану қабілетін арттыратын рефлексиялық позицияны дамыту;

-кәсіби қызметтің субъектісі ретінде өзін-өзі қалыптастыру» [169, с. 74].

О.П.Денисованың айтуынша, болашақ менеджерлерді басқару үшін психологиялық даярлықты қалыптастырудың педагогикалық шарттарына мыналар жатады:

- «басқарушылық қызметтің ерекшелігі мен мазмұны туралы ақпаратпен уақтылы қамтамасыз ету;

-басқару психологиясы саласында білім алуды, қабілеттерді және дағдыларды әртүрлі оқыту формалары арқылы қалыптастыру» [169, с. 74-75]. Психологиялық-педагогикалық шартқа байланысты О.П.Денисова оқу үдерісінде «оқушылардың психологиялық дайындықтың қажетті деңгейіне

жетуіне» кепілдік беретін шаралар кешені деп түсінеді» [169, с. 74]. Болашақ менеджерлерге арналған автор ұсынған психологиялық-педагогикалық шарттар қалыптасқан және мақұлдаудан өткен, оларда басқарушылық аспект басқару қызметінде жетекші болып табылады. Оның үстіне, біздің зерттеуіміз үшін авторлық идея «педагогикалық шарттар сыртқы сипаттармен (сыртқы жағдайлармен) байланысты құрылса, ал психологиялық шарттар ішкі сипатқа байланысты болады» [169, с. 74].

О.Ю.Заславскаяның айтуынша, басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру үшін «басқару құзыретінің негізгі компоненттерін дамытуға арналған шарттарды жасау қажет:

- басқарушы құзыреттіліктегі басым компоненті негізгі ойлау операцияларын (талдау, синтездеу, бағалау және т.б.) белгілі бір деңгейде меңгеру [170, с. 23];

- белгілі бір тапсырманы немесе тапсырманы шешу үдерісін іске асыру қажет болған кезде проблеманы шешу жағдайында жұмыс істей білу;

- өзінің оқу жұмысын құра білу, оны басқару, өзіндік құндылықтарын және оны орындау кезіндегі кемшіліктерін сезіну қабілеті;

- педагогтың рефлексиясын дамыту» [170, с. 23].

Мұнда автордың әзірлеген шарттары сипатына қарай педагогикалық болып табылатынын айта кету керек, себебі олар тек мұғалімнің білімдерін, дағдыларын және операцияларын меңгеруге бағытталған. Сонымен бірге, бұл шарттар мұғалімнің жеке сипаттамаларын ескермейді, яғни олар басқару құзыретінің функционалдық құрамын қалыптастыруға бағытталған.

Сондай-ақ, басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру деңгейлері авторда былай сипатталды. Бірінші деңгей – болашақ басқару құзыреттілігін қалыптастыруға бағытталған бастапқы кәсіби бағдарлау деңгейі. «Бұл деңгейде басқарушылық қызметтің және ресми кәсіби сәйкестендірудің алғашқы мотивациясы студент бірінші ресми индикаторлар негізінде болашақ мамандығымен танысқан кезде пайда болады. Екінші деңгей – кәсіби дайындық деңгейі, кәсіптік педагогикалық іс-әрекеттер бағдарламасын терең түсіну, нақты мектептегі тәжірибені ескере отырып, басқарушылық білімді, білік пен дағдыларды түзету, жинақталған кәсіби және басқарушылық қасиеттерді тұрақтандыру. Келесі деңгей – педагогикалық тәжірибе бойынша мұғалімнің кәсіби дайындығына қойылатын жаңа талаптарға қанағаттанбаудан және педагогикалық тәжірибе бойынша мұғалімнің кәсіби дайындығына жаңа талаптардан хабардар болу» [171, с. 30-31]. Осы деңгейлердің әрқайсысында мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінде өзгеріс жүреді. Осылайша, О.Ю.Заславскаяның айтуынша, «басқарушылыққа даярлау процесі көп деңгейлі жүйелі және тұрақты сипатқа ие болады» [171, с. 31].

Ал, отандық ғалым Т.М.Баймолдаев мектеп басшысының басқару ісіне даярлығын қалыптастырудың педагогикалық шарттарын төрт топқа бөліп қарастырады:

- 1) мектеп басшысының кәсіптік-оқыту әрекетін қоғамның сұранысына, білім беру жүйесіндегі өзгерістердің логикасына қарай ұйымдастыру;
- 2) білім

мазмұнын басшының басқару әрекетінің технологиясына сәйкестендіре үйлестіру; 3) мектепте пайдаланылатын жаңашыл технологияларды ғылыми тұрғыда негіздеу; 4) шығармашылық ізденіске бағдарлау [172].

Әрине, Т.М.Баймолдаевтың еңбегі біріншіден орта білім басшыларына арналғандықтан, екіншіден теориялық-әдіснамалық еңбектер қатарында саналатындықтан, педагогикалық шарттарды жоғарыда аталғандай ғылыми негізде беру заңды. Осы шарттар басқа зерттеулерде практикалық тұрғыдан нақтыланып, зерттеу нысандарына қарай пайдаланылуы мүмкін.

Р.С.Сеитова педагогикалық жоғары оқу орны студенттерінің коммуникативтік-басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттарын үшке бөліп анықтайды: бірінші педагогикалық шарты тұрғысынан студенттердің коммуникативтік-басқарушылық құзыреттілігінің мазмұныны құрайтын білімдер, іскерліктер, кәсіби тұлғалық мәнді сапалардың қалыптасу үдерісін үздіксіз өзіндік бақылауына мүмкіндік беретін – болашақ мұғалімдердің рефлексиялық белсенділігін көтеруді қарастырады. Бұл студенттердің оқу іс-әрекеті мен олардың нәтижелерін рефлексиялық орта есебінен, рефлексиялық іс-әрекет негізінде өткізуді көздейді. Екінші шарты – студенттердің өздігінен білім алу іс-әрекеттерін басқару болса, үшінші шартын – білім беру үдерісі субъектілерінің диалогтік өзара әрекеттестігін ұйымдастыру [173].

Біздің пайымдауымызша, осы шарт оқытушы мен студенттің біргеліктегі іс-әрекетін жүргізуде қолайлы жағдайдың құрылуы нәтижесінде соңғысының яғни, болашақ мұғалімнің коммуникативтік-басқарушылық құзыреттілігінің тиімді қалыптасуына ықпал ететіндігі анық.

Сонымен, жоғарыда көрсетілген ғалымдардың болашақ мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы анықтаған педагогикалық шарттарын талдай отырып, біз олардың ой-пікірлерінің бір-біріне қайшы келмейтіндігін байқадық. Керісінше бірін бірі толықтыра түседі. Мәселен, В.М.Мосина ұйымдастырушылық шарттарға ерекше көңіл бөлсе, И.А.Елисеева болашақ мұғалімдердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың шарттарын анықтауда олардың теориялық білім деңгейіне баса назар аударады, ал О.П.Денисова олардың осы саладан психологиялық тұрғыдан даярлануына лайықты шарттарды жасайды. О.Ю.Заславскаяның айқындаған педагогикалық шарттарында басқарушылық құзыреттілік қалыптасуының деңгейлеріне (кәсіби бағдарлануы, кәсіби даярлығы және тәжірибелік деңгей) аса мән берілуін біз қолдаймыз. Т.М. Баймолдаев басқарудағы педагогикалық шарттарды ғылыми негізде ұсынған болса, Р.Сеитова болашақ мұғалімнің коммуникативтік-басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда рефлексиялық белсендіруді оқу іс-әрекеттері негізінде ұйымдастыруға, диалогтік қатынас формаларына басымдық береді. Осы талдаулар нәтижесінде біз өзіміздің зерттеу пәнімізге сәйкес педагогикалық шарттарды анықтаймыз.

1.1. параграфта айтып өткеніміздей, диссертацияда басқару ұғымын субъектілердің өзара әрекеттестігі деп қарастырғандықтан, шарттарды түзгенде де осы білім беру субъектілерінің өзара әрекеттестік мәселесіне мән береміз.

Сонымен біздің көзқарасымызша, болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың **бірінші шарты** – білім беру субъектілерінің өзара әрекеттесуін формалармен, құралдармен қамтамасыздандыру. Біріншіден, білім беру субъектілерінің өзара әрекеттесу оқу іс-әрекеті үлгісі мәнмәтінінде орын алады.

Ол студенттерге мыналарды ұсынады:

- жасанды жағдайларда емес, нақты проблемалар бойынша жұмыс істеу;
- оқытушының берген білімін меңгеріп қана қоймай, нақты мәселелерді талдауға, оларды шешуге және талқылауға қатысу арқылы үйрену;
- нақты жағдайлардың контекстінде әртүрлі шешімдерді таңдау және қабылдау үшін түрлі дерекқорлармен жұмыс жасау;
- сыни тұрғыдан ойлауды үйрену және шешім қабылдауға жауапкершілікпен қатысу.

Екіншіден, басқару құзыреттілігін қалыптастыру үдерісінің тиімділігі оқыту мен оқудың жаңа міндеттеріне сәйкес келетін және білім беру қарым-қатынастарының коммуникациялық құрамдас бөлшегі ретінде ерекше маңызға ие болған, студенттердің ұйымдастыруымен және басқару арасындағы қарым-қатынастың әртүрлі қырларын анықтауға бағытталған гуманитарлық оқыту әдістерін қолданумен тікелей байланысты аудиториядағы топтық жұмыс, командалық жұмыс, қызметті жобалау қабілеті. Гуманитарлық технологиялар заманауи қарым-қатынастың барлық артықшылықтарын біріктіре алады, сонымен қатар олар қарым-қатынасын, ұстанымдарын, мамандықты және қызметтің жекелеген түрлерін, атап айтқанда, басқаруды қалыптастыруға мүмкіндік беретін жеке мағына береді. Біз зерттеуімізде кейс арқылы оқыту, іскерлік ойындар, тренингтер, жоба әдісі арқылы оқытуды бөліп көрсетеміз.

Келесі шарт – оқытушы мен студенттің тиімді педагогикалық **қарым-қатынас орнатуы**. Бұл шарт педагогикалық үдерісте субъектіге-субъектілік қатынастарды орнатуды болжайды, тұтастай алғанда тараптардың ұстанымдарының теңдігі, серіктеске құрмет пен сенім білдіреді.

Студенттің іс-әрекетін қолдауға бағытталған заманауи оқу үдерісін ұйымдастыруда мұғалімнің бірнеше ұстанымы бөлінеді, оның бірі – кеңесші ұстанымы. Кеңес беру әр түрлі жолдармен жүзеге асырылуы мүмкін:

- «сарапшы» нұсқауы (анықтама);
- кеңесші нұсқауы (көмек);
- «менеджер» нұсқауы (проблеманы шешуге көмектесу және тікелей қатысу).

Қазіргі заманғы оқу үдерісін ұйымдастыруда кеңес берудің келесі түрлерін айқындауға болады:

- диалог тәртібінде жеке-дара кеңес беру;
- топтық талқылау тәртібінде («пікірталас клубы») кеңес беру тікелей көрсетілген нысан, көрсетілген мәселе бойынша жүргізіледі;
- өзара әрекеттесу шарттарына бейімделген тікелей қарым-қатынас тәртібінде топтық жұмыс түріндегі тренингтік оқыту.

Педагогтың жетекші оқытушылық ұстанымы кәсіби қызметті қолдау ретінде түсіндіріледі. Мәселен, біріншіден, ресми бақылау және бағалауды қоспағанда, тәжірибелі маман-мұғалім тарапынан кәсіби кеңес беру және қолдау; екіншіден, мүдделі тараптар үшін психологиялық тұрғыдан қолайлы жағдай жасау тәсілі; үшіншіден, кәсіби қателерді түзету. Анықтамадан көріп отырғанымыздай, мұғалімнің бұл ұстанымы кәсіби қызметте жиірек қолданылады. Біздің жағдайда мұғалімнің ұстанымы педагогикалық тәжірибеде жүзеге асуы мүмкін.

Тағы бір ұстаным фасилитация – (ағылш. facilitate — себепші болу, жеңілдету, көмектесу) – бір мезгілде ынталандыру және босату. Білім берудің өзара әрекеттесу әдісінде оның барлық қатысушылары өзгелерді қабылдау үшін өздерін ұстай алады: адамдарды және қабылдауды күтеді, өзара түсіністікке ұмтылады, диалог арқылы өз позицияларын үйлестіреді. Мұғалім-фасилитатор ашық, табиғи, оқушыларға сенімділікпен қарайды және проблемаларды олардың көзімен көруге тырысады. Ол студенттердің мүдделерінің орындалуын басты мақсат етіп қояды. Болашақ мұғалімдерді даярлауға арналған оқу жоспары студенттерге кәсіби қызметке – оқу орнының негізінде педагогикалық тәжірибеге «кіруге» мүмкіндік береді. Педагогикалық практика ұйымдастырудың жаңа әдістерін ашып, оқыту тәжірибесінде болашақ мұғалімдерге білім беру мен кәсіби іс-әрекет арасындағы айырмашылықты көрсетеді. Осы сәтте студент мұғалімдермен және олардың көмегімен өзара әрекеттесу қажет болатын проблемаларға тап болады. Студент оқытушымен ынтымақтастықтың басқа формаларын қажетсінеді, оларды іздейді [174].

Осыған байланысты болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру кеңістігі тұрғысынан педагогикалық практика үдерісінде **оқытушы-студент-мұғалім, оқу-кәсіби қоғамдастығын құру** маңызды шарт ретінде анықтаймыз. Бұл біздің зерттеуіміздегі үшінші педагогикалық шарт.

Педагогикалық практикада жаңа өзара үйлесімділік нысаны – білім берудің және кәсіби өзара қарым-қатынастың жаңа жолдарын құру; серіктестердің ұстанымдарын біріктіру. Осындай жалпы жағдайда «болашақ мұғалім мазмұннан іс-әрекет шындығына көшеді; кәсіби қызметте өзінің субъективтілігі болады, студентке жаңа кәсіби қызметтің объективтілігі анықталып, ол әлі дайын болмаған дербес іс-әрекетке тап болады. Осы жағдайда оқытушы мен студенттің өзара әрекеттесу «нақты міндеттерді» шешуге бағытталады». Бірқатар психологтар қоғамдастықтың ортақ құндылықтар мен мағыналар негізіндегі адамдардың бірлестігі екендігін атап өтіп, болашақ мұғалімдердің білім беру және кәсіби іс-әрекет барысында студенттермен қоғамдастығы олармен диалогке түсуге арналған құндылықтарын, басқарушылық қызметтегі ұстанымдардың өзара әрекеттесуін дамытатынын негіздейді [175].

Басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру – бұл өздігінен жүретін үдеріс емес, оның барлық құрамдас бөліктерінің біртіндеп сапалы түрленуін қамтитын кезеңдік, жоспарлы қозғалыс. Білім беру үдерісінің кезеңдері оқу жылына сәйкес күнтізбелік сандармен және сандық жинақтармен емес, олардың сапалы

түпнұсқалығымен –дайындықтың әр кезеңінде студенттермен жұмыс істеудің мазмұнының, нысандары мен әдістерінің ажырамас жүйесін білдіреді.

Зерттеу барысында біз болашақ педагогтың басшылық құзыреттілігін қалыптастыруда Н.М.Борытконың оқытушының педагогикалық ұстанымын қалыптастыру барысында анықтаған рефлексиялық, құндылықтық және жобалаушылық кезеңдерін негізге аламыз [152,с.79]. Және оның көрсеткен құндылықтық кезеңімен келісе отырып, *оны танымдық кезеңі* деп атаймыз. Өйткені *болашақ педагогтың бойында басқарушылық құзыреттілікке қажетті құндылыққа бағдар, құндылыққа қызығушылық, құндылықты бағалаушылық т.с.с. танымдық білімдерді меңгеру нәтижесінде қалыптасады. Демек бұл кезеңде жаңа білімдерді игеру, бар білімдерін бекіту, нысықтау, жинақтау танымдық іс-әрекеттің қатысуымен жүзеге асады.*

Сонымен біздің зерттеулеріміздің логикасында педагогикалық университет жағдайында студенттің басқару құзыреттілігін қалыптастырудың үш кезеңі ерекшеленеді:

1-кезең – рефлексиялық. Педагогикалық, басқарушылық қызметтегі жағдайлардың тәжірибесі, оларды талқылау, олардың мағынасы мен мәнін түсіну. Мұндағы мақсат – өз қызметінің мағынасына жүгіну, ішкі келісімге қол жеткізу. Сонымен бірге, Н.М.Борытко көрсеткендей, «мен неге қарсымын?» деген сұрақ маңызды емес, «мен не үшін оны білуге талпынамын?», «бұл мені несімен қызықтырады» деген сұраққа назар аударады. Е.Л.Федотова [176,с.268] педагогикалық өзара әрекеттестіктің оқушылардың жеке өсуіне әсер етуі өздігінен дамудың нақты деңгейіне ғана тәуелді емес, сонымен қатар субъектілерді саналы өзін-өзі жетілдіру үдерісіне тарту деңгейімен анықталатынын тұжырымдайды. Мұндай қатысу, біздің ойымызша, студенттердің басқару құзыреттілігін қалыптастырудың бірінші кезеңінде, басқару тәжірибесінің көрсетілуін қамтамасыз етеді. Кәсіби білім берудің мазмұнын эмпирикалық тәжірибеден бастап тұжырымдамалар мен жалпы санаттарға дейін меңгеру логикасы дәстүрлі болып саналады.

А.Г.Маслоу [177, с. 181-182] егер адамды «адамгершілікті» жетілдіру, өзін-өзі дамыту және өзін-өзі жетілдіру немесе «ізігілендіру» термині тұрғысынан айтатын болсақ, онда бұл жағдайда тәжірибе арқылы оқығаннан, ол ең көп бағаланғаннан артық болмайды деп тұжырымдайды. Біз де басқарушылық құзыреттілікті қалыптастырудың бірінші кезеңінде студентке өзінің тәжірибесінде сарапшы болуына көмектесу керек: оған қолдау көрсету және өз позициясын қалыптастырудың негізін анықтау керек деп есептейміз. Студенттің басқару құзыреттілігін қалыптастырудың осы кезеңінің міндеттері:

- *студентті педагогикалық және басқарушылық қызметтің әр алуан түрлеріне қосу;*
- *басқару туралы қажетті ақпаратты алуға қызығушылығын ынталандыру;*
- *аналитикалық дағдыны меңгерту;*
- *менеджмент қызметінің ерекшеліктерін анықтауға және менеджмент қызметіндегі болжамды аспектілерге назар аударту.*

Жұмыстың осы кезеңінің ең бастысы – «студент біреудің ерік-жігерін, нұсқауларын, ұйғарымдарын немесе тұжырымдарын жүзеге асыру құралы ретінде емес, объективті құрылымдарда қалыптасқан ұстанымдардың диалогі шеңберінде басқарушылық қарым-қатынастар мен өзара әрекеттесуді қалыптастырушы ретінде сезінуі.

Сондықтан, осы кезең әдісінің сипаттамасы – эксперименттік жұмысымызда бірқатар себептер бойынша ерекше орын алатын педагогикалық жағдаяттарды талдау.

Ең алдымен, кәсіби білім беруде ақпараттың іс-әрекетін көрсетуде педагогикалық жағдаяттарды талдау біз сипаттаған оқиғалар бойынша өз көзқарасымызды, тұжырымдауымызды, негіздеуімізді және бөлінген қарама-қайшылықтарды шешудің өз нұсқасын ұсынуды талап етеді.

Теориялық білімге деген қажеттілік, әсіресе, жағдаяттың дамуын болжау кезінде айқын көрінеді. Мұндағы теория сенімді және жалпылама тәжірибе ретінде қабылданады. Сонымен бірге, жағдаяттарды талдау басқарушылық іс-әрекеттің нақты жағдайында объективті заңдарды нақты қолдануды қарастырады.

Педагогикалық жағдаяттарды талдауда өте маңызды, пікірталасқа қатысушылар арасындағы фактісі бар адамдар қарама-қайшылықтарды «айналып өтуге» көмектеседі. Бұл жағдайда талқылауды ұйымдастырушы әрбір адамның пікірін ескеріп, оны ұтымдылықпен табуға тырысады, мәселенің жалпы шешіміне өз үлесін қосады.

Ерекше бағалаулар мен ұсынылған шешімдердің кең спектрі, жалпы алғанда, педагогикалық іс-әрекетті басқаруда «теориядан туындайды», ал басқарудағы нақты білім «тек оның негіздемесі» саналатын белгілі бір теориялық тұжырымдамаға байланысты болады, сол дәлелдік материалға «танымдық субъектінің құндылық ұстанымына» байланысты өзгеше мағынаға ие болады [178, с.47], ол келесі жұмыс кезеңіне көшудің алғышарттарын жасайды, олар: кәсіби ұстанымдық бағытын жүйелік модельдеу сатысы және басқару іс-әрекеті.

2-кезең – танымдық. Жағдайларды түсіну және хабардар болу жеке құндылықтарда басқарушылық іс-әрекетінің мәнін түсінуге мүмкіндік береді. Әдеттегі алгоритмдерді анықтау және басқарушылық өзара әрекеттесу әдістерін игеру, басқарушылық қызметті зерттеу әдістерін игеру басқарудың құзыреттілігін дамыту үшін негіз болып табылады. Бұл кезең студенттердің дамыған танымдық белсенділігімен ерекшеленеді және біздің мақсатымыз – бұл әрекетті өзіміздің түсінуіміз, ал басқалары, оқу процесіне қатысушылардың барлық ұстанымдарын түсіну. Егер алдыңғы кезеңде студенттің жұмыста оның аналитикалық жұмысы мен тәжірибесін көрсету үшін жағдай жасау маңызды болса, тану сатысында ол модельдеуді қамтамасыз ету үшін және осы модельдер негізінде оның технологиялық тиімділігін арттыру үшін тәжірибені қайта құру маңызды болып табылады. Осыған байланысты хабардарлық немесе жүйелік модельдеу кезеңі оқушылардың белсенді басқару технологияларын іздестіру мен игерудегі белсенділігінің артуымен сипатталады. Сонымен қатар,

басқарушылық қызметте өзінің кәсіби мінез-құлқын модельдеу, оның технологиялық сипаттамаларын ерекшелеу жүзеге асады. Басқарушылық қызметті модельдеуді, студент теорияны талдау құралы ретінде емес, басқарушылық қызметтің тұжырымдамасын әзірлеу үшін «құрылыс материалы» ретінде қолданады. Студенттің ұстанымдық бағытын қалыптастыру барысында болашақ менеджерде себеп-салдарлық қатынастар мен ұстанымдардың құрылымы қалыптасады. Тәжірибенің теориялық білімі, оны ғылыми зерттеулермен салыстыра отырып, оның хабардарлығын арттырады.

Болашақ педагог белсенді кәсіптік ұстанымдық бағытын құру кезінде студент теориялық материалмен, педагогикалық іс-әрекетті басқарудың ғылыми негіздерімен және нақты басқару әдістерімен, білім беру субъектілерімен өзара әрекеттесуі ерекшеліктерін меңгеріп қана қоймайды, сонымен қатар, құнды пайымдарды қалыптастыру, кәсіби және жеке жүйе құру мүмкіндігіне ие болады. Нәтижесінде «мұғалімнің сәтсіздікке деген конструктивті реакциясы қалыптасады, қиын жағдайларда қисынсыз және шынайы жол табу керектігін түсінеді» [179, с.186]. Осылайша, өзін-өзі жобалау негізі кәсіби ұстанымды қалыптастырады және оны басқару іс-әрекетін жүзеге асыру жолдарын мүмкін етеді.

Бұл кезеңде кәсіби өмірдің мағынасын білу, басқарушылық іс-әрекеттегі мінез-құлық, құндылықтарды қалыптастыру жүзеге асады. Осылайша білім алушы басқару ісіне дайындық орталығында пайда болғандықтан, жұмыстың екінші кезеңінде «білімінің мазмұнын өзгерту: үдерістің орындылығы, логикасы, оны жүзеге асыру жолдарында белсенді түрде қатысады. Осы арқылы ол өзінің субъективтілігін көрсетеді, өзінің кәсіби және педагогикалық ұстанымын өзгертеді» [180, с. 54], яғни көшбасшы болады, өйткені, басқару қызметі тек субъективті болуы мүмкін.

3-кезең – жобалаушылық. Өзін-өзі жобалау және кәсіби қызметті және басқару іс-әрекетін жүзеге асыру. Осы кезеңде болашақ педагогтың құндылық бағдары қалыптасады, нақты басқару тәжірибесінде болашақ басқарушылық іс-әрекетінің ұстанымдары жүзеге асырылады. Студентпен жұмыс жасаудың осы сатысында басқарушылық қызметте еркін, ерікті кәсіби мінез-құлық қалыптасады. Қазіргі заманғы білім беру мекемесінде менеджмент басқарушылық функциялардың жиынтығы ретінде қарастырылмайды, өйткені ол басқарудың мақсаттары мен міндеттерін түзететін ұйымдағы жағдайлардағы тұрақты өзгерістерге байланысты күрделі басқару қатынастарына негізделген. Бұл менеджменттің субъектісінен басқаруды жүзеге асырудың ерекшеліктерін, механизмдерін, басқару процесінде мінез-құлық нысандарын терең түсінуді талап етеді.

Үшінші кезеңде студенттердің басқару жобаларының дамуын қамтамасыз ету үшін біз Н.М.Борытко қалыптастырған талаптарға бейімделдік:

- кәсіптік және педагогикалық даярлау үдерісінде студентті қамтитын басқару қызметі басқару практикасы мен арнайы білім беру мекемесінің қажеттілігіне, сондай-ақ өзінің қажеттіліктері мен мүдделеріне байланысты болуы тиіс;

- *нақты жағдайдағы басқарушылық қызметті меңгеру, көшбасшы ұстанымындағы студент өзінің тұжырымдамалық жоспарларын жүзеге асыруда өз таңдауын жүзеге асыруы керек;*

- кез келген практикалық тапсырманы орындау студент үшін маңызы бар нақты нәтиже алуға байланысты болуы тиіс, яғни зерттеу жұмысын кәсіби деңгейге айналдыратын жеке мағына болу керек;

- практикалық басқарушылық іс-қимыл өзінің тұтастығы мен хабардарлығын болжайтын жағдайларда, яғни ол өздігінен жүзеге асырылмайды, бірақ рефлексиямен байланысты теориялық негізде жүруі керек;

- жағдай бойынша басқарушылық қызметті жүзеге асыру деңгейі жобаның әр кезеңінде оқушыларды модельдер, алгоритмдер, технологиялық басқару принциптері туралы хабардар етуге тиіс;

- қызмет гуманистік сипатта болуы және гуманитарлық мазмұнмен толтырылуға тиіс [152, с. 145].

Біздің көзқарасымыз кәсіби педагогикалық білім берудің әлемдік тәжірибесіне сәйкес келеді.

С.А.Андрейкова [181] өзінің зерттеулерінде америкалық университеттерде болашақ мұғалімдерді гуманизациялау және демократияландырудың білім беру орталықтарында дайындау кезінде студенттердің жеке эмоционалды қабылдауына негізделген әдістерге: проблемалық талқылаулар, мысалдар, рөлдік ойындар, модельдеу, микрооқытудың әртүрлі формаларына ерекше көңіл бөлінетінін көрсетеді.

Сонымен қатар, университетте оқудың барлық курстарында студенттердің гуманистік көзқарастары мен құндылықтарын қалыптастыру бағдарламаларының қажетті кезеңдерін анықтау үрдісі байқалады. Оқушыларға өз көзқарастары мен құндылықтарын іске асыруға мүмкіндік ретінде практикаға ерекше орын береді.

Осылайша, педагогикалық қызметті жүйелі талдау, модельдеу және жобалау әр кезеңде педагогикалық университет жағдайында студенттердің басқарушылық біліктілігін қалыптастыру мазмұнын құрайды. Әрине, бір кезеңнен екіншісіне өткен кезде *болашақ мұғалімнің басқару ұстанымын түсіну қажеттілігі арта түседі.*

Осылайша, басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру білім беру қызметінен кәсіби, яғни, біртіндеп өзгеру, кәсіби жағдайдағы жеке ұстанымының өзгеруімен жүзеге асу керек.

Сонымен болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін үш кезеңмен (рефлексиялық, танымдық, жорбалаушылық) қалыптастыру оның әдістемесінде көрініс табады. Ол туралы диссертацияның 2.2 параграфында жан-жақты айтылады.

Осы жасалған болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың моделінің тиімділігін анықтау үшін тәжірибелі-эксперимент жұмыстары жүргізілді. Ол туралы келесі бөлімде мазмұндалады.

2 БОЛАШАҚ ПЕДАГОГТАРДЫҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТӘЖІРИБЕЛІК-ЭКСПЕРИМЕНТ ЖҰМЫСЫ

2.1 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың диагностикасы

Ғылыми зерттеулердің, соның ішінде педагогикалық зерттеу еңбектерінің маңызды құрамдас бөлігі – бұл теориялық тұжырымдарды эксперименттік тексеру. Эксперимент эмпирикалық зерттеудің әдісі ретінде шетелдік және отандық [182-187] ғалымдар тарапынан жан-жақты қарастырылған. Эксперимент – зерттеу мақсатына сәйкес келетін жаңа жағдайларға белсенді түрде әсер ету немесе үдерістің ағынын қажетті бағытта өзгертуде кейбір құбылыстарды зерттеу [188, с.558].

Ю.К.Бабанский педагогикалық экспериментті педагогикалық болжамдардың шынайылығын объективті түрде дәлелдеуге арналған зерттеу әдістерінің жиынтығы деп түсіндіреді [166,с.100]. Біз де теориялық тұжырымдарымыздың тиімділігін дәлелдеуде эксперименттің маңыздылығын ескере отырып, Д.Ф.Ильсовтің педагогикалық эксперимент зерттеушіге «педагогикалық құбылыстар мен үдерістердің мәніне енуге, олардың қажетті жағдайда қайталануын қадағалауға, бақылаулардың нәтижесін өлшеуге мүмкіндік береді», – деген анықтамасын негізге аламыз [189, с.61].

Демек, тексерілетін факторлардың әсерінен орын алатын білім беру үдерісіндегі өзгерістерді қадағалаудың қажеттілігі туындайды. Біздің жұмысымыздағы осындай факторлар – педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру моделі және оның тиімді жұмыс істеуі үшін біз әзірлеген теориялық тұрғыдан негізделген педагогикалық шарттар жиынтығы. Сондықтан, зерттеудің келесі кезеңі – қазіргі педагогикалық университеттің нақты оқу үдерісінде болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру моделінің тиімділігін эксперименттік тексеру. Яғни, бізге нақты педагогикалық эксперимент ұйымдастыру қажеттілігі туындайды.

Эксперименттің негізгі процедураларының реттілігі мен мазмұнын анықтау кезінде педагогика ғылымның дәстүрлі логикасына сүйене отырып, педагогикалық эксперимент құрамын айқындау, қалыптастыру, қорытындылау кезеңдеріне бөліп қарастырдық.

Айқындау эксперименті кезеңінің мақсаты – педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінде қалыптасқан басқарушылық құзыреттілік дәрежесін бағалау, ал қалыптастырушы эксперимент – авторлық жүйені қолдану және оны тиімді қалыптастыру үшін жағдайлар жасау. Эксперименттің әр кезеңі белгілі бір мәселелердің шешілуін қамтамасыз етеді. Осылайша, айқындау кезеңінің міндеттеріне мыналарды жатқызуға болады:

- экспериментті құру (эксперимент жүргізудің тәжірибелік жоспарын анықтау, оны іске асырудың негізгі процедураларын жасау, экспериментке қатысушыларды анықтау, сараптамалық топты анықтау, өлшемдер мен

көрсеткіштерді жүйелеу, диагностикалық тапсырмаларды әзірлеу, диагностикалық әдістер мен әдістемелерді таңдау және т.б.);

- педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптасқандығының деңгейін бағалау.

Біз жүргізген *эксперименттегі қалыптастыру кезеңінің* міндеттері:

- жоғары кәсіптік білім беру саласындағы педагогикалық мамандықтардың жалпыға міндетті мемлекеттік стандартына, типтік оқу жоспарына; базалық және бейіндеуші пәндердің типтік оқу бағдарламаларына; оқу-әдістемелік кешеніне талдау жасалды;

- студенттердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру бойынша педагогикалық мамандықтарда оқытылатын базалық (Педагогика, Білім берудегі менеджмент, Тәрбие жұмысының теориясы мен әдістемесі), бейіндеуші пәндердің (Бағалаудың өлшемдік технологиялары) бағдарламаларына қосымшалардың мазмұны жасалды және олар практикада студенттерге оқытылды;

- студенттердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың оқудан тыс іс-шаралар жоспары жасалды, іске асырылды;

- студенттердің басқару іс-әрекетінде білім беру субъектілерінің өзараәрекеттестігін жүзеге асыру іскерліктерін дамыту мақсатында педагогикалық практиканың мүмкіндіктері пайдаланылды;

- модельдің және оның құрамындағы педагогикалық шарттардың тиімділігін бағалау (болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығының деңгейін анықтау) жүргізілді, кесінділер алынды.

Эксперименттің қорытындылау кезеңінде:

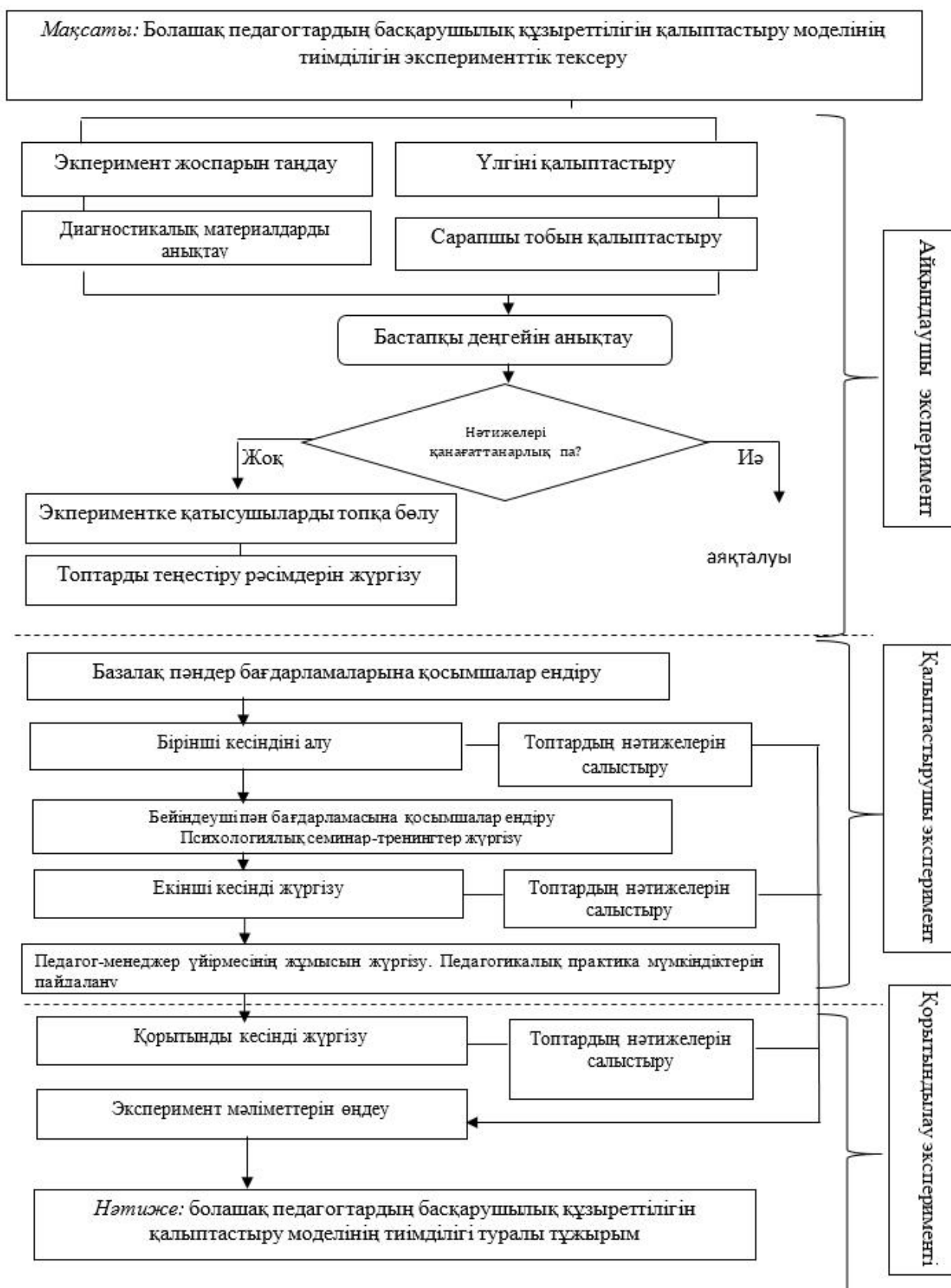
- болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығының динамикасы тексерілді, кесінділер алынды;

- педагогикалық жоғары оқу орны студенттерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісінің тиімділігі туралы біздің тарапымыздан әзірленген модельдің ықпал ету дәрежесі айқындалды.

Біз ұсынған эксперименттік жұмыс сызбасы 5-суретте көрсетілген.

Осылайша, экспериментті ұйымдастыру эксперименттік жоспарға сәйкес бақылау және эксперименттік топтарды пайдалану, бастапқы және қорытынды тестілеу, сондай-ақ бастапқы деректерді жазып, әрбір топтағы өзгерістер динамикасын қадағалайтын аралық кесінділерді жүзеге асыру негізінде жүргізілді.

2016-2017 жылдар аралығында Қазақ мемлекеттік қыздар педагогикалық университетінің оқу үдерісінде біз әзірлеген модельдің тиімділігін тексеру және оның тиімді жұмыс істеуі үшін жағдайды анықтау мақсатында ұйымдастырылған педагогикалық эксперимент өткізілді. Экспериментке 5B011000–Физика, 5B011700–Қазақ тілі және әдебиеті мамандықтарының екінші және үшінші курс студенттері қатысты. Педагогикалық экспериментті жүзеге асыру үшін бақылау (БТ) және эксперимент (ЭТ) топтары құрылды.



Сурет 5 - Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру моделінің жұмыс істеу тиімділігін бағалау бойынша эксперименттік жұмыс жоспары

Экспериментке алынған мәліметтердің объективтілігі профессор-оқытушылар құрамының, оқытушылардың, оқу топтары эдвайзерлерінің, болашақ мұғалімдердің кәсіптік білім беру саласындағы мамандары мен өкілдерінен тұратын сараптау тобының қатысуымен қамтамасыз етілді. Сараптамалық топтың жұмысын құру және ұйымдастыру сараптама жүргізудің жалпы принциптері мен қазіргі заманғы ғылыми талаптарға сәйкес жүргізілді [190-192]: сараптамалық жұмысты ұйымдастыруды жүйелеу және оны нормативтік-әдіснамалық қолдау бірлігі; сараптама үдерісіне қатысушылардың тәуелсіздігі, олардың құзыреттілігі және объективті нәтижелерге қызығушылығы; сараптамалық бағалаудың ғылыми негіздемесі; сараптама қорытындылары бойынша жасалған қорытындылардың объективтілігі; жариялылығы, бағалаудың кешенділігі және т.б. Сарапшылар тобының негізгі міндеті анықталған өлшемдер дәрежесін бағалау және біз әзірлеген модельдің іске асырылуымен байланысты барлық өзгерістерді және шарттар жиынтығын жазу болды.

Педагогикалық эксперимент эксперименттік жоспарды таңдаумен қатар оның диагностикалық аппаратын дамытуды педагогикалық жоғары оқу орындары студенттері арасында басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру өлшемдерін, көрсеткіштерін және деңгейлерін анықтау, тиісті диагностикалық әдістерді таңдау қамтиды және төменде олардың түрлері ұсынылады.

Диагностика әдістері: негізгі диагностика әдістері: тестілеу және сауалнама, олар зерттеудің барлық деңгейінде пайдаланылды, сонымен қатар стандартты тестілік әдістемелер қолданылды.

Мынадай диагностикалық әдістемелер пайдаланылды:

1. «Құндылықты бағдарлар қалыптасу деңгейін анықтаушы» Б.С.Круглов (М.Рокич әдістемесінің бейімделген түрі);
2. О.И.Мотковтың тұлғаның өзін-өзі бағалауға арналған сауалнамасы.
3. Н.Қ. Тоқсанбаеваның «Ерік жігеріңіз мықты ма?» сауалнамасы.
4. Тұлға бағыттылығын диагностикалауға арналған Б.Басс әдістемесі;
5. Дж.Роттер бейімдеген әдістеме – субъективті бақылау деңгейін анықтаушы сауалнама;
6. Т.Элерстің сәтсіздіктен қашу және жетістікке жету мотивациясын анықтаушы әдістеме;
7. И.М. Юсуповтың эмпатия деңгейін анықтауға арналған әдістемесі;
8. Ұйымдастырушылық және коммуникативтік бейімділігін анықтау әдістемесі және т.б.

1. Тәжірибелік-эксперименттік жұмыс деңгейінде біз Б.С.Кругловтың «Құндылықты бағдарлар қалыптасу деңгейін анықтау» әдістемесін қолдандық. Айқындау эксперименті барысында аталған әдістемені қолдану сыналушылардың дифференциация механизмінің қалыптасу деңгейінің көрсеткіші бойынша бірнеше топты ерекшелеуге, яғни құнды таңдау жасай алу қабілеттерін анықтауға мүмкіндік берді. Айқындау экспериментте аталған әдістеме студенттердің құндылықты бағдарлар жүйесін мазмұндық бағытын анықтауға, сыналушылардың өзге адамдарға, өзіне және қоршаған ортасына

деген қатынасын анықтауға мүмкіндік берді. М.Рокичпен қатар, Б.С. Круглов құндылықтардың екі жүйесін ұсынады: 1) құнды – мақсаттар – бұл адамның негізгі мақсаттары, олар ұзақ мерзімді өмір жоспарын көрсетеді, яғни тұлғаның қазіргі және болашақтағы ұмтылысы. 2) құндылықты құралдар өмір мақсатына қол жеткізу құралдары ретінде сипатталады. Мақсатты құндылықтарды іске асыруға болатын құрал ретінде көрінеді.

2. О.И.Мотковтың тұлғаның өзін-өзі бағалауға арналған сауалнамасы.

Әдістеме тұлғаның өзін-өзі бағалауы мен жалпы даму деңгейін анықтауға мүмкіндік береді. Сыналушыға 24 қасиеттен тұратын тізім ұсынылады, ол өзінің бойындағы осы қасиеттердің қандай деңгейде екенін объективті 5 баллдық өлшем түрінде көрсетуі қажет. 24 қасиет келесі факторлар бойынша топтастырылады. Олар: адамгершілік, ерік-жігер, дербестік, шығармашылық, әуендестілік, жалпы тұлғаның жағымды өзін-өзі бағалауы.

3. Н.Қ.Тоқсанбаева ұсынған «Ерік жігеріңіз мықты ма?» сауалнамасы. Әдістеме арқылы студенттердің бойындағы еріктік салалары анықталды. Әдістеме 6 сұрақтан, әрбір сұрақ үш нұсқадан тұрады. Қорытынды, психологтың кеңесі мен диагнозы:

Егер, сіздің жауаптарыңыздың *ішінде «а» жауабы көбірек белгіленсе*, «байсалдылық адамға ажар береді» деген сіздің өмірлік ұраныңыз болуы мүмкін. Десек те, бұл мақал әркез өмірге сай келе бермейді. Көбіне сіз біріншілікті басқа адамға беріп, өзіңіз көлеңкеде қаласыз. Тыныш қана бір бұрышта отыра бересіз. Басқаның сізді елемегенін көңіліңізге кейде ғана аласыз. Жұрт сізді сыпайылығыңыз үшін жақсы көреді. Бірақ бұл қасиетіңізді біреу бағаласа, екінші біреу содан пайда табуды көздейді.

Егер, жауаптарыңыз *ішінде «б» жауабы көбірек болса*, сіз өзгелерді қағып-соғып жүруге бейімсіз. Ерік-жігер күші сізде жеткілікті болуы мүмкін. Ол қасиетті тек мадақтауға лайықты уақытта ғана пайдалануыңыз мүмкін. Сіз жарқырап жүруді, өзгенің көңілін өзіңізге аударғанды жақсы көресіз. Басқаларды сынап, баға бергенді ұнатасыз. Сондай-ақ, адамның күші, тапқырлығы, білімі сізге ұнаса, керісінше оның сезімталдығы, көңгіштігі, жұмсақ болуы таң қалдырады. Көбінесе көздеген мақсаттарыңызға жетесіз. Бірақ сол жетістіктеріңіздің сізге қаншалықты абырой әкелетіні белгісіз. Сізге ұқсайтын адамдар сәттілігіне қарамастан көбіне жалғыз болатынын ұмытпаңыз.

Егер, жауаптарыңыздың *ішінде «в» жауабы көбірек белгіленсе*, сіздің ерік жігеріңіз күшті дамыған. Сондай-ақ, сіз тумаңыздан дипломат әрі іс- әрекетіңізді бақылай аласыз. Шектен тыс тапсырмаларды орындауға мақсат қоймайсыз, мұратыңызға жүйелі түрде баппен жетесіз. Сіз өз-өзіңізге сенімдісіз және өзгеден басымдырақ екеніңізді де білесіз. Біле тұра, бұл қасиетіңізді басқаға ашық білдіріп, міндет етпейсіз. Сіздің қолыңыздан бәрі келеді. Қойған мақсатыңызға да жетесіз. «Сабыр түбі – сары алтын» демекші, жеңіске жету үшін кейбір жағдайда сабырлық та таныта аласыз. Егер, *берген жауаптарыңыздың саны тең* болып жатса, сіздің аралас түрге жататыныңыз болса керек. Демек, мінезіңіз көңіл-күйіңізге, жағдайға байланысты өзгеріп тұрады. Құбылмаңыз.

Н.Н.Обозов ұсынған «Ерік жігеріңді бағала» сауалнамасы» ерік жігерді анықтауға арналған.

Нұсқа: Төменде көрсетілген 15 сұраққа жауап беріңіз. Әрбір берілген жауапқа «иә» - 2 балл, «білмеймін», «кейде болады», - 1балл, «жоқ»- 0 балл беріледі. Жауап беру кезінде бірден балды қойып отырыңыз.

Сауалнама мәтіні:

1) Сізге қызықты емес істі аяқтай аласыз ба?

2) Өзіңіз істегіңіз келмеген істі ерік жігеріңізді мәжбүрлеп істейтін кезіңіз болды ма?

3) Жұмыста немесе достарыңыздың арасында кикілжің жағдайы болған кезінде өз-өзіңізді қолға алып барынша объективті қарай аласыз ба?

4) Сізге диета ұсынылған жағдайда барлық аспаздық мәзірден бас тарта аласыз ба?

5) Кешкісін жоспарланғандай күнделікті уақыттан ерте тұра аласыз ба?

6) Куәгер болу үшін оқиға болған жерде қала аласыз ба?

7) Хаттарға тез жауап жазасыз ба?

8) Ұшақпен ұшу немесе тіс дәрігеріне бару секілді жағдайлар сіз үшін қорқыныш ұялатса соңғы сәтте бас тарта аласыз ба?

9) Дәрігер ұсынған дәмі жағымсыз дәріні қабылдай аласыз ба?

10) Қызулықпен берген уәдеңізде тұра аласыз ба? Тіпті оның жұмысы қиындық тудырса да?

11) Сіз басқа қалаға еш уайымсыз жұмыс барысымен кете аласыз ба?

12) Күн тәртібін қатал орындайсыз ба?

13) Кітапханаға кітап қарыз студенттерге жағымыз қарайсыз ба?

14) Қызықты бағдарлама сіздің жұмысыңыздың орындалуына кедергі бола ала ма?

15) Сіздің көңіліңізге тиетін сөз айтса үндемей тұра аласыз ба?

4. Тұлға бағыттылығын тексеру мақсатында біз «Тұлға бағыттылығын анықтау» сауалнамасын қолдандық (Б.Басс). Анкета бірнеше сөз тіркестері жүйесінен тұрады, әрқайсысында тұлғаның үш бағыттылығына сәйкес үш жауап бар. Студенттерге өздерінің күйлеріне жақын және шынайылыққа жақын жауапты таңдау ұсынылған. «Жақындау» деген жауап – 2 балл, «жақындығы төмендеу» деген жауап 0 балл, өзге таңдалмаған жауап – 1 балл. 27 бөлім бойынша таңдалған балдар, әр бағыт үшін бөлек есептелінеді. Әдістеме арқылы бағыттылықтың келесідей түрлері айқындалған:

- Өз-өзіне деген бағыттылық, тікелей қанағаттану мен марапаттау, белгілі бір белгіге жетудегі агрессия, билік, қарама-қарсылыққа бейінділік, үрейлену, интроверттілік.

- Қарым-қатынасқа түсуге деген бағыттылық (ҚҚ) – қандай жағдайда болмасын адамдармен қарым-қатынасқа түсу, бірлескен іс-әрекетке бейінділік, бірақ көп жағдайда ол белгілі бір тапсырмалар немесе адамдарға шынайы көмек көрсетуге зиян келтіре орын алады, әлеуметтік қолдауға бағыттылық, топқа тәуелділік, адамдармен эмоционалды қарым-қатынасқа тәуелділік.

- Белгілі бір іске бағыттылық (І) – іскерлік мәселелерді шешуге

қызығушылық таныту, жұмысты неғұрлым жақсы орындау, іскерлік ынтымақтастыққа бағытталу, жұмыс мақсатымен тұспа тұс өзіндік пікірді қорғау.

5. Айқындау және қалыптастырушы деңгейлерде біз Дж.Роттердің бейімделген әдістемесін пайдаландық, ол Е.Ф.Бажин, Е.А.Голынкина, А.М.Эткинд өңдеген субъективті бақылау деңгейін анықтаушы сауалнама оның мақсаты жауапкершілік динамикасын, «Мен» құбылмалы өзгерістері мен белсенділікке даярлықты зерттеуге арналған.

Қазіргі уақытта психологияда жауапкершіліктің екі түрі туралы тұжырымдама кең тараған [52, с.114]. Бірінші түрдегі жауапкершілік егер тұлға өзімен болған барлық жағдайларға өзін жауапты сезінсе орын алады. Екінші типті жауапкершілік жағдаятқа байланысты, адам өзімен болған барлық жағдайға өзге адамдар немесе сыртқы әсерлер, жағдаяттар жауапты деп ойлаған кезде болады. Жауапкершілік түріне қарай тұлғаға белгілі бір бақылау шамасына сәйкес: интерналды немесе экстерналды.

Интерналды (ішкі) бақылау жүргізуші адам, өмірінде орын алған жағдайларға өзі жауапкершілік сезінеді, ол оны өз мінез-құлқымен, мүмкіндіктерімен түсіндіріп, алға қойылған мақсаттарға қолжеткізуде үлкен күш-жігер танытады. Экстерналды (сыртқы) бақылау, керісінше барлық жауапкершілікті сыртқы факторларға аударуға тікелей байланысты.

Жауапкершілік мәселесін субъективті бақылау категориясы арқылы көрсетуге болады, ол адамның кәсіби және тұлғалық өсуінің өлшемі болып табылады. Субъективті бақылау жүйесінің тұрақтылығы тұлға тұтастығының алғышарты, тұлғалық еркіндік ретінде қарастырылады.

Субъективті бақылау деңгейі сауалнамасы көп өлшемді шкала, ол түрлі өмірлік жағдайларға қатысты бақылаудың жеке ерекшеліктерін айқындайды. Тест авторларының іс-әрекетті реттеу жүйесі құрылымы туралы иерархиялық ойларынан туындаған. Сауалнама 44 бөлімнен тұрады, онда төмендегідей көрсеткіштер ерекшелінген: бақылаудың жалпы көрсеткіші (жалпы интерналдылық шкаласы - Иж); жалпыламалықтың орташа деңгейінің екі көрсеткіші (жетістіктер аясындағы интерналдылық шкаласы – Ид және сәтсіздіктер Ис); сонымен қатар нақты жағдаятқа қатысты қарым-қатынасы бар арнайы төрт көрсеткіш, жағдаяттар отбасылық (Ио), оқу іс-әрекетіне қатысты (Иои), тұлғааралық (Ит), денсаулық және т.б. (Иа) [33, с. 89].

6. Сәттілік туралы тұлғалық маңызды бейнелерді анықтау үшін маңызды шамалар тұлғаның түрткісін диагностикалау және сәтсіздіктен қашуды анықтау. Ол үшін төмендегідей әдістемелер қолданылды: «Жетістікке деген түрткі», «сәтсіздіктерден қашуға деген түрткі». «Жетістікке деген түрткі» әдістемесін Т.Элерс жетістікке, мақсатқа жету мотивациясының күшін бағалау үшін өңдеген. Сауалнама 41 сұрақтан тұрады. Т.Элерстің тұлғаның сәтсіздіктерден қашу түрткісін диагностикалаушы әдістеме, тұлға қауіпсіздік деңгейін бағалауға, сәтсіздіктерден қашу түрткісін, белгілі бір қайғы алдындағы қорқынышты анықтау. Сыналушыларға 30 жолдан тұратын сөз тізімі беріледі, әр жолда 3 сөзден болады. Әр жолдан нақты сипаттама беруші бір сөзді тандап белгілеу

керек.

7. Өзгені тұлғааралық қарым-қатынаста түсінуін анықтау үшін біз И.М.Юсуповтың «Эмпатия деңгейін диагностикалау» әдістемесін қолдандық.

Эмпатия (ағылшын тілінен «сезіну») – өзге адамдар сезіміне адамның эмоционалды жауап беруі, ол аяушылық, өзге қайғысына ортақтасуда көрінеді. Эмпатия тұлға мінез-құлқының әлеуметтік тұрғыда реттелуіне маңызды әсер етеді. Студенттерге төмендегідей мазмұндағы нұсқаулық берілді: «Бірнеше сөзтіркесін бағалауды ұсынамыз. Сіздердің жауаптарыңыз жақсы және жаман деп бағаланбайды, сол себепті шынайылық танытуларыңызды сұраймыз. Сөзтіркестерін оқу кезінде ұзақ ойланудың қажеттігі жоқ».

Әдістеме жастардағы эмпатиялық тенденциялар дамуын айқындауға мүмкіндік берді. Біздің зерттеуімізде эмпатия деңгейі жауапкершілікті қабылдау немесе одан бас тартуға әсер етуші фактор ретінде қарастырылды.

8. Коммуникативтік және ұйымдастырушылық мүмкіндіктерін айқындау әдістемесі тұлғаның өзге адамдармен тез және нақты байланыс орната алу біліктілігін, байланыстарды кеңейтуге ұмтылысын, өзгелерге әсер ете алуын, бастамашылдық танытуын, топтық іс-шараларға қатысуын және т.б. қамтыды.

Әдістеме 40 сұрақтан тұрады, жауап беру барысында сыналушы оларға «иә» немесе «жоқ» деп жауап беруі керек. Әдістemenің орындалу уақыты 10- нан 15 минутқа дейін. Мәліметтерді өңдеу әдістеме кілтіне сәйкес жүреді, сонымен қатар коммуникациялық деңгейі бөлек және ұйымдастырушылық деңгейі бөлек анықталады.

Тәжірибелік-эксперименттік жұмысты іске асыру кезінде біз жоғарыда аталған әдістемелермен қатар, қосымша диагностикалық әдістемелерді қолдандық. Қорытындалай келе, көрсетілген әдістемелерді қолдану бізге:

- студенттердің басқарушылық құзыреттіліктерін және соның құрамында қарастырылатын тұлғалық қасиеттерін анықтауға;

- әдістеме мен оның құралдарының тиімділігін бағалауға мүмкіндік берді.

Эксперимент барысында тұлға параметрлерін айқындау үшін диагностикалық әдістемелердің сенімділігін қайтара қолдану арқылы және көптеген қосымша әдістер арқылы анықталды.

Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасуы оқу және оқудан тыс уақытта жүреді. Оқу жұмысы формальды негізде, ал оқудан тыс оқытушы мен студенттің бейресми өзара әрекеттестігі негізінде туындайды. Оқу жұмысы, оқу бағдарламаларына сәйкес жүргізілген сабақтар, бұл жерде пәндер бойынша қосымша берілетін сабақтар да кіреді. Оқу сабақтары оқу-тәрбие үдерісінің нақты жоспарлануы мен ұйымдастырылуын қамтамасыз етеді. Сонымен қатар, үдерісті жүйелі түрде басқару мен студенттердің оқу-танымдық іс-әрекет нәтижелерін көрсетеді.

Оқу іс-әрекеттерінде басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру үдеріс сабақ барысында келесідей оқытудың формалары мен әдістерін пайдалану арқылы жүреді: *бинарлы-дәрістер, кеңес беру дәрісі, проблемалық дәрістер, теориялық семинар, семинар-практикум, семинар-әңгіме, семинар-*

конференция, зертханалық-практикалық сабақтар, педагогикалық жобалау және т.б.

Оқудан тыс жұмыстар студенттерге оларды қызықтырушы мәселелермен айналысуға мүмкіндік береді, олар оған қажетті уақытты толықтай бөле алады. *Оқудан тыс жұмыстарға педагогикалық практика, студенттердің ғылыми-зерттеу жұмысы, студенттердің оқу-зерттеушілік жұмысы, байқаулар, олимпиадалар, конференциялар, мәдени-сауықтырушы іс-шаралар: студенттік бірлестіктер, саяхаттар, ұйымдар және т.б.*

Оқудан тыс жұмыстар білім алушылардың білімі мен біліктілігін арттырып, педагогикалық іс-әрекетке қызығушылығын дамытады. Бұл тұста негізгі педагогикалық принциптер іске асады: білім беру үдерісін демократияландыру, белсенділік, дербес шығармашылық іс-әрекетке ұмтылу және өзін-өзі дамыту.

Сондай-ақ, бізболашақ мұғалімдердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың қажеттілігін айқындау мақсатында оқытушыларға және мұғалімдерге сауалнама жүргіздік. Сауалнамаға қатысқан 30 адамның 77 %-ы болашақ мұғалімдерді басқарушылық іс-әрекетіне даярлықты жоғары оқу орындарында оқыту керектігін көрсете келе, соның ішінде олар басқарушылық құзыреттілікті элективті курстар, пән бағдарламаларына қосымшалар арқылы, сондай-ақ сабақтан тыс өткізілетін іс-шаралар арқылы қалыптастыру қажеттігін көрсетсе, қалған 23 %-ының 14%-ы басқарушылыққа арнайы оқытудың қажеті жоқ, сабақтан тыс ұйымдастырылатын іс-шараларды ұйымдастыру мен өткізу барысында болашақ мамандардың басқарушылық құзыреттілігін дамытуға болады деп тапты, ал 9-%-ы жоғары педагогикалық оқу орындарында пән мұғалімдерінің кәсіби даярлығында басқарушылыққа бөлек назар аударудың керегі жоқ, ол қасиет баланың бойында туа бітеді және оның өсуімен бойындағы бұл сапа да дамып отырады деп көрсетеді.

Сауалнама көрсеткендей оған қатысқандардың басым бөлігі жоғары оқу орнында басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыруды үздіксіз жүзеге асыруға болатындығын жоққа шығармады. Осыған орай, біз жоғары оқу орнының маңызды жағдайларын есепке алып, болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдістемесін жасадық (сурет 6).

Әдістеме қалыптастыру кезеңдерінен, қалыптастырудың педагогикалық міндеттерінен және қалыптастыру нәтижесінен тұрады. Қалыптастыру кезеңдерін үшке бөліп қарастырдық. *Бірінші кезең – рефлексиялық* студентті басқарушылық құзыреттілікті, оның мәнін құндылық тұрғысынан түсінуге, осы тұрғыдан өзін-өзі бағалауына жүйелі бағдарлау. *Екінші кезең – танымдық* – студенттердің басқарушылық құзыреттілік саласынан білімдерін кеңейту, басқарушылық іс-әрекетке тарту. *Үшінші кезең* – жобалаушылық, білім алушылардың басқарушылық тәжірибесін молайту. *Бірінші кезең – рефлексиялық* студентті басқарушылық құзыреттілікті, оның мәнін құндылық тұрғысынан түсінуге, осы тұрғыдан өзін-өзі бағалауына жүйелі бағдарлау.



Сурет 6 - Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдістемесі

Жоғары оқу орны басшылығымен оқытушы профессорлар тарапынан студенттердің басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасу деңгейін айқындауға және олардың алдағы уақытта одан әрі дамуы бойынша нақтылы ұсыныстарды қалыптастыру бағытында таныстыру сипатына ие әдістерді, амалдар мен құралдарды пайдалану негізінде жүзеге асырылады.

Студенттердің *басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасу деңгейін айқындауға* арналған сауалнама, олардың білім берудегі басқарушылық, соның ішінде оқушының, сынып ұжымының дамуын басқарудың маңыздылығын түсінуі мен өздерінде басқарушылық құзыреттілікті дамытуға ұмтылуын, яғни гуманды басқарушылыққа оң қарым-қатынасының болуын; басқарушылық саласынан білімі мен басқаруды феномен тұрғысынан түсінуін зерттеуге бағытталған; басқарушылық құзыреттілігін таныта алуы, өзінің басқарушылық әрекеттерін жете түсінуі мен өздігінен бағалай алу деңгейін анықтауға бағытталған.

Студенттердің ізгілікті басқарушылыққа құндылықтарға оң қарым-қатынасының болуын айқындау барысында «Студент және менеджер» атты сауалнаманың «Сіздің менеджерлікті үйренгіңіз келе ме және қайда?» деген сұрағына қатысушылардың 91% – үйренгісі келетіндігін, олардың 32% – сабақтарда, 21,9% -элективтік курстарда; 20,7% –оқудан тыс іс-шараларда, 16,4% –арнайы іс-шараларда үйренгісі келетіндігін айтты. Сонымен бірге, студенттердің 9% басқарушылықты үйренгісі келмейтіндіктерін жасырмады. Олармен болған сұхбатбасқарушылыққа қызығушылықтарының жоқ екендігін көрсетті. «Менеджерлік сапаңыздыкөрсете аласыз ба?» деген сұраққа жауап бергендердің 65,3% менеджерлікті көрсеткісі келетіндігін, оның үстіне жалпы жауап бергендердің 26,5% менеджерлік сапасын нақты бір жағдайларда көрсете алғандығын айтса, 8,2% менеджер болғысы келмейтіндіктерін білдірді.

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығын айқындауға арналған сауалнаманың бірі – олардың педагогикалық менеджмент, басқарушылық құзыреттілік саласынан *білімінің толықтығы*. Университет оқытушылары қатысқан педагогикалық сараптама студенттердіңбілім берудегі басқарушылық саласынан ақпараттану деңгейінің төмен екендігін анықтады. Сарапшылар, студенттердің менеджмент туралы түсініктері болғанымен, олардың басым бөлігі педагог-менеджер болудағы маңыздылығын жете түсінбейтіндігін, басқарушылық стильдерін, атқаратын қызметтерін, рөлін, ерекшеліктері туралы түсініктері жоқтығын атап көрсетті.

Олардың басқарушылық құзыреттілік туралы түсініктерін және оның түрлерін ажырата алатындықтарын айқындау мақсатында өзіміз құрастырған педагог-менеджер тұлғасы құрылымынан студенттерге барынша түсінікті саналатын басқарудағы ұйымдастырушылық құзыреттілік жиынтығы мұқият оқуға ұсынылды. Сондай-ақ олардың ұсынылған сапалар арасында менеджер болу үшін қай сапалар маңызды емес деп есептегендерін сызып тастауларына болатындығы айтылды.

Сауалнаманың нәтижесі бойынша студенттердің көпшілігі (93,2%) менеджер рөліне сайлану үшін белсенділік, бастамашылдық, табандылық, өзін-өзі ұстай білу, еңбекқорлық, ұйымшылдық, байқағыштық (қырағылық), дербестік, көпшіл болу, зияттылық т.с.с. сияқты 10 сапаны баса көрсетті.

Одан соң, студенттерге ұсынылған басқарушылық сапаларының 25 түрі ішінен олардың пікірінше қазіргі заман менеджері үшін маңызды саналатын түрлерін көрсету ұсынылды. Сұрақтардың жауаптарын талдай келе, менеджерлік сапалардың мына түрлері студенттер үшін көбірек таныс болды: «сендіре алу шеберлігі» – 91% студент (231) көрсетті; «эмоционалды тартымдылық» – 82,3% студент (209) көрсетті; «өзіне деген сенімділік» – менеджерге тән бұл қасиетті 69,7 % студент (177) көрсетті; «білімдарлық» – бұл сапаны 65% (165) студент таңдады; «толеранттылық» – менеджерге тән бұл сапаны тізімге 62,3% (158) студент қосты; «ұжымда оң ахуал орната алу шеберлік» сапасын 56,3 % студент (143) көрсетті.

Сауалнама алу кезінде студенттер басқарушылықтың 11 сапа түрін (көпшіл болу, белсенділік, бастамашылдық, ұйымдастырушылық, дербестік, сендіре алу шеберлігі, толеранттылық, білімдарлық, өзіне деген сенімділік, эмоционалды тартымдылық, ұжымда оң ахуал орната алу шеберлігі) жақсы білетін болып шықты.

Экспериментке қатысушылардың басқарушылық құзыреттілігін көрсете алу деңгейін анықтау үшін олардың әртүрлі оқу барысындағы, аудиториядан тыс іс-әрекеттеріндегі, ғылыми және т.б. студенттік қызметтеріндегі белсенділіктері бақыланды.

Бақылаудың нәтижелері басқарушылық құзыреттілігінің көрінуінің орта және төмен деңгейлерінің басымдығын көрсетті.

Экспериментке қатысушыларға бақылау жасау кезінде, олармен әңгімелесу барысында, олардың оқытушылар мен эдвайзерлерімен пікір алмасу кезінде студенттерге айналадағы ортамен қарым-қатынас орната білу тәжірибесі жетіспейді деген шешімге келдік. Мысалы, белсенділігі жоғары студенттердің (Аружан, Сара және т.б) топтық тапсырмаларды біргелікті жасау кезінде басқа да студенттердің әлеуеті елемейді. Олардың мүмкіншіліктері жетпейтін тапсырмаларды, қарсыласқанына қарамай тапсырған. Ал тағы біреулері (Айшолпан, Сабира және т.б) командалық дауыспен, оларды сескендірумен, кейбір қоғамдық, мерекелік шараларға мәжбүрлі қатыстырып отырған. Олар өз тобындағы құрбыларынан қолдау таппаған.

Экспериментке қатысушылардың тағы бірі басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуының орта және төмен деңгейін байқатты. Олар топтық жұмыс барысында белсенділік танытпай, ынтымақтастықта қарым-қатынас жасау әрекеттерін көрсете алмады. Басым бөлігінде ортақпікірге келе алмады, бірінің ойына екіншісі мән бермеді. Олар өз ойларын қорғап шығуға ұмтылған да жоқ. Практикалық жұмыстар мен оқудан тыс іс-шараларға әзірлік барысында оқытушылар мен эдвайзерлер осындай көрсеткіш көрсеткен болашақ педагогтарды жауапкершілікті істерге жауапты, ұйымдастырушы етіп қойды.

Ұйымдастырушылық дағдылары аз студенттер бұл тапсырмаларды орындай алмайтындарын айтты.

Сауалнама нәтижелерінде орта көрсеткіштері байқалған болашақ педагогтар өз тапсырмасын аяғына жеткізе алған жоқ. Біздің зерттеуімізде 41,5% өз ойларын қорғап, дәлелдей алмады, басқалардың пікіріне қосыла салуды жөн көрді. 27,1% топта қолайлы жағдай туғызуда қиналды; (25,2%) топқа ықпалының жоқ екендігін байқатты, құрбыларын жұмысқа тарта алмады, өйткені өздерінің оған қызығушылығы болған жоқ. 38,6%-ы көп жағдайда шыдамсыздығын көрсетті, 49%-ы эмпатиясын көрсете алмай, 47,8%-ы толеранттылық қарым-қатынасқа аса мән бермеді, оның маңыздылығын түсінбеді. Аса белсенді және сәтті студенттер белсенділігі төмен студенттерге назар аудармады, көнгіш қатысушыларға өзін көрсетуге мүмкіншілік бермеді. Белсенді студенттердің көпшілігі, оларға «біреуге түсіндіріп, көмектесіп, қатесін жөндеп жатқаннан» гөрі, негізгі жұмысты өздері-ақ орындап тастаған оңайға соғатынын айтты. Кейбір студент менеджерлер өз тобының студенттері арасында тапсырмаларды үлестіру барысында, оларға тапсырманың ұнайтыны-ұнамайтыны туралы сұрап жатпай-ақ, ол тапсырманы орындауға қызығушылығының бар не жоқ екендігін білмей-ақ, тапсырманы беріп отырған.

Бірқатар экспериментке қатысушы студенттердің педагог-менеджер болғысы келгенімен, оның тұлғалық, педагогикалық, менеджерлік құрылымының мазмұнын білмеді. Оның демократиялық стиліне, ізгілікті бағытының мазмұнына аса мән бермеді. Болашақ педагогтың басқару құзыреттілігіндегі эмпатия, толеранттылық қабілеттеріне баса назар аударған жоқ. Педагог-менеджердің бойында педагогикалық, менеджерлік білім, білік, дағдылардың болуы қажеттігін түсінгенімен, ондағы зияткерлік, танымдық құрамына көп көңіл бөлінбейтіндігі байқалды. Көшбасшылық біліктерді білгенімен, оларды іс-шараларды ұйымдастыру, тапсырмаларды топта орындау барысында көрсете алмады. Басқару іс-әрекетіндегі негізгі құрамының бірі коммуникативтік біліктері екендігін біледі, бірақ оларды практикалық іс-әрекетінде, жағдаяттарда көрсете алмайды.

Сонымен қатар, оқытушылар мен эдвайзерлер тарапынан студенттермен қарым-қатынас жасауда тұлғалық-бағдарлық қарым-қатынас принципі негізінде құрастырғысы келетіндігі анықталды, мұндайда басқарушылық құзыреттіліктің қалыптасу үдерісі кезінде студент пен оқытушының (эдвайзердің) арасында бірлескен өзара әрекеттестіктің оңтайлы әсері пайда болатыны анықталды.

Сауалнама жүргізу нәтижесі бойынша, бір жағынан, студенттердің басқарушылық құзыреттілікті дамытуға талаптануы айқындалды, ал екінші жағынан олардың білім берудегі басқару, соның ішінде оқушының жеке тұлғасын, сынып ұжымын басқаруға, яғни олармен өзара әрекеттестік негізіндегі диалогке даярлығы саласынан білімдерінің аздығы, басқарушылық құзыреттілігін көрсете алу мен өзінің менеджерлік қабілеттерін бағалай алу деңгейлерінің төмендігі анықталды (2.3 параграфта баяндалады).

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың жоғарыда баяндалған әдістемесінің тиімділігінің динамикасы келесі параграфта баяндалады.

2.2 Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесінің мазмұны

Қазіргі уақытта заманауи мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігін дамыту – болашақ педагогтарды даярлау мақсаттарының бірі. Басқарушылық құзыреттілікке ие мұғалім әлеуметтік және білім беру жүйелерін жобалау, әзірлеу және әлеуметтік-педагогикалық жүйені басқару жұмыстарымен айналысады. Бір жағынан, бұл жүйелер қоғамның және өндірістің мақсаттары мен міндеттерін қанағаттандыруы керек, ал екінші жағынан, қазіргі заманғы оқу орнының педагогикалық үдерісінде білім алушылардың жеке психикалық және әлеуметтік дамуын басқарудың бірыңғай жүйелік мақсаттары, қағидаттары, құралдары, технологиялары бар арнайы әзірленген кешенді оқыту тәжірибесін қамтамасыз етуі қажет.

Тұлғаның дамуы бақылаудың әсер етуі нәтижесінде, сондай-ақ генетикалық-табиғи және әлеуметтік бақыланбайтын факторлардың адамға әсер етуі нәтижесінде туындайды. Бұл адам болу, ал жеке тұлғаны қалыптастыру үдерісі дамуының нәтижесі [193, с. 56]. Дамудың сипаттары өзгерістің, заңдылықтың және бағыттың қайтарымсыздығы болып табылады. Дамудың нәтижесінде объектінің жаңа сапалы жағдайы пайда болады. Б.Г.Ананьевтің пайымдауынша, адамның дамуының түпкілікті өнімі – бұл өзінің жеке өміріне ие болуы, өмір жолын дербес және саналы теңестіруге айналдыруы [123, с. 260]. Адам болуы тиіс өзгерістерді, ең алдымен, білім мазмұнын меңгеру арқылы жүзеге асыратынын атап өту маңызды. Ол педагогикалық үдерісте қажетті және маңызды байланыс ретінде әрекет етеді. Білім беру мазмұны оқушылардың оқу үрдісінде игерілуі тиіс. Адам педагогикалық тұрғыдан айқын бағытта дамып, қоғамның ұсынған білім мазмұнын белсенді түрде игергенде ғана дамиды [193, с. 65].

Н.Е.Эрганова «Кәсіби-педагогикалық технологиялар» білім беру бағдарламасында мамандарды даярлауды зерттей отырып, өзінің ғылыми мақалаларында басқарушылық құзыреттілікті меңгерген мұғалім-технологтарды даярлаудың өзектілігін анықтайды. Бұл бірқатар жағдайлардан талап етілетіндігін көрсетеді:

- қоғамды заманауи басқарудың маңызды құралы ретінде әлеуметтік технологияны қарқынды дамыту;
- педагогикалық өндірістің және педагогикалық іс-әрекетті технологияландыру;
- кәсіби педагогикадағы қарым-қатынас үрдістерінің рөлін күшейту;
- кәсіби білім беру мұғалімінің қызметінде болған өзгерістер [194, с. 34].

Ғылыми-технологиялық үдеріс тек өндірістің көптеген салаларын ғана емес, мәдениет саласын, гуманитарлық білім салаларын да басып озды. Білім беру технологиясы мәселесіне деген қызығушылық түрлі мүдделерге

байланысты: кейбір ғалымдар дәстүрлі түрде инновациялық бағытты қолдайды; басқалары білім берудің жай-күйіне алаңдайды; басқалары технологиялық үдеріс жаңа мәселелерді сапалы шешу үшін білім беру дамуының кезеңі дайындаған объективті үдеріс деп есептейді. Жаңа тұжырымдамалар пайда болады, олардың шеңберінде теориялар, әдістер және оқыту технологиялары туралы пікірлерде өзгерістер орын алады. А.С.Белкин кәсіби-педагогикалық технологияны мұғалімнің кәсіби деңгейіне, өнерге қол жеткізу үдерісі ретінде анықтайды [195]. Кәсіби оқытуда педагогикалық технологияларды қолдану оқу үрдісін жобалауға және жүзеге асыруға технологиялық көзқарасты білдіреді. Сонымен қатар, кәсіби-педагогикалық технологиялар кешенді ықпалдастырылған жүйені, оның ішінде реттелген операциялар мен әрекеттер жиынтығын білдіреді. Мұндай жүйе педагогикалық мақсаттарды белгілеуге, білімді меңгеруге, кәсіптік дағдыларды игеруге және оқытудың мақсаттарын қоюға, білім алушылардың жеке қасиеттерін қалыптастыруға бағытталған ақпараттық-мақсаттық және үдерістік аспектілерді қамтамасыз етеді. Кәсіби білім беру технологиясы саласындағы мамандарды даярлау педагогикалық инновацияларды енгізу үшін теориялық білімді кодификациялаудың әртүрлі нысандарын енгізуге, білім берудің жеке формалары мен әдістерінен әдістемелік жүйелерге ауысуға, оқыту әдістерін жүйелі талдау және шешім қабылдау құралы ретінде көшіруге, білім алушы мен мұғалім арасындағы өзара әрекеттестіктің зияткерлік технологиясына көшуге мүмкіндік береді.

Эксперимент барысында біз де сондай кәсіби педагогикалық технологиялардың мүмкіндіктерін пайдаланып, болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдістемесін құрастыруға талпындық (сурет 10).

Диссертацияның 1.3 параграфында теориялық негізделгендей, 2.1-де айтылып өткендей, болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі үш кезеңмен қалыптастырылады: **рефлексиялық, танымдық, жобалаушылық.**

Қалыптастырудың бірінші кезеңін рефлексиялық деп алуымыз заңды.

Бүгінгі таңдағы мұғалім қызметіндегі педагогикалық үдерістегі рефлексия – өзін-өзі бақылау, дамыту, сондай-ақ педагогикалық үдерістің оң және теріс жақтарының себептерін анықтауға, қайта ұйымдастыруға мүмкіндік береді.

Педагогтік қызметте орындайтын функцияларына байланысты рефлексия негізгі үш нысанда қарастырылады. Олар: жағдаяттық, ретроспективті және перспективті рефлексия. Жағдаяттық рефлексия – «уәждеме» және өзін-өзі бағалау түрінде талдау жұмысында «осы жерде, қазір» рефлексиясы жүзеге асырылады. Ретроспективті рефлексия – жүзеге асырылған іс-әрекеттен кейінгі орын алған оқиғаларға талдау және бағалау қызмет атқарады. Мұғалім өз жетістіктері мен сәтсіздіктері туралы, сәтсіздікті жеңу жолдарының себептерін анықтайды. Перспективті рефлексия – алдағы уақытқа жоспарлауда тиімді жолдарды қарастыруды қамтиды.

Рефлексияның кәсіптік қызметтегі рөліне тоқталсақ: біріншіден – кәсіптік қызметті меңгеру үшін; екіншіден – кәсіптік қызметті меңгеру үдерісін бақылау

және басқару; үшіншіден – кәсіптік білім қызметінің шарттары өзгерген кезде; төртіншіден – өзінің даму тетіктерінің негізі болып табылады.

Сонымен, рефлексиялық кезеңде біз болашақ педагогтардың *өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру іс-әрекеттерінің қажеттілігін жете саналы түсінуіне аса мән бердік.*

Өйткені біздің зерттеуімізде *өзін-өзі басқарудың қажеттілігі* басшының топты ұйымдастыру сапасының болуы қажеттілігінен туындайды. Адам өзін-өзі басқара алғанда ғана топты басқара алады. Біздің бұл ойымызға В.А.Караковтың «өзін-өзі басқару – ол бірінші адамның өзін-өзі басқаруы, өзінің жеке тұлғалық қасиетін қалыптастыруы, өзінің дамуын ретке келтіруі» деген тұжырымдамасы дәлел бола алды. А.А.Жайтапованың «Мектептегі менеджерлік іс-әрекет», Б.Т.Акжаловтың «Оқушылар ұжымын дамытудағы өзін-өзі басқару жүйесі» атты еңбектерінде өзін-өзі басқару ұғымы жан-жақты талданған. Ал Г.К.Бегалиеваның зерттеуінде болашақ мамандарды даярлау үдерісінде студенттік өзін-өзі басқару мен тәлімгерліктің өзара байланысының педагогикалық шарттары қарастырылса, Е.Р.Касеновтың еңбегінде Қазақстан мектептеріндегі өзін-өзі басқарудың даму тарихы баяндалған [35, с.5].

Өзін-өзі басқару үдерісі өзін-өзі тану, өзін-өзі анықтау, өзін-өзі тәртіпке келтіру негізінде жүзеге асады. Өзін-өзі тәртіпке келтіру өз ойының белсенділігі мен мінез-құлқын, іс-әрекетін басқаруды білдіреді. Өзін-өзі тәртіпке келтіру ынтымақтастық, шығармашылық тұрғыда қамтамасыздандырылады. Өзін-өзі анықтау, тану, зерттеу, тұлғалық сапаларын айқындау, өзінің мүмкіндіктерін, қабілеттерін білу болып табылады. Өзін-өзі айқындау қарым-қатынас барысында, шығармашылық бірлестіктегі ойындар мен жобалық іс-әрекеттерде көрініс табады. Өзін-өзі басқаруда субъектілік өзара әрекеттестік маңыздылыққа ие.

Ал, өзін-өзі жүзеге асыруда олардың жекелігі қалыптасады. Білім алушының жекелігі интеллектуалды-шығармашылық, эмоционалды-адамгершілік, ұйымдастырушылық-іскерлік, орындаушылық-тәртіптілік сипаттамасынан көрінеді. Өзін-өзі жүзеге асыруда өзін-өзі реттеу (ынталандырушылық); өзін-өзі іске асыру (атқарушылық) және олардың кіріктірілуі (өзіндік ұстаным) негізге алынады. Өзіндік ұстаным жауапкершілікті, бастамашылдықты, іскерлікті, сыйластық қарым-қатынасты, өзіне деген талапшылдықты сипаттайды. Осындай сипаттама өзіндік басқарушылық құзыреттілікті тәрбиелеуге бағытталады.

Өзін-өзі жетілдіру өзіндік іс-әрекет арқылы жүзеге асырылады. *Өзін-өзі жетілдіру* дегеніміз – ұжымдағы шығармашылық істе жетістікке жету мен жаңа шарттағы шығармашылық іс-әрекеттің саналы түрде өз ойын жеткізе білуіндегі белсенділік деп айтуға болады. Осындай кезеңде мұғалімнің орны оқушының қоршаған ортамен өзара қарым-қатынасын байланыстырушы ретінде қызмет атқарады.

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың **рефлексиялық кезеңінде** диагностикалық құралдар арқылы олардың білім беру субъектілерімен өзара әрекеттестік негізінде оқушының жеке тұлғасын,

сынып ұжымын, оқу-тәрбие үдерісін басқару іс-әрекетінде оның өзін-өзі басқару, өзін-өзі жетілдіру, өзін-өзі жүзеге асыруға қызығушылығы, құндылықты бағдары, қабілетінің барлығы, ұмтылу және т.б. деңгейлері тексеріледі. Олардың осы бағыттағы бастапқы деңгейінің анықталғандығы туралы 2.1 параграфында жан-жақты баяндағанбыз.

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың танымдық кезеңінде оларды білім берудегі басқару саласынан білімдерін толықтыру жүзеге асырылады.

Осы мақсатта 5B010000 – педагогикалық мамандықтар бойынша жалпыға міндетті мемлекеттік стандарттың, пәндердің типтік оқу жоспарының, пәндердің оқу-әдістемелік кешенінің мазмұнына талдау жасалды. Соның негізінде *бакалавриаттағы педагогикалық базалық және бейіндеуші пәндердің бағдарламаларына қосымшалар енгізілді.*

Базалық пәндер бойынша «Педагогика», «Білім берудегі менеджмент», «Тәрбие жұмысының теориясы мен әдістемесі» пәндері және бейіндеуші пәндер арасынынан «Бағалаудың өлшемдік технологиялары» курсы таңдап алынды.

Бакалавриаттағы педагогикалық базалық және бейіндеуші пәндердің бағдарламаларының мазмұнына қосымшалар *мақсаты* – студенттердің білім берудегі басқарушылық саласынан тұтас теориялық білімдерін қалыптастыру, басқару құндылықтарына оң қарым-қатынастарын және басқарушылық құзыреттілігін көрсете алу іскерліктерін дамыту. Аталған қосымшалардың мазмұны (кестелер 10-13) көрсетілген.

Оның міндеттері:

- студенттердің оқушының тұлғасының дамуын, сынып ұжымын, сабақ үдерісін басқаруға қызығушылығын қалыптастыру және оның қоғам және адам өміріндегі мәнін түсінуге тәрбиелеу;

- білім берудегі басқарудың ұғымдық аппараты мен негізгі принциптерін меңгеру;

- басқарушылық құзыреттілік саласынан білімдерін толықтыру;

- мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің тұлғалық, педагогикалық, менеджерлік құрамына талдау жасау іскерліктері;

- педагог-менеджер тұлғасын жете меңгеру, атқаратын рөліне эмоционалдық қатынастарын кеңейту;

- білім берудегі басқару саласынан меңгерген білімдерін практикада пайдалануға тәрбиелеу;

- басқару іс-әрекетінде білім беру субъектілерімен өзара әрекеттестікке түсе алу іскерліктері мен дағдыларын дамыту.

Кесте 10—«Педагогика» пәнінің бағдарламасының мазмұнына қосымша

Пәннің тақырыптық жоспары	Бағдарламаның мазмұнына қосымша
I бөлім. Педагогикалық мамандыққа кіріспе 1-тақырып. Қазіргі жағдайдағы білім берудің басымдылық рөлі	Басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқан педагогқа қоғамның сұранысы. Жоғары педагогикалық оқу орындарының студенттердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мүмкіндіктері
2- тақырып. Педагогикалық кәсіп пен іс-әрекеттің жалпы сипаттамасы	Педагогикалық іс-әрекеттің кәсіби стандартында мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру қажеттігі және оған сәйкес педагогтың білімі, білігі, іскерлігі және тұлғалық қасиеттеріне қойылатын минималды талаптар. Басқарушылық іс-әрекет – педагогикалық іс-әрекеттің ерекше түрі. Басқарудың функциялары.
3-тақырып. Педагогтың тұлғасы және оның кәсіби құзыреттілігі	Басқарушылық құзыреттілік ұғымының мәні. Педагог-менеджер құрылымы және оның сипаттамасы.
4 - тақырып. Педагогтың үздіксіз кәсіби өсуінің факторлары	Педагогтың тұлғалық, педагогикалық, менеджерлік құзыреттерінің мәні. Үздіксіз білім беру барысында педагогтың басқарушылық құзыреттілігін дамыту мәселесі.
II бөлім. Педагогиканың теориялық-әдіснамалық негіздері 1 - тақырып. Педагогика адам туралы ғылым жүйесінде	Оқушы тұлғасының дамуын басқару, сыныпты басқару, сабақ үдерісін басқару – педагогтың басқарушылық іс-әрекетінің негізгі нысаны ретінде.
2 - тақырып. Педагогикалық зерттеудің әдіснамалық негіздері мен әдістері	Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдіснамалық тұғырлары: жүйелілік, тұлғалық, тұлғалық-бағдарлық, аксиологиялық, жекелік-креативтілік және т.б.
2-тарау. Тұтас педагогикалық үдерістегі тәрбие 1-тақырып. Тұтас педагогикалық үдерістегі тәрбиенің мәні мен мазмұны	Педагог менеджердің демократиялық стилі, ізгілікті бағыты, ізгілік қасиеттері, эмпатиясы, толеранттылығы. Басқарудағы мұғалім мен оқушының өзараәрекеттесуі
3-тарау. Оқыту - тұтас педагогикалық үдерістің құрамды бөлігі 1-тақырып. Оқыту үдерісінің маңызы	Сабақ үдерісін басқару – педагогтың басқарушылық іс-әрекетінің нысаны ретінде.

«Педагогика» пәнінің бағдарламасының мазмұнына қосымшада болашақ педагогтар кестеде көрсетілгендей мынадай тақырып мазмұнын меңгереді: Басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқан педагогқа қоғамның сұранысы. Жоғары педагогикалық оқу орындарының студенттердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мүмкіндіктері.

Педагогикалық іс-әрекеттің кәсіби стандартында мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру қажеттігі және оған сәйкес педагогтың білімі, білігі, іскерлігі және тұлғалық қасиеттеріне қойылатын минималды талаптар. Басқарушылық іс-әрекет – педагогикалық іс-әрекеттің ерекше түрі. Басқарудың

функциялары. Басқарушылық құзыреттілік ұғымының мәні. Педагог-менеджер құрылымы және оның сипаттамасы. Педагогтың тұлғалық, педагогикалық, менеджерлік құзыреттерінің мәні. Үздіксіз білім беру барысында педагогтың басқарушылық құзыреттілігін дамыту мәселесі.

Оқушы тұлғасының дамуын басқару, сыныпты басқару, сабақ үдерісін басқару – педагогтың басқарушылық іс-әрекетінің негізгі нысаны ретінде. Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдіснамалық тұғырлары: жүйелілік, тұлғалық, тұлғалық-бағдарлық, аксиологиялық, жекелік-креативтілік және т.б.

Педагог менеджердің демократиялық стилі, ізгілікті бағыты, ізгілік қасиеттері, эмпатиясы, толеранттылығы. Басқарудағы мұғалім мен оқушының өзараәрекеттесуі. Сабақ үдерісін басқару – педагогтың басқарушылық іс-әрекетінің нысаны ретінде.

Студенттердің осы қосымшада меңгерілген білімдері «Білім берудегі менеджмент» пәнінің бағдарламасының мазмұнына қосымша арқылы толықтырылады (кесте 11).

Кесте 11 – «Білім берудегі менеджмент» пәнінің бағдарламасының мазмұнына қосымша

Пәннің тақырыптық жоспары	Бағдарламаның мазмұнына қосымша тақырыптар
1	2
Бағдарлама мазмұны. 1-Бөлім. Білім берудегі менеджменттің теориялық-әдіснамалық негіздері 1-тақырып. Менеджмент басқару туралы ғылым	Педагогтың басқарушылық іс-әрекеті – білім беру саласындағы менеджменттің құрамдас бір бөлігі. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің құрамы
2-тақырып. Педагогикалық менеджмент педагогикалық жүйелерді басқарудың теориясы және технологиясы ретінде.	Педагог-менеджердің басқару іс-әрекетіне қатысты теориялық тұжырымдар мен технологиялар
2- Бөлім. Мектептің тұтас педагогикалық үдерісін басқару 1-тақырып. Мектеп басқарудың педагогикалық жүйесі және нысаны ретінде	Педагогтың басқару функциялары: ақпараттық-аналитикалық, мотивациялық-мақсаттық, жоспарлық-болжамдық, ұйымдастыру-орындаушылық, реттеу-түзетушілік
2-тақырып. Мектептің тұтас педагогикалық үдерісін диагностикалау	Педагог-менеджер-сарапшы, диагностикалаушы, бағалаушы рөлінде
3-тақырып. Мектептің тұтас педагогикалық үдерісін жоспарлау	Жоспарлау – педагог-менеджердің оқушы тұлғасының дамуын, сынып ұжымын, сабақ үдерісін басқарудың функциясы ретінде
4-тақырып. Мектептегі әдістемелік қызмет және мұғалімдерді аттестациялау	Педагогтың шеберлік дағдылары – басқарушылық құзыреттілігінің құрамдас бөлігі

11 – кестенің жалғасы

1	2
3- Бөлім. Мектептің педагогикалық ұжымын басқару 1-тақырып. Педагогикалық ұжым басқарудың объектісі мен субъектісі ретінде	Сынып ұжымы – педагогтың білім беру сапасын басқарудың объектісі ретінде. Ізгілік қабілеттер, эмпатия, толеранттылық – педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің құрамдас бір бөлігі
2-тақырып. Педагогикалық қарым-қатынас және басқару этикасы	Педагогтың басқарушылық құзыреттілігі. Коммуникативтік дағдылар педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің құрамдас бір бөлігі ретінде
4-тақырып. Білім беру менеджерінің көшбасшылығы және көшбасшылық қасиеті.	Көшбасшылық қабілеттер - педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің құрамдас бір бөлігі ретінде

Аталған қосымшада оқытылатын тақырыптар мазмұны болашақ педагогқа педагог-менеджердің басқару іс-әрекетіне қатысты теориялық тұжырымдар мен технологияларды, функцияларын (ақпараттық-аналитикалық, мотивациялық-мақсаттық, жоспарлық-болжамдық, ұйымдастыру-орындаушылық, реттеу-түзетушілік), рөлдерін (сарапшы, диагностикалаушы, бағалаушы және т.б.) меңгертуді қамтиды. Қосымшада педагог-менеджердің оқушы тұлғасының дамуын, сынып ұжымын, сабақ үдерісін басқаруының негізгі функциясы – жоспарлау іс-әрекетіне аса мән беріледі.

Сынып ұжымын – педагогтың басқару объектісі ретінде жан-жақты түсіндіріп, оның нәтижелі болуы басқарушылық шеберлік дағдыларының дамуынан талап етілетіндігі ашылады.

Педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің құрамдас бөліктеріне ізгілік қабілеттерге, эмпатияға, толеранттылыққа, коммуникативтік дағдыларға, көшбасшылық қабілеттерге басым көңіл бөлінеді.

Сонымен «Білім берудегі менеджмент» пәнінің мазмұнына жасалған қосымша сабақ үдерісін басқару мақсаттары мен міндеттерін дамытуды ұсынады.

Осы қосымшаны оқу барысында студенттер теориялық білімді теориялық басқару және ұйымдастыру теориясы бойынша меңгереді, оқушының жеке тұлғасын, сыныпты, сабақ үдерісін басқару идеясын қалыптастырады, оның формалары мен технологияларын, алғашқы басқару дағдыларын меңгереді. Бұл пән *оқытушы мен студенттің өзара әрекеттесу үдерістерін басқарумен*, жеке дамуымен, оқыту жүйесіндегі білім алушының орнын өзгертуге бағытталған.

Оқу сабақтарында студенттер басқарудың негізгі тұжырымдамаларымен және тәсілдерімен, басқару технологияларымен, стратегияларымен, негізгі ерекшеліктерімен, қазіргі заманғы әдістерімен, білім беру сапасын басқару негіздерімен танысады.

Кесте 12 – «Бағалаудың өлшемдік технологиялары» пәнінің бағдарламасына қосымша

Пәннің тақырыптық жоспары	Бағдарламаның мазмұнына қосымша
2-тақырып: Білімді бақылау мен бағалаудың дәстүрлі жүйесі	Мұғалімнің сабақ үдерісін басқаруда оқушының жетістігін бақылау мен бағалаудың алатын орны мен рөлі. Мұғалімнің пән мазмұнын жетік меңгеру себептері мен салдарлары
3-тақырып: Бағалаудың өлшемдік технологиялары	Оқушының тұлғасын, сыныптың ұжымын, сабақ үдерісін басқаруға мұғалімнің педагогикалық білім, білік, дағдыларының қалыптасуы қажеттілігі
4-тақырып: Бағалау іс-әрекетінің проблемасы	Жаңартылған білім беру мазмұны жағдайында оқушылардың оқу жетістігін бағалауды басқару. Осы бағытта оқушылармен, ата-аналармен, пән мұғалімдерімен біргелікте атқарылатын іс-әрекеттерді алдын ала жоспарлау, ұйымдастыру, нәтижелерін талдау, түзетулер енгізу
6-тақырып: Өлшемдік (критериалды) бағалау	Оқушының қалыптастыру және жиынтық бағалауға мотивациясын дамыту. Мұғалімнің оларға, ата-анасына бағалау ерекшеліктері бойынша түсіндіру, ақыл-кеңес беру жұмстарын басқару.
7-тақырып: Өлшемдік оқыту кезеңдері	Мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің зияткерлік құрамының қалыптасуы. Оқу нәтижелерін талдау, салыстыру, бағалау, қорытындылау, рефлексия, түзетулер енгізу және т.б.
8-тақырып: Тақырыпты толық меңгеру өлшемін тұжырымдау. Оның оқу мақсаттары. Оқу мақсаттарының қызметтері	Мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің танымдық білімдері мен зияткерлік біліктерінің, коммуникативтік іскерліктерінің мазмұны. Олардың оқушының іс-әрекетін бағалаудағы маңызы.
10-тақырып: Бағалау принциптері	Мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің коммуникативтік құрамының қалыптасуы. Мұғалім мен оқушының өзараәрекеттесу принциптерінің бағалауда маңыздылығы
11-12 тақырыптар: Бағалаудың кезеңдері мен құралдары. Жиынтық бағалау нәтижелерін түзету (модерациялау)	Мұғалімнің оқушының оқу жетістігін бағалауды басқарудағы білім, білік, дағдылары.
14-тақырып: Оқушылардың өзін-өзі және бірін бірі бағалауы	Мұғалімнің оқушының оқу жетістігін бағалауын өзін-өзі басқаруын тәрбиелеуі.

«Бағалаудың өлшемдік технологиялары» курсына қосымшада (кесте 12) студенттер оқушылардың оқу жетістігін бақылау және бағалауды басқару технологияларын жасау, пайдалану, сынақтан өткізу үдерісін зерттеуді үйренеді. Қалыптастыру және жиынтық бағалауды басқаруды ұйымдастыруда оқушымен, ата-анамен, пән мұғалімдерімен өзара әрекеттестікке түседі,

басқарушылық құзыреттілігінің танымдық, зияткерлік, коммуникативтік білім, білік, дағдыларын дамытады. Осы мақсатта қосымшада студенттердің меңгеруіне арналған бірқатар тақырыптар ұсынылады: Мұғалімнің пән мазмұнын жетік меңгеру себептері мен салдарлары. Оқушының тұлғасын, сыныптың ұжымын, сабақ үдерісін басқаруға мұғалімнің педагогикалық білім, білік, дағдыларының қалыптасуы қажеттілігі. Жаңартылған білім беру мазмұны жағдайында оқушылардың оқу жетістігін бағалауды басқару. Осы бағытта оқушылармен, ата-аналармен, пән мұғалімдерімен біргелікте атқарылатын іс-әрекеттерді алдын ала жоспарлау, ұйымдастыру, нәтижелерін талдау, түзетулер енгізу. Оқушының қалыптастыру және жиынтық бағалауға мотивациясын дамыту. Мұғалімнің оларға, ата-анасына бағалау ерекшеліктері бойынша түсіндіру, ақыл-кеңес беру жұмстарын басқару. Мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің зияткерлік құрамының қалыптасуы. Оқу нәтижелерін талдау, салыстыру, бағалау, қорытындылау, рефлексия, түзетулер енгізу және т.б. Мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің танымдық білімдері мен зияткерлік біліктерінің, коммуникативтік іскерліктерінің мазмұны. Олардың оқушының іс-әрекетін бағалаудағы маңызы. Мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің коммуникативтік құрамының қалыптасуы. Мұғалім мен оқушының өзараәрекеттесу принциптерінің бағалаудағы маңыздылығы. Мұғалімнің оқушының оқу жетістігін бағалауды басқарудағы білім, білік, дағдылары. Мұғалімнің оқушының оқу жетістігін бағалауын өзін-өзі басқаруын тәрбиелеуі. Осы тұрғыдан автордың авторлық бірлестікте жарық көрген «Оқыту нәтижелерін бағалаудың жаңаша әдістері» атты оқу құралында да осы ой толықтырыла түседі [196].

«Тәрбие жұмысының теориясы мен әдістемесі» курсына қосымшаларда оқушының тұлғасын басқару, оның бойында көшбасшылық сапаларды қалыптастыру, оларды айқындаудағы дидактикалық әдістемелер, өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру бағытындағы іс-шаралар түрлері, оларды жоспарлау, ұйымдастыру, өткізу, сараптама жасау, қателіктерін түзету және т. б іскерліктері мен дағдылары қалыптасатын теориялық білімдер меңгертіліп, практикалық тапсырмалар ұсынылды. Осы қосымшада (кесте 12) 13 тақырыпқа қосымша мазмұн жасалды, атап айтқанда: Оқушы тұлғасының дамуын басқару. Оқушының тұлғалық ізгілік қасиеттерінің дамуын бақылау, мониторингілеу, бағалау, түзетулер енгізу, дамуына ықпал ету. Сыныпты, сынып ұжымын басқару. Сыныптың ұйымшылдығын, командада жұмыс істеу қабілеттерін, бір-біріне сыйластық қасиеттерін, толеранттылығын, коммуникативтік іскерліктерін дамыту. Сыныптың тәрбие жұмысын басқару ерекшеліктері. Оқушының жеке қабілеттерінің дамуын диагностикалау. Сыныпты дамыту бағыттарын болжау, жобалау, стратегиялық жоспарлар құру. Жеке және топтық тәрбие жұмыстарын ұйымдастыруды жоспарлау. Ата-аналармен өткізілетін іс-шаралардың бағыттарын анықтау. Оқушылардың ұжымын қалыптастырудың стратегиясын анықтау, мақсат қою, болжау, бағыттарын жобалау, жоспарлау, ұйымдастыру, рефлексиялық басқару, бақылау, бағалау, түзетулер енгізу. Оқушының тәрбиесін басқару ұстанымы,

мақсаты, принциптері, бағыттары, мазмұны, формалары, құралдары. Оқушының тәрбиесін басқарудағы демократиялық, гумандылық, жеке тұлғалық, қоғамдық, ұйымдық және т.б. Қиын балаларды басқару технологиясы: диагностикалау, себептерін айқындау, дамыту бағыттарын анықтау, мақсат қою, болжау, жоспарлау, ұйымдастыру, жұмыс түрлерін, орнын, формасын, құралдарын анықтау, бақылау, бағалау. Өзін-өзі ұйымдастыру, өзін-өзі бағалау, өзін-өзі жетілдіру рефлексиясын дамыту. Балалардың дарындылығын айқындау әдістемесі. Дарындылығын дамыту әдіс-тәсілдері, формалары, құралдары. Дарынды балалардың танымдық және өзіндік іс-әрекеттерін дамытуды басқару ерекшеліктері. Оқушының жеке тұлғасын, соның ішінде денсаулығын дамытуды басқару: болжау, мақсат қою, іс-шаралардың мазмұнының алдын-ала жарты жыл бұрын жоспарлау, ұйымдастыру, бақылау және т.б. Оқушының жеке тұлғасын дамытуды басқарудың үлкен бір бағыты мамандыққа бейімдеу, табысты өмір сүруді үйрету, еңбек ету арқылы білім алу қажеттілігін санасына сіңіру. Осы мақсатта жүргізілетін іс-шараларды алдын-ала жобалау, жоспарлау, ұйымдастыру. Оқушының тұлғасын, сынып ұжымын, сабақты басқарудағы мұғалім мен ата-ананың серіктестігін орнату. Олардың іс-әрекетін ықпалдастыруды жобалау, ұйымдастыру. Мұғалімнің ата-анамен жұмыс жүргізудегі коммуникативтік мәдениеті. Оқушының тұлғасы, сыныптың ұжымын дамуындағы бастамашылдықтың орны мен рөлі. Оны басқарудағы мұғалімнің алдына қойған стратегиялық бағыты мен оның орындалуындағы ерекшеліктер. Оқушының тұлғасын, сыныптың ұжымын, сабақ үдерісін басқарудағы диагностика түрлері және олардың қолданылуы. Тәрбие үдерісін ғылыми негізде басқару принциптері, мақсаты, мазмұны оны жүзеге асыру формалары мен әдіс-тәсілдері.

Кесте 13 - Тәрбие жұмысының теориясы мен әдістемесі пәнінің бағдарламасына қосымша

Тақырыптары	Бағдарламаның мазмұнына қосымша тақырыптар
1	2
1-тақырып: Тәрбие үдерісі – тұтас педагогикалық үдерістің құрамды бөлігі	Оқушы тұлғасының дамуын басқару. Оқушының тұлғалық ізгілік қасиеттерінің дамуын бақылау, мониторингілеу, бағалау, түзетулер енгізу, дамуына ықпал ету.
3-тақырып: Сынып жетекшісінің тәрбиелік іс-әрекетінің жүйесі	Сыныпты, сынып ұжымын басқару. Сыныптың ұйымшылдығын, командада жұмыс істеу қабілеттерін, бір-біріне сыйластық қасиеттерін, толеранттылығын, коммуникативтік іскерліктерін дамыту.
4-тақырып: Мектепте, сыныпта тәрбие жұмыстарын жоспарлау	Сыныптың тәрбие жұмысын басқару ерекшеліктері. Оқушының жеке қабілеттерінің дамуын диагностикалау. Сыныпты дамыту бағыттарын болжау, жобалау, стратегиялық жоспарлар құру. Жеке және топтық тәрбие жұмыстарын ұйымдастыруды жоспарлау. Ата-аналармен өткізілетін іс-шаралардың бағыттарын анықтау.

13 - кестенің жалғасы

1	2
5-тақырып: Оқушылар ұжымын қалыптастырудағы тәрбие жұмысының ерекшеліктері	Оқушылар ұжымын қалыптастырудың стратегиясын анықтау, мақсат қою, болжау, бағыттарын жобалау, жоспарлау, ұйымдастыру, рефлексиялық басқару, бақылау, бағалау, түзетулер енгізу.
7-тақырып. Қазіргі таңдағы оқу-тәрбие үдерісіндегі тәрбие технологиясы	Оқушының тәрбиесін басқару ұстанымы, мақсаты, принциптері, бағыттары, мазмұны, формалары, құралдары. Оқушының тәрбиесін басқарудағы демократиялық, гумандылық, жеке тұлғалық, қоғамдық, ұйымдық және т.б.
8-тақырып. Сынып жетекшісінің қиын балалармен жұмыстарының жүйесі	Қиын балаларды басқару технологиясы: диагностикалау, себептерін айқындау, дамыту бағыттарын анықтау, мақсат қою, болжау, жоспарлау, ұйымдастыру, жұмыс түрлерін, орнын, формасын, құралдарын анықтау, бақылау, бағалау. Өзін-өзі ұйымдастыру, өзін-өзі бағалау, өзін-өзі жетілдіру рефлексиясын дамыту
9-тақырып: Дарынды балалармен жүргізілетін тәрбие жұмыстарының жүйесі	Балалардың дарындылығын айқындау әдістемесі. Дарындылығын дамыту әдіс-тәсілдері, формалары, құралдары. Дарынды балалардың танымдық және өзіндік іс-әрекеттерін дамытуды басқару ерекшеліктері.
10-тақырып: Оқушылардың денсаулық пен салауатты өмір салтына құндылық қатынасын қалыптастырудағы сынып жетекшісінің іс-әрекеті	Оқушының жеке тұлғасын, соның ішінде денсаулығын дамытуды басқару: болжау, мақсат қою, іс-шаралардың мазмұнының алдын-ала жарты жыл бұрын жоспарлау, ұйымдастыру, бақылау және т.б.
11-тақырып. Оқушылармен жүргізілетін кәсіби бағдар беру жұмыстарының әдістемесі	Оқушының жеке тұлғасын дамытуды басқарудың үлкен бір бағыты мамандыққа бейімдеу, табысты өмір сүруді үйрету, еңбек ету арқылы білім алу қажеттілігін санасына сіңіру. Осы мақсатта жүргізілетін іс-шараларды алдын-ала жобалау, жоспарлау, ұйымдастыру.
12- тақырып. Оқушылардың ата-аналарымен педагогикалық әрекеттестік технологиясы	Оқушының тұлғасын, сынып ұжымын, сабақты басқарудағы мұғалім мен ата-ананың серіктестігін орнату. Олардың іс-әрекетін ықпалдастыруды жобалау, ұйымдастыру. Мұғалімнің ата-анамен жұмыс жүргізудегі коммуникативтік мәдениеті.
13-тақырып: Балалар мен жасөспірімдердің бастамашылдығын дамытудағы тәрбиелік жұмыстар	Оқушының тұлғасы, сыныптың ұжымын дамуындағы бастамашылдықтың орны мен рөлі. Оны басқарудағы мұғалімнің алдына қойған стратегиялық бағыты мен оның орындалуындағы ерекшеліктер.
14-тақырып. Тәрбие жұмыстарының нәтижесі мен тиімділігінің диагностикасы	Оқушының тұлғасын, сыныптың ұжымын, сабақ үдерісін басқарудағы диагностика түрлері және олардың қолданылуы
15-тақырып. Тәрбие үдерісін ғылыми-әдістемелік қамтамасыздандыру	Тәрбие үдерісін ғылыми негізде басқару принциптері, мақсаты, мазмұны оны жүзеге асыру формалары мен әдіс-тәсілдері

Сонымен жоғарыда берілген «Педагогика» пәні бойынша 8 тақырыпқа, «Білім берудегі менеджмент» – 8, «Тәрбие жұмысының теориясы мен әдістемесі» –13, «Бағалаудың өлшемдік технологиялары» – 8 тақырыпқа жасалған пәндер мазмұнының қосымшаларын оқыту негізінде студенттердің білім берудегі басқару саласынан, соның ішінде болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің құрамы (тұлғалық, педагогикалық, менеджерлік) туралы, оқушының дамуын басқару, сыныпты басқару, сабақты басқарудың ұстанымдары, атқаратын қызметі, ерекшеліктері, кезеңдері және т.б. туралы теориялық білімдері кеңейтілді, басқару іс-әрекетіндегі іскерліктерінің дамуына ықпал етті. Осы меңгертілген теориялық білімдері мен іскерліктері болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесінің **жобалаушылық** кезеңінде *педагог-менеджер үйірмесінің* аясында және педагогикалық практика барысында практикалық дағдыларының қалыптасуымен бекітілді.

Педагог-менеджер үйірмесі аптасына бір рет академиялық 2 сағат көлемінде өткізілді. Үйірменің негізгі мақсаты – болашақ педагогтардың білім берудегі басқару іс-әрекеті саласынан теориялық білімдерін бекіту және практикалық дағдыларын дамыту. Осы мақсатқа сәйкес үйірме жұмысы *үш бағыттан тұрды*: 1) шағын курстар; 2) оқу жоспарынан тыс мектеп практикасы; 3) студенттердің өзін-өзі басқару саясаты аясында тәрбие іс-шаралары

1. Шағын курстардың дәріс семинарлары ұйымдастырылды және өткізілді. Соның бірінен мысалдар келтіріп өтейік «Білім беру ортасын жобалау» дәрісінің негізгі мақсаты – қазіргі заманғы оқу ұйымдарының білім беру ортасын жобалау және жабдықтау туралы ақпаратты жүйелеу. Осы дәрістерді меңгеру барысында студенттер кәсіптік мектептерде білім беру ортасын дамытудың негізгі бағыттарын, жеке ғимараттар мен оқу орнының құрылымдық компоненттерін, жабдықтармен оқыту семинарларын, зертханалар мен кеңселер стандарттарын, оқу мен оқу-әдістемелік мүмкіндіктеріне қойылатын негізгі талаптар, оқыту нысандары мен дербес өндірістік, қауіпсіздік мәселелері, санитарлық-гигиеналық кабинеттердің жабдықтары мен жабдықтарға арналған техникалық талаптарды игереді. Нәтижесінде студенттер оқу орнының білім беру ортасын ұйымдастырудың үздік нұсқаларын табуға, білім беру және өндірістік процестің ұтқыр және өзгермелі кеңістіктік ортасын құру бойынша мақсатты жұмыс жүргізуге үйренеді.

«Білімдегі ақпараттық технологиялар» дәрісін игеру олардың ақпараттық технологиялар тұжырымдамаларын қорытуды қамтамасыз етеді; студенттерді тарихты, кәсіби білім беруді ақпараттандыру қағидаларын, білім беру ұйымдарында компьютерлік техниканы, видеотехниканы және коммуникацияны пайдаланудың негізгі бағыттары мен білім беруді басқару жүйесімен таныстырады. Оқудың негізгі мақсаты – студенттерге білім беру материалдарының фрагменттерін немесе Power Point бағдарламасының көмегімен негізгі оқу бағдарламаларының мазмұнын ұсынуға, қалыптасқан ұғымдарды түсіну, зерттелетін технологиялық объектілердің көрінісі, суреттері және т.б. үйрету.

«Шығармашылық – ғылым – ғылыми зерттеулер» дәріс семинары мұғалімнің ғылыми басқарудағы шығармашылық әлеуетін дамытады.

2. *Оқу жоспарынан тыс практика* (эксперимент тұрғысынан) оқушылардың мектептегі оқудан тыс үйірме сағаттары есебінен өткізілді. Оқу жоспарынан тыс практиканың мақсаты – болашақ педагогтардың оқушылармен өзара әрекеттестікке түскенде басқарушылық дағдыларын дамытуға ықпал ету. Оқу жоспарынан тыс практика аптасына бір рет 2 сағат барлығы 32 сағат көлемінде жүргізілді. Сағат екі бөлімнен тұрды, бірінші бөлім – жобалық іс-әрекет сабақ өткізіледі. Екінші бөлім – оқушылармен оларды қызықтыратын тақырыптарында әңгімелесу, біргелікте серуендеу, мұражайға, театрға, концерттік бағдарламаларға бару, оның нәтижелерін талдау, ой бөлісу, қорытындылау, эссе жаздыру және т.б. Осы сабақтар арқылы олардың сабақты, сынып ұжымын, оқушы тұлғасының дамуын басқару тиімді болады.

Экспериментке «5B011000 – Физика», «5B011700 – Қазақ тілі және әдебиеті» мамандықтарындағы студенттер қатысқандықтан олардың мектепте оқушылармен жүргізілген жобалық іс-әрекет сабақтары, физика саласынан жобалық іс-әрекет, қазақ тілінен жобалық іс-әрекет, қазақ әдебиетінен жобалық іс-әрекет болып үш топқа бөліп оқытылды. Оқушылар сабақты меңгеру нәтижесінде «Латын әліпбиін үйрену ерекшеліктері», «Әдепті сөздер әлемі», «Шешендер шешкен даулы мәселелер», «Түркі ғұлама ойшылдары еңбектеріндегі басқару туралы ой-пікірлер», «Күн энергиясын пайдалану», «Баламалы энергия көздерін алу жолдары», «Робототехниканың даму перспективалары» және т.б. тақырыптар бойынша жобалар қорғады.

Болашақ педагогтардың оқу жоспарынан тыс педагогикалық практикасы төрт кезеңнен тұрды: 1) практикаға даярлық (кеңес, жеке жұмыс жоспары, күнделік, сабақ және тәрбие жұмысының сценарийлері және т.б.); 2) білім алушылардың практика алдын ала қорғауы (есеп); 3) Білім алушылардың практика қорғауы (есеп); 4) практиканың қорытынды конференциясы (баяндама) және негізгі әдістемелік принциптері өзін-өзі бақылау, өзара бақылау жеке кеңес алу, түзету болып табылады.

3. Педагог-менеджер үйірмесінің жұмыстары сабақтан тыс уақытта жүргізілетін университетте және мектепте өткізілетін тәрбие іс-шараларын (бұқаралық мәдени шаралар, демалыс күнін тиімділікпен өткізу, спорттық жарыстар, байқаулар және т.б.) ұйымдастыру және өткізуден тұрады. Мектеп оқушыларымен бірлестікте бір тәрбие іс-шарасын ұйымдастыру осы үйірменің қорытынды кезеңі болып табылады. Оны ұйымдастыру мен өткізу сценарийі үйірме сағатында талданады. *Тәрбиелік іс-шара сценарийі мақсат қою, жоспарлау, мазмұны, формасы, құралдары, күтілетін қауіптер, күтілетін нәтижелер, талдау, бағалау, түзету* және т.б. құрамдас бөліктерден тұрады. Осы дағдыларды игеру нәтижесінде болашақ педагогтардың басқарушылық тәжірибені молайту стратегиясы, көшбасшылық әлеуетін ашу, оқушылармен өзара субъектілік әрекеттесуде диалогке даярлықтары, ұйымдастыру қабілеттері артса, оны өткізу барысындағы процедураларда әртүрлі жағдаяттық мәселелерді шешу барысында эмпатиясы мен толеранттығы дами түседі. Осы бағытта

экспериментке қатысқан студенттер оқушылармен біргелікте рухани жаңғыру бағыты аясында «Елім деп соққан жүрегім» атты мерекелік кеш, «Қазақстанның негізгі ұстанымы – толереанттылық» тақырыбында диспуттық бағдарлама, «Қазақстанның болашағы» тақырыбында оппозициялық пікір-талас және т.б. өткізсе, «Ұстазым ұлылығыңды пір тұтам» атты концерттік бағдарлама, «Интеллектуалды сайыс олимпиадасы», «Көшбасшылар сайысы», «Қайырымды жанмын» атты қайырымдылық акциясы сияқты іс-шаралар өткізді. Осы жоғарыда көрсетілген пән мазмұнына қосымшалар мен педагог-менеджер үйірмесінің жұмыстарын жүргізуде интербелсенді әдістерін қолданған жөн. Осы тұрғыдан біз диссертациялық жұмыста жоғарыда көрсетілген бағдарламалар мазмұнын оқыту барысында қолданған әдіс-тәсілдерден мысалдар келтіргенді жөн санадық. Бұл туралы автордың өзінің жарық көрген еңбегінде де айтылады [197].

Алдымен аталған қосымшалар мазмұнын студенттерге меңгертудегі сабақтардың өзара байланыстағы белгілі бір кезеңдік құрылымнан тұратындығына мән бердік.

Бірінші – басқару құзыреттілігінің мазмұны мен құрылымы туралы жеткілікті деңгейде толық ақпарат беру қажет. Студент дәрістер, практикалық жаттығулардың көмегімен және өзінің қабілетіне, ұмтылысына, өзін-өзі дамытудағы белсенділігіне байланысты не нәрсе үйрене алатындығын түсінуі маңызды.

Екінші–практикалық әрекеттер кезеңі. Бұл – тиісті әрекетке сәйкес білудің, үйренудің нәтижесі және оны иеленетін адамның әрекеті.

Үшінші–жалпы және типтік дағдыларды түсіну, практикалық әрекеттерді егжей-тегжейлі талдау кезеңі. Бұл дәрістер мен практикалық жаттығулардың ауысуына ықпал етеді. Осылайша, теориялық білімдерді практикалық әрекеттермен байланыстыруға мүмкіндік пайда болады. Өзара ауысу кезеңі өзін-өзі көрсету және өзін-өзі дамыту тәжірибесін қалыптастыруға бағытталған. Бұл – маманның жалпы кәсіби даму процесінің құрамдас бөлігі.

Басқару дағдыларын қалыптастыру және дамыту практикалық сабақтарда өтеді. Кәсіби дағдыларды дамытудағы технологиялық көзқарас бастапқы мақсатқа (мақсаттарға, қағидаттарға, мазмұнға, бағалауға) негізделіп, объективті технологиялық атрибуттарға (субъект, әдіс, құрал, тиімділік шарттары) сүйеніп, оны процесс ретінде құруға бағытталған. Басқарушылық құзыреттілікті дамыту процесі біз қол жеткізген нәтижелердің реті ретінде анықталады. Ол бірнеше кезеңде өтеді (кесте 14).

Болашақ мұғалімдердің басқарушылық құзыреттілігін дамытуды басқаруды айқындайтын құралдар мен әдістер айқындайды. Практикалық менеджменттің құралдары ретінде мыналар қолданылады:

- іскерлік (басқару) ойындар әдісі;
- кейс-стади әдісі;
- менеджменттің практикалық мәселелерін шешу;
- бақылау сынақтарының әдісі.

Кесте 14 - Сабақтарда басқарушылық құзыреттілікті дамыту кезеңдік құрамдары

Басқарушылық құзыреттілікті дамыту үдерісінің құрылымдық бөліктері	Мазмұны
1. Диагностикалық	Студенттердің басшылық қызметке қатысты пікірлерін анықтау
2. Мақсаттық	Басқарушылық білімнің негізгі деңгейін қалыптастыру (пәндік білім мен дағдылар, құндылықтар, сапа және т.б.). Кәсіби маңызды қасиеттерді дамыту
3. Мазмұндық	Бағдарламаға қосымшалардағы тақырыптар мазмұны
4. Үнталандырушы-мотивациялық	Мұғалімнің басқарушылық қызметіне қызығушылықты дамыту, басқару құзыреттілігін дамытуға бағыттау
5. Іс-әрекеттік	Белсенді оқыту әдістерін қолдану, басқарушылық құзыреттілікті дамыту үшін шағын топтарда жұмыс жасау
6. Бағалаушылық	Басқарушылық құзыреттілік деңгейін дамытудың диагностикасы. Өзін-өзі диагностикалау

Барлық тапсырмалардың орындалуы нәтижесінде студенттерге оқушыны, сыныпты дамыту стратегиясын қалыптастыру және педагогикалық іс-әрекетте басқару дағдыларын қолдануды қоса алғанда, кіріктірілген дағдылар берілуі керек. Практикалық менеджмент бойынша оқыту – педагогтар мен технологтарды оқыту үдерісінің бөлігі, сондай-ақ кәсіби мектеп мұғалімдерінің біліктілігін арттыру, қайта даярлау үдерісі. Практикалық менеджменттің әдістерін пайдалану студенттерді оқыту үдерісінде шешімдерді дайындау мен қабылдауда тұрақты дағдыларды игеруге бағытталған.

Практикалық сабақтардың жалпы мақсаты төмендегідей болуы мүмкін: үйренушілердің мінез-құлқын дұрыс бағытта өзгерту; әрбір студенттің, топ жетекшісінің және мүшесінің сапасын арттыру; өзара дұрыс қарым-қатынастардың орнамау себептерін, жасырын шиеленісті және эмоцияларды анықтауға үйрету. Барлық практикалық сабақтар бірыңғай принцип бойынша құрылады. Құрылымның логикасы басында анықталған сабақтың мақсатына негізделеді, содан кейін нақты жағдайдың сипаттамасы беріледі, содан кейін сабақты өткізу тәртібі анықталады және оқытудың бағалау кезеңі міндетті болып табылады. Рөлдік ойындарда мұғалім қатысушыларға рөлдерді бөліп береді. Егер қатысушылар саны рөлдерден көп болса, қалған ойыншылар сарапшылар рөлін атқарады. Рөлдік емес ойындар қандай да бір жағдайдың белгілі бір ережелерін талқылауға негізделген [198, с. 10].

Болашақ мұғалімдердің кәсіби білім беру жүйесіне басқару элементтерін органикалық енгізу мәселесінде, барынша нәтижелі оқу нәтижелерін алуда және бір уақытта бітірушілердің жаңа кәсіби қасиеттерін қалыптастыруға ықпал етуде мәселе туындайды. Болашақ мұғалім мұны қалай жасау керектігін біліп қана

коймай, сонымен қатар оны өзі жасай білуі керек. Бұл жағдайда оның білімі оқытудың тиісті тәсілдері мен әдістеріне негізделуі керек.

Студенттерге проблемаларды шешу жолдарын және проблемаларды қалай шешуді үйрету керек, шабыттандыру, ынталандыру, мотивация беру, сұрақтар қою, үйренушінің жұмысын басқару дегенді білдіреді [199, с. 179]. Халықаралық және отандық тәжірибеде оқытудың кіріктірушілік нысаны, белсенді оқыту технологиялары практикалық басқаруды зерттеуге тән болып келеді.

А.К.Казанцев жоғарыда аталған басқару құралдарын кәсіби білім беруде пайдаланудың үш негізгі бағытын анықтайды:

- түрлі факторларды ескере отырып, белгілі бір жағдайларда басқару шешімдерін қабылдау;

- әзірленетін ұйымдық жобалар шеңберінде жаңа және жетілдірілген ескі жүйелерді жобалау;

- басқару проблемаларын ғылыми зерттеу, әртүрлі ұйымдық жүйелердің сипаттарын талдау және ұйымның жеке іс-әрекеттерін дамыту үшін болжамдар жасау [200, с. 42].

Анықталған басқару құралдарының әрқайсысы өзінің ерекшелігіне ие болады және арнайы қолдану талаптарын талап етеді.

Іскерлік (басқару) ойындары басқару жүйелерін немесе олардың жеке элементтерін ықтимал басқару шешімдерін ойнау және оларды жүзеге асыруда күтілетін нәтижелерді бағалау арқылы жүзеге асырылады. Бұл – күрделі кешенді басқару тапсырмаларын және проблемаларды шешу үшін пайдаланылатын басқару шешімдерінің әдісін дайындау мен енгізуде көп уақытты алатын әдіс. Іскерлік ойындардың қатысушылары өздері белгілеген немесе әзірлеген ережелерге сәйкес білікті сарапшылар ретінде әрекет етеді. Көбінесе, дайындалған басқарушылық шешімдерді терең және жан-жақты бағалау үшін, іскерлік ойындарға қатысушыларға рөлдерді симуляцияланған жағдайдың түрлі аспектілерінде бөлуді қарастырады.

Халықаралық тәжірибеде белгілі «кейс-стади» әдісі – нақты жағдайлар әдісі отандық оқытуды басқару практикасында кеңінен таралған және ұжымдық шешімдерді іздестіруге бағытталған [202]. Практикалық менеджмент құралы ретінде ол топтық жұмыс әлеуетін іске асыруға, корпоративтік ойлау дағдыларын игеруге, ынтымақтастық элементтерін дамытуға және нығайтуға және командалық жұмысты жеңілдетуге мүмкіндік береді. Басқарудың практикалық мәселелерін шешу әдісі ұйымдық жобалаудың (ұйымдық құрылымдардың, бөлімшелердің және т.б.) жеткілікті типтік, жиі қайталанатын міндеттерін шешу, ұйымдастыру жұмыстарын жоспарлау және талдау үшін алгоритмдер әзірлеуді және енгізуді қамтиды. Бұл құралдың негізгі міндеті – белгілі бір ұйымда немесе нақты мамандармен ұқсас проблемаларды шешу үшін ресми рәсімдерді бөлу және бекіту [200, с. 97].

Жоғарыда көрсетілген барлық оқыту әдістері кезіндегі практикалық сабақтарда студенттерге тән жалпы мінез-құлық ережелері болады:

1. Топтың барлық қатысушылары 5-6 адамнан уақытша шығармашылық ұжымдарға (УШҰ) бөлінеді.

2. УШҰ мүшелері бағалау критерийлерімен, ережелерімен танысады, проблемалық жағдайды қарастырады, шешімдер дайындайды.

3. Талқылау барысында тек қана жүргізуші мен қатысушы болады. Ешкім ерекше рөл және артықшылықтар талап ете алмайды.

4. Кез келген өзара сынға және аралық бағалауға қатаң тыйым салынады. Талқылаудың басты мақсаты – шығармашылық, достық қарым-қатынаста жаңа идеяларды жетілдіру.

5. Ұсынылған идеялар барынша мүмкін болатынына көз жеткізуге тырысу керек және олар әртүрлілігімен ерекшеленеді. Жаңа, құнды идеяның пайда болу ықтималдылығы ұсыныстардың санынан талап етіледі. Өз идеяларын түсіндіру және дамыту үшін әріптестерге сұрақтар қоюға болады, бірақ олар бағалау немесе жеке қарым-қатынастарды қамтымауы керек.

Студенттің білімін меңгеру деңгейін бағалау үшін бақылау сынақтарының әдісі қолданылады. Кәсіби білім беру менеджментіндегі бақылау сынақтарының жүйесі өзін-өзі бақылау режимінде де, аттестаттау режимінде де қолданылады.

Қабылдау ыңғайлылығы үшін практикалық сабақтар жүйесі кесте түрінде берілген (кесте 15). Жұлдызша тақырып бойынша практикалық сабақтарда қолданылатын әдістерді көрсетеді.

Кесте 15 - Басқарушылық құзыреттілікті дамытуда қолданылатын практикалық менеджмент құралдары

Практикалық сабақ тақырыбы	Сабақты өткізу әдістері			
	Кейс-стади	Іскерлік ойындар	Практикалық тапсырмалар	Тесттер
Заманауи оқушыны басқару	*			*
Басқару шешімдерін әзірлеу	*			*
Сынып ұжымының миссиясын қалыптастыру	*			*
Оқу-тәрбие үдерісін басқару құрылымын әзірлеу			*	*
Сыныптың даму стратегиясы	*			*
Таңдау сатысында оқушыларды бағалау		*		*
Бәсекеге қабілетті түлектің өлшемдерін анықтау	*			*
Проблеманы анықтауда сапалы құралдарды пайдалану	*			*

Басқарудағы заманауи жүйенің негізгі сәті басқарудағы жағдайлық тәсілдерді қолдану болып табылады. Жағдаяттық тәсілдің негізгі тұжырымдамасы – бұл жағдай, яғни ұйымға белгілі бір уақытта шешуші ықпал ететін айнымалылардың нақты жиынтығы. «Іскерлік жағдай» – қоршаған орта туралы ақпаратқа бағдарланған шешім қабылдайтын адамға кездесетін оқиғалар мен проблемалардың тізімі [200, с. 35]. Кейсті құрастыру – бұл шындықты барынша толық қабылдауды, шын мәнінде объектіні максималды

имитациялауды көздейтін шығармашылық. Іскерлік жағдайда кәсіби және ойын іс-әрекеттерінің факторларын біріктіру керек. Кәсіби және ойын іс-қимылдарының бұл тіркесімі проблемалық жағдайды іскерлік-ойын фрагменті ретінде қарастыруға мүмкіндік береді. Кейс-стадиді қолданудың негізгі міндеттері – студенттерге ақпаратты талдау, адамдарды басқару, келіссөздер жүргізу және шешімдер қабылдау дағдыларын үйрету.

Мысал ретінде «Заманауи оқушыны басқару» атты тақырыптық зерттеуді өткізу тәртібін қарастырайық. Бұл сабақтың мақсаты студенттерді оқу орнындағы үрдістерді көруге және дамытуға үйрету болып табылады: басқару, яғни болжауды білдіреді.

Студенттер менеджменттің түрлерін (басқару модельдерін), басқару тәсілдерін білуі керек: Студенттер командада жұмыс істей білуі керек, командадағы өз рөлін түсінуі керек.

Сабақ төрт кезең бойынша өтеді:

1-кезең – 15-20 минут студенттер өз тізімдерін дәлелдеу негізін ойлана отырып, қазіргі заманғы оқушы тұлғасының құрылымын жасайды.

2-кезең – студенттер шағын топтарда 30 минут ішінде мазмұнды талқылауға қатысушылардың жалпы келісімі топтық негізінде оқушының тұлғасын жасайды.

3-кезең – мұғалімнің жетекшілігімен 20 минут аралығында топтарда алынған нәтижелерді талқылайды және осы негізде ХХІ ғасырдағы оқушының басқарудың жалпы идеясын дамытады.

4-кезең – 20 минутта әр қатысушының топ жұмысына қосқан үлесі бағаланады.

«Басқару шешімдерін әзірлеу» кейстерін зерттеу төрт кезеңмен жүзеге асырылады. Мақсаттары: шешімдердің тиімділігін арттыру үшін жүйелік тәсілмен байланысты аналитикалық ойлау дағдыларын дамыту; ұсыныстарды дәлелдеу және жаңа ақпарат қабылдау дағдыларын дамыту.

Студенттер менеджмент циклын және менеджмент функцияларының мазмұнын; менеджментті байланыстыратын үдерістерді білуі керек:

Студенттер басқару шешімдерін қабылдау үдерісінің сатыларын таныстыра білу керек.

Басқару шешімдерін қабылдау үшін студенттерге тақырып таңдау мүмкіндігі ұсынылады:

1. Бастауыш немесе орта кәсіби білім беру жүйесін рационализациялау.
2. Оқу үдерісінде демократиялық принциптерді дамыту.
3. Оқу орнында материалдық және моральдық ынталандырудың әртүрлі нысандарын қолдану.
4. Оқу орны ұжымындағы әлеуметтік-психологиялық климатты жақсарту.
5. Таңдау тақырыбы.

Бірінші кезең - өзектілігін және топтың мүдделерін ескере отырып, мәселені қалыптастыру немесе таңдау. Ұзақтығы – 10 минут.

Екінші кезең – проблеманы құрастыру. Топтық талқылау барысында әр қатысушы бірнеше рет сөйлейді, ал уақытша шығармашылық топтың басшысы

бір сөйлеуде бір идеядан артық болмауын, сөйлеу ұзақтығы 1-2 минуттан аспауын қадағалайды. Топтың хатшысы хаттамаға барлық ұсыныстарды тіркейді. Ұзақтығы – 45 минут.

Үшінші кезең – ұсынылған шешімдерді талқылау. Ұзақтығы – 20 мин.

Төртінші кезең – бағалау. Ұзақтығы – 15 минут.

Басқару функцияларын жүзеге асырудағы ең маңызды дағдыларды ескере отырып, басқару дағдыларын дамыту екі кезеңде жүреді:

1. Кіріспе кезеңде білім беру мақсаттарын, тұжырымдамалық аппараттарын, даму тарихын, кәсіптік білім беруді басқарудың қазіргі жағдайын таныстыру мақсатында дәріс сабақтар өткізіледі. Дәріс оқытудың монологтік түрі ретінде тек дайын материалды әңгімелеу – қалыптастырушы немесе проблемалық әдістерімен түсіндіруге мүмкіндік береді [118, с. 129].

Білім мен дағдыларды үйрету сатысы. Түсіндіру процесінде білім мен дағдыларды жетілдіру деген мағынаны білдіреді [202, с.89]. И.И.Ильясов білімді түсінгеннен кейін, студент оларды жетілдіруге және оларды білім көздеріне қарай қолдануға қабілетті болатынын нақтылайды. Сонымен қатар білім мен дағдылардың маңызды параметрлеріне қол жеткізіледі, атап айтқанда: материалдандырылған (білім көзіне негізделген) әрекеттің нысаны; орналастырылған іс-қимылға айналады (кезең-кезеңмен); шығармашылық акция саналы іске айналады (автоматтандырылған); баяу әрекет жылдам әрі күрделі, қарқынды болады [202].

Әр практикалық сабақтың мақсаты – студенттер арасында басқару құзыреттілігін дамыту. Қажетті білім, дағдылар, сондай-ақ басқару үшін маңызды жеке сипаттамалар 1.3-тармақта көрсетілген.

Кез келген дидактикалық-әдістемелік жүйе дәстүрлі оқытуда анықталған заңдылықтарға негізделген. «Білім берудегі менеджмент» пәні бойынша практикалық сабақтарға сілтеме жасай отырып, біз осы үлгілерді ашамыз. Ең алдымен, танымдық пәннің субъектінің – студенттің оқу үдерісіндегі белсенді рөлін атап өтейік. Студенттердің практикалық тапсырмаларды орындаудағы белсенділігін анықтайтын себептер арасында бірінші кезекте шешім қабылдау (таңдау) жағдайында студенттердің қойылымын атап өту қажет. Бұл олардың кәсіби әлеуетін барынша арттыруға мүмкіндік береді. Басқарушылық мәселелерді шеше білу студенттер үшін өте маңызды, себебі олар оқу орнындағы нақты жағдайға және заманауи мұғалімнің кәсіби қызметінің өзектілігінен талап етіледі.

Әрбір команда мүшесінің ойын үдерісіндегі қызметінің түпкілікті нәтижесіне қосқан үлесін бағалау мәселесі іскерлік ойындар өткізудегі басты рөлдердің бірі (рөлдік және рөлдік емес ойындар). Сонымен бірге команданың неге қол жеткізгені ғана емес, сонымен қатар оны қалай істегені де маңызды. Модератордың бүкіл командаға берген бағалары көбінесе объективті болмайды, себебі мұғалім әр команда мүшелерінің үлесін емес, алған нәтижесін ғана бағалай алады. Командадағы өзара іс-қимыл үдерісінде белгілі бір оқиғалар орын алады, олар түпкілікті нәтижеге бірдей әсер етпейді. Барлық практикалық

сабақтарды бағалау бағалау парақтарын пайдалана отырып, бірыңғай әдіснамаға сәйкес жүргізіледі (кесте 16).

Кесте 16 – «Білім берудегі менеджмент» пәні бойынша уақытша шығармашылық ұжым қатысушыларының практикалық сабақтарға арналған бағалау парағы

Бағалау өлшемі	Өлшем бойынша ұпай көрсеткіші	Қатысушылар				
		1	2	3	4	5
Идеяларды қалыптастыру	10					
Ұғымдар әзірлеу	10					
Идеяларды жүзеге асыру	10					
Дағдарыс жағдайынан шығу жолы	8					
Көшбасшылық	8					
Серіктестік	7					
Сәйкестік	6					
Белсенділік	6					
Қосымша жұмыс	6					
Идеяларды дәлелдеу	5					
Қолайлы жағдай жасау	4					
Этикет сақтау	3					

Бағалау механизмінің мәні келесідей:

1. Әр команда мүшелерінің жалпы бағасы екі бөлікке бөлінеді: команданың өзінің бағалауы (жалпы ұпайдың 60%) және модератордың бағалауы (40%).

2. Искерлік ойын аяқталғаннан кейін, бірақ мұғалімнің топтық бағалауы жарияланғанға дейін топтың әрбір мүшесіне жоғарыда көрсетілген критерийлердің тік тізімге енгізілген сауалнамасы беріліп, барлық топ мүшелерінің аттары көрсетіледі, адам өзін бағаламайды. Бұл сауалнаманы барлық топ мүшелері толтырады.

3. Әрбір сауалнама бойынша әр қатысушы үшін ұпайлар саны есептеледі. Содан кейін әрбір команда мүшесінің орташа бағасы есептеледі.

4. 3-тармақтың орындалуынан кейін алынған барлық ұпайлардың ішінен ең жоғарғы ұпай тандалады, ал ең жоғарғы ұпай – 5. Қалған ұпайлар максималды ұпай негізінде қайта есептеледі. Осылайша, топтың әрбір мүшесі үшін соңғы топтық ұпай алынады.

5. 0,6 массасы бар топтың соңғы қорытындысы 0,4 салмақпен мұғалімнің топтық бағалауына қосылады. Нәтижесінде әрбір қатысушы үшін қорытынды ұпай шығарылады.

Топтың қызметіне әрбір қатысушының үлесін анықтау үшін бағалау парағы жасалды (кесте 16).

Барлық практикалық сабақтарда мұғалім тренер, кеңесші, сарапшы қызметін атқарады. Практикалық сабақтарда студенттер басқарудың құзыреттілігін игеру үшін қажет ерік саласын дамытады. Ерік саласы адамның

еркін ерік-жігерінің үйлесімді тіркесін және ол міндетті түрде орындалатын нормаларды болжайды [31, с. 86]. Ерікті қалыптастырған кезде, практикалық ерік ретінде анықталуы мүмкін блокты жеке бөліп алуға болады. Бұл дағдылардың төрт тобын түсінуге арналған: мақсат қою мүмкіндігі; мақсаттарға жету үшін құралдар мен әдістерді таңдау мүмкіндігі; қойылған мақсатқа жету қабілеті; мақсатты талдай білу [31].

Студенттердің оқу іс-әрекетін ұйымдастыру негізінде қойылған басқа заңдылықтар кез келген пән бойынша оқу үдерісін ұйымдастыруға тән. Оларға мыналар жатады: жүйелілік, дәйектілік, студенттердің тапсырмаларға қол жетімділігі, ғылыми іс-әрекеттің және теориялық негіздердің қызметтің өзімен байланысын қамтамасыз ету. Жоғарыда аталған барлық тапсырмалардың орындалуы нәтижесінде студенттер арасында бағалау дағдылары дамиды (IV деңгей). Әрбір практикалық сабақтың құрылымы педагогикалық үдерістің негізгі компоненттері тұрғысынан толығымен дамиды. Оларға мыналар жатады: студенттер жұмысының мақсатын қою; теориялық ақпарат (студенттерді ақпараттық қамтамасыз ету); студенттердің өзіндік жұмысының жоспарлары мен тапсырмалар тізімі; жұмыстарды орындауға арналған әдістемелік нұсқау; бақылау сынақтары мен ұсынылған әдебиеттер. Әрбір практикалық сабақтың мазмұнын талдау курстағы теориялық білімдерді нығайтуға және операциялық-технологиялық дағдыларды игеруге бағытталғанын көрсетеді. Практикалық сабақтар жүйесі басқару дағдыларымен қатар студенттер өздерінің кәсіби қызметінде басқару міндеттеріне дербес көшу үшін индикативтік негізге ие болады.

Осылайша, басқарушылық дағдыларды дамытудың жоспарлы және құрылған үдерісі өздігінен оқытуға мүмкіндік беретін қабылдау тәсілдерін, жұмыс әдістерін қамтуы тиіс. Кәсіби мектептің мұғалімі үшін өзін-өзі оқыту үдерістері, әдістемелік шығармашылық, кәсіби дағдыларды түсіну кәсіби маңызды жеке қасиеттердің құрамдас бөлігі болып табылады. Басқарушылық дағдыларды толық көлемде кәсіби қызмет құрылымына кіріктіру менеджмент тақырыптары бойынша диплом жұмыстарын орындаған кезеңде орын алады. Диплом жұмысын орындаудың барысында таңдалған мамандық бойынша алған теориялық білімді және практикалық дағдыларды жүйелеу, дамыту және бекіту, ғылыми зерттеу әдісін меңгеру, өз бетінше жұмыс жүргізе алу және мәселелерді шешу кезіндегі эксперимент жүргізу дағдыларын дамыту, студенттен кәсіби құзыреттілікті, біздің жағдайымызда басқарушылық құзыреттілікті талап етеді [203, 204].

Технологиялық тұрғыда басқару қызметіне дайындық жүйесі білім беру үдерісіне мақсаттарды, принциптерді, мазмұнды, басқару мен өзін-өзі басқару тәсілдері мен құралдарын, студенттерді оқытуды өздігінен диагностикалауды енгізу арқылы анықталады.

Бағдарламаға жеке қасиеттерді анықтауда өзін-өзі бақылау және өзін-өзі бағалау үшін бақылау сынақтары; өзін-өзі тану үшін нұсқаулық беретін басқа адамдармен бірге өздерінің қасиеттері мен «идеалды» көшбасшысы сапасы арасындағы сәйкессіздіктің дәрежесін сипаттайтын өздерінің жеке қасиеттерін

белгілі бір ауқымда салыстыру; өзіне деген сенімділікті қалыптастыратын оң қасиеттерін анықтау және тиімді пайдалану; өзінің қабілеттерін, мінез-құлқын бағалауды қалыптастыру; олардың қателерін көру, кемшіліктерді анықтау, оларды жүзеге асыру мәселелері қамтылды.

Өзін-өзі бағалау маңызды ақпарат көзі болып табылады, ол адамның өзін-өзі ақпараттандыруына әсер етеді, өзін-өзі тәрбиелеуді және өзін-өзі жетілдіруді ынталандырады. Басқаша айтқанда, адамның өзін-өзі бағалауы психологиялық әдістер көмегімен педагогикалық әсердің сенімді құралдарының бірі және басқарушылық қызметті жүзеге асыруға қабілетті қазіргі заманғы мұғалімнің тәрбиесі болуы мүмкін.

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың жоғарыда баяндалған әдістемесінің тиімділігінің динамикасы келесі параграфта баяндалады.

2.3 Тәжірибелік-эксперимент жұмыстың нәтижелері

Бүгінгі қоғам талаптарынан туындаған нарық сұранысы болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің жоғары болуын талап етеді. Болашақ мұғалім өз пәнінің мазмұны мен мәнін шындай алумен қатар, басқарушылық құзыреттілігі де айқын болуы тиіс. Сондықтан да, эксперимент барысында біз зерттеудің ұсынылған болжамын практикалық түрде тексеру мақсатымен Қазақ мемлекеттік қыздар педагогикалық университетінде тәжірибелік-эксперимент жұмысын жүргіздік. Эксперимент болашақ педагогтардың теория және практика тұрғысынан басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруға арналып жасалған құрылымдық-мазмұндық модельді тәжірибелік-практикадан өткізуге бағытталды. Теориялық модель компоненттерінің мазмұндық сипаты және оның тиімді қолданылуы тәжірибеден өткізіліп, оның жоспары әзірленді. Жоспарға сәйкес, эксперимент кезеңдері айқындау, қалыптастырушы және қорытындылау деп алынды.

Эксперимент университеттің «5B011000 – Физика», «5B011700 – Қазақ тілі және әдебиеті» мамандықтарында жүргізілді. Экспериментке барлығы 126 студент қатысты. Соның ішінде бақылау тобында 65 адам және эксперимент тобында 61 адам болды.

Айқындау эксперименті зерттеу міндеттерінің көкейкестілігінің айқындалуымен; мақсатқа бағдарлануымен және болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің құрамы (тұлғалық сапалары, кәсіби білімдері, менеджерлік іскерліктері) нақтылануымен, осы бойынша олардың бастапқы деңгейлерінің айқындалуымен, олардың деңгейін көтеру мақсатында аталған қалыптастыруды жүзеге асырудың мазмұны, формалары, құралдары, әдістерінің анықталуымен ерекшеленеді. Сонымен қатар, болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптасу деңгейін өлшеу белгіленген көрсеткіштер (1.3 параграфында ол туралы кеңінен айтылған болатын) негізінде жүргізілді.

Жоғары оқу орны бітірушісінің басқарушылық құзыреттілігінің құрылымын анықтау мақсатында оқытушылардан, мектеп мұғалімдерінен және

студенттерден сауалнамалар мен сұрақ-жауаптар алынды. Сауалнама мен сұрақ-жауаптар нәтижесінде оқытушылар мен студенттердің, тіпті олардың арасында гуманитарлық сала студенттері мен жаратылыстану бағытындағы студенттердің басқарушылық құзыреттілік туралы ойларының барлық сұрақтар бойынша бірдей емес екендігі айқындалды. Оған мысал келтіре кететін болсақ *болашақ физика пәні мұғалімдері* оқушыны дамытуды басқаруда жобалық іс-әрекеттің ықпалы басым болады десе, *болашақ қазақ тілі пәні мұғалімдері* тәрбие іс-шараларын ұйымдастырудың басымдылығын айтады, *сондай-ақ физика мамандығындағы студенттердің басым көпшілігі* басқару іс-әрекетінде бірінші кезекте оқушының зияткерлігін дамыту керек десе, *қазақ тілі мамандығындағы студенттер* сөйлеуін, коммуникативтік қарым-қатынасын дамытуды қажет деп тапты, *физик студенттер* басқарудың ғылыми тұрғыдан ұйымдастырылуына аса мән берсе, *қазақ тілі мамандығындағы студенттер* шығармашылық тұрғыдан басқарудың қажеттілігіне ден қойды. Сондай-ақ, оқытушылар жауаптарында болашақ мұғалімдердің басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасуында мектеп практикасының басым ықпал ететіндігі айтылды.

Зерттеу барысында студенттердің сауалнама сұрақтарына берілген жауаптары талқыланды. Талдау негізінде эксперимент барысында оқытушылар мен студенттердің жауаптарында ұсынылған жобалық іс-әрекет пен тәрбие іс-шаралары, жұмыстары мен шығармашылық істері де қамтып алуды жөн көрдік.

Сондай-ақ, олардың айқындау эксперименті кезеңінде сауалнамаға, сұхбаттасуда берген жауаптары мен айтқан ойлары бізге диссертациялық жұмыстың 1.3 параграфында берілген болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің құрылымын жасауға және оларды үлкен үш топқа, іштей тоғыз топшаларға бөліп қарастыруға себеп болды. Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің тұлғалық сапа, педагогикалық және менеджерлік білім, білік, дағдыларын ескере отырып, бір-біріне ұқсас, жақын келетін сапаларды топтастыра отырып білім беру үдерісінің қатысушылары болып табылатын, оқытушылар мен студенттерге ортақ өлшемдер мен көрсеткіштерді белгіледік. Ал бұл болса, бізге басқарушылық құзыреттілікті және оларды қалыптастыру әдістерін анықтауға септігін тигізді. Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісін жоспарлау мақсатқа жету үшін тиімді болып табылатын педагогикалық шарттарды анықтау міндеттерін қамтиды.

Осыған байланысты тәжірибелік зерттеуде бірқатар міндеттер анықталды:

- студенттердің педагог-менеджер тұлғасы туралы негізгі түсініктерін,
- жоғары оқу орны білім беру ортасындағы студенттің өмір сүру әртүрлі ортасында басқарушылықтың көрініс табуына олардың қарым-қатынасын,
- басқарушылық туралы пікірлеріне іс-әрекеттің ықпалын,
- студенттер, оқытушылар кімді менеджер деп қабылдайтындығын,
- студенттердің менеджерлік іс-әрекеттерді тиімдірек зерттеп, қалыптастыратынын белгілеу және т.б.

Сондай-ақ, сауалнамаға қатысушылардың басқарушылық құзыреттер құрамының қай бөлігі (тұлғалық, педагогикалық, менеджерлік) басымдық

танытатынын анықтадық. Оның 1-тобында менеджер туралы білім түсінігі меноны қалыптастыру ортасын айқындауды, 2-топтағылар басқарушылық құзыреттердің маңыздылық мәнін анықтауды, өзінің басқарушылық құзыреттілігін білу, 3-топта өзін-өзі жүзеге асыруына байланысты сұрақтар қамтылды.

Алынған мәліметтерді өңдеу кезінде басқарушылық құзыреттілік маңыздылығының басымдылық мәні сауалнамаға қатысқандардың жауап нәтижелері көрсеткіштерінің сандық дәрежесімен бағаланды. Сол мақсатпен математикалық әдістер пайдаланылды. Осыған орай, басқарушылық құзыреттілік басымдық дәрежесі эксперимент тобындағы қатысушылардың көп басымдығы негізінде шыққан санына басымдық орнының маңызы ортадан жоғары көрсеткішінің және жеке басымдығының ортадан жоғары көрсеткішіне қатынасы арқылы айқындалды. Тұжырымдау барысында көпшілігі атаған басқарушылық құзыреттер есепке алынды. Осы басқарушылық құзыреттілігін жоғары оқу орнында қалыптастыруға бола ма және қандай жағдайларда, формаларда іске асыруға болады, деген сұрақтарға да жауаптар алынды. Соның біріне тоқталып кететін болсақ, студенттердің басқарушылық құзыреттілікті жоғары оқу орнында көрсетуге болады ма, деген сұраққа жауаптарының нәтижесі мынадай болды (кесте 17):

Кесте 17 – Басқарушылық құзыреттіліктің танылатын жағдайларының басымдылығы (1 – ең жоғары дәреже)

Танылатын жағдай	Басымдылық дәрежесі			
	Физика студенттері (1-курс)	Қазақ тілі студенттері (1-курс)	Физика студенттері (4-курс)	Қазақ тілі студенттері (4-курс)
Педагог-менеджер үйірмесі	2	3	5	4
Өзін-өзі басқарушылық	1	4	2	6
Топтық жұмысты басқару	5	2	6	5
Педагогикалық практика	3	5	3	3
Жобалық іс-әрекет	4	1	4	1
Сабак үдерісі	6	6	1	2

Осы кестеден студенттің басқарушылық құзыреттілігінің қай жағдайларда таныту басымдығы анықталды. Сондай-ақ, студенттер пікірлері мамандықтарына сәйкес және курстарына сай бірдей емес екендігі көрінді.

Соның негізінде олардың бойында басқарушылық құзыреттілік қалыптастыруда, олардың осы пікірлері есепке алынды.

Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің педагогикалық білім, білік, дағдылардың қалыптасқандығы бойынша бірдей басымдық танытқандарына куә болдық. Олай дейтініміз, олардың барлығы бірдей зияткерлік біліктерді бірінші орынға қойса, коммуникативтік дағдыларды, атап айтқан басқарудағы қарым-қатынас, тіл табысушылық, түсіністік және т.б. қабілетін екінші орынға жайғастырды.

Кесте 18 – Студенттердің пікірі бойынша, басқарушылық құзыреттілік құрамындағы педагогикалық білім, білік, дағдылардың басымдылығы (1 – ең жоғары дәреже)

Педагогикалық іскерліктер	Басымдылық дәрежесі			
	Физика студенттері (1-курс)	Қазақ тілі студенттері (1-курс)	Физика студенттері (4-курс)	Қазақ тілі студенттері (4-курс)
Зияткерлік біліктер, саралау, талдау бағалау және т.б.	1	1	1	1
Коммуникативтік дағдылар	2	2	2	2
Танымдық білімдер	3	4	3	4
Кәсіби білімдерінің толықтығы	4	3	4	3
Ақпараттарды жете дұрыс меңгеру	5	5	5	5

Ал, басқарушылық құзыреттілік, соның ішінде менеджерлік білім, білік, дағдылар бойынша басымдылықты анықтауда мынадай нәтижеге куә болдық. Физика мамандығы студенттерінің бірінші орынға мақсатқа жетушілік іскерлігін шығарса, қазақ тілі мамандығындағы студенттері шығармашылыққа қабілеттілікті қоятындығын көрсетті. Біздің ойымызша бұл бір-біріне жақын сапалар. Сондай-ақ менеджерлік біліктер арасынан стандартты емес шешімді табу, бастамашылдық, тындырымдылық, қолжеткізген нәтижелерді дұрыс бағалау қабілеттерін бөлектеп көрсетеді.

Кесте 19 – Студенттердің пікірі бойынша, менеджерлік қабілеттердің басымдылығы (1 – ең жоғары дәреже)

Менеджерлік қабілеттер	Басымдылық дәрежесі			
	Физика студенттері (1-курс)	Қазақ тілі студенттері (1-курс)	Физика студенттері (4 -курс)	Қазақ тілі студенттері (4- курс)
Мақсатқа жетушілік	1	4	2	1
Бастамашылдық	2	6	2	3
Көшбасшылық	3	5	6	5
Стандартты емес шешімді табу	4	2	1	2
Шығармашылыққа қабілеттілік	5	1	3	4
Қол жеткізген нәтижелерді дұрыс бағалау	6	3	5	6

Басқарушылық құзыреттілік құрамындағы ұйымдастырушылық дағдылар бойынша кестеден байқалып тұрғандай, зерттеуге қатысушы екі мамандық нәтижелерінен айтарлықтай айырмашылық көрінбейді. Сапалардың басымдығы шамамен бірдей қойылған, бірінші орынға топта жұмыс істей алу іскерлігі, екінші орынға ұйымшылдық және өзіне жауапкершілік алу дағдысын қойған.

Кесте 20 – Студенттердің пікірі бойынша, басқарушылықтағы ұйымдастырушылық дағдылардың басымдылығы (1 – ең жоғары дәреже)

Ұйымдастырушылық сапа	Басымдылық дәрежесі			
	Физика студенттері (1-курс)	Қазақ тілі студенттері (1-курс)	Физика студенттері (4-курс)	Қазақ тілі студенттері (4-курс)
Топта жұмыс істей алу	1	4	2	1
Ұйымшылдық	2	5	2	3
Өзіне жауапкершілік алу	3	5	5	5
Жекелік	4	2	1	2
Жеке шешім қабылдай алу	5	1	3	4

Кесте 21 – Студенттердің пікірі бойынша, басқарушылық құзыреттіліктегі тұлғалық сапалардың басымдылығы (1 – ең жоғары дәреже)

Тұлғалық сапалар	Басымдылық дәрежесі			
	Физика студенттері (1-курс)	Қазақ тілі студенттері (1-курс)	Физика студенттері (4-курс)	Қазақ тілі студенттері (4-курс)
Адалдық	1	2	1	1
Көпшілдік	2	3	2	2
Намысқойлық	4	5	4	4
Еңбекқор	3	1	3	3
Эмпатия	6	6	6	6
Толеранттылық	5	4	5	5

Сонымен, айқындау экспериментіне қатысқан студенттердің барлығы да «басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыруға арнайы уақыт бөлудің мәні бар ма?» деген сұраққа, «әрине мәні бар» деп жауап берді, ішінара студенттер ғана танысу мақсатында уақыт бөлуге болатындығын айтты және әртүрлі тренингтер мен іскерлік ойындарға үлкен қызығушылық танытты.

Жүргізілген зерттеу мынадай тұжырым жасауға мүмкіндік берді: жоғары оқу орнында оқу кезеңінде студенттің басқарушылық қабілетін қалыптастыру бірінші кезекте осы менеджерлердің білім беру үдерісінің субъектілеріне (оқытушылармен қатар) айналуы тиіс және басқару іс-әрекетінде өзара әрекеттестікті жүзеге асыру мақсатын негізгі алғаны дұрыс. Менеджерлік бағыттылық оқу үдерісінің міндеттерін жаңғырту үшін басқарушылық құзыреттілігін тәрбиелеу барысында – менеджер іскерлігін «көрсететін» жағдайларда менеджер тәрбиелеу тұғырларын пайдалану қажет.

Сауалнама нәтижелері бойынша әртүрлі мамандықтағы студенттердің жауаптарындағы айырмашылықтарды мамандықтың ерекшелігіне тән деп түсіндіреміз.

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі құрамындағы менеджерлік білімдер, біліктер мен дағдылар арасындағы көрсеткішбасымдылығын анықтау кезінде сауалнамаға қатысқандардыңбір-

бірімен келіспейтіндігі байқалды. Менеджерлік білім, біліктің көшбасшылық құрамы бойынша сауалнамаға жауап бергендердің топқа ықпал ету қабілетін, жылдам тез, адекватты шешімдер қабылдау іскерлігін, жоспарлы әрекет ету білігін атады; және стратегиялық пен қырағылыққа мән берді. Ұйымдастырушылық дағдылар бойынша топта біргелікте жұмыс істей білу, ұжымшылдық, жеке шешім шығара білу білігін, топтағы міндеттерді шешудегі өзіне жауапкершілік артады; қарым-қатынас пен серіктестікті басым көпшілігі атап өтті.

Тұлғалық құрам бойынша педагогтың басқарушылық құзыреттілігі құрамында эмпатия мен толеранттылыққа қарағанда ізгілік қасиеттерінің болу керектігіне баса назар аударды. Бұл жауаптар біздің зерттеуде аса қызығушылық тудырды. Ол бір жағынан экспериментке қатысқан студенттердің ізгілікті тұлғалық қасиеттерді жоғары бағалайтыны куантса, екінші жағынан басқарушылық іс-әрекетте эмпатия мен толеранттылықтың маңызын түсіне бермейтіндігін байқатты. Бұл бізге осы бағытта жұмыс істеуіміз тиіс деген қорытындыға әкелді.

Сауалнаманың бір бөлігінде болашақ педагогтардың кәсіби даярлығында олардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың қалай жүзеге асып жатқандығы жағдайына көңіл аударылды. Жауап берушілердің 39%-ы жоғары оқу орнында менеджерлікті қалыптастыруға аз көңіл бөлініп жатқанын айтса, 51%-ы олардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруға пән бағдарламаларының үйірмелік сағаттардың, шағын курстардың, тәрбиелік іс-шаралардың, жобалық іс-әрекеттің мүмкіндіктері бар екендігін жоққа шығармады. 68%-ы университетте кәсіби қарым-қатынасқа, өзарасубъектілік қарым-қатынасқа аса мән берілмейтіндігін, командалық жұмысқа көп көңіл бөлінбейтіндігін, оқытушылар жағынан бақылаудың басымдығы мен топ міндеттерінің өзара нақты, дұрыс бөлінбеуін және т. б. жасырған жоқ.

Ал, сауалнамалардың оқытушылар мен студенттар берген жауаптарын салыстыруда болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілік құрамындағы құзыреттердің басымдығы бойынша оқытушылар бірінші орынға педагогикалық білім, білік, дағдылар мен тұлғалық сапаларды қойса, төменгі курс студенттері ұйымдастырушылық дағдылар мен көшбасшылық қабілеттерді; бітіруші курс студенттері – менеджерлік пен педагогикалық білім, білік, дағдыларды қояды. Мектеп мұғалімдері мен төменгі курс студенттері көп жағдайларда басқарушылық құзыреттілік құрамындағы менеджерлік білім, білік, дағдылар өмірлік жағдайларда дамиды деп, көрсетсе, ал оқытушылар мен бітіруші курс студенттері оларды туылғаннан бойына беріледі және тәрбиелеуге болады деп санады.

Сонымен сауалнама нәтижелерін қорытындылар болсақ, қатысушылардың басым бөлігі басқарушылық құзыреттілікті оқу үдерісінде қалыптастыру қажеттілігін жоққа шығармады. Респонденттердің көпшілігі, болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін жоғары оқу орнының білім беру ортасында қалыптастырудың дұрыстығын жоғары бағалады. Сондай-ақ,

олароны қалыптастыруда пән бағдарламаларының, үйірмелердің, мектеп практикасының маңыздылығын айтып өтті.

Айқындау экспериментінде алынған сауалнамаға жауаптар, диагностикалық әдістемелер негізінде алынған нәтижелер негізінде мынадай ой тұжырымдауға негіз болды:

- айқындау экспериментіне қатысушылар біз ұсынған басқарушылық құзыреттілік құрамдарының басымдығын қолдады, оның құрамдас бөлігі болып тұлғалық сапалар, педагогикалық, менеджерлік білім, білік, дағдылар болатындығын дұрыс деп тапты;

- болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін жоғары оқу орнының оқу-тәрбие үдерісінде қалыптастыруда пән бағдарламалары, үйірмелер, педагогикалық практикада жүзеге асыру мүмкіндіктері зор екендігімен келісті;

- осы мүмкіндіктерді іске асыруда субъектілік өзараәрекеттестікке және субъектілік қауымдастықта жүргізілу қажеттілігіне мән берілді;

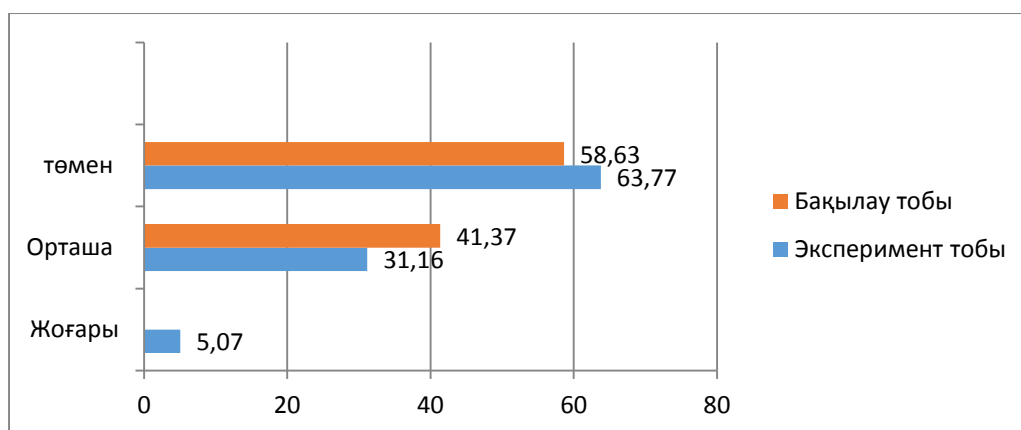
- қалыптастыру барысында интербелсенді әдістерді қолдану жағдайына назар аударылды.

Айқындау экспериментінің маңызды міндеттері болып студенттердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру деңгейін бағалауға арналған өлшемдер анықталды. Олар жоғары оқу орнында басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру бойынша жасалған модельдің дұрыстығын көрсетуге қызмет ете алады (*өлшемдер* (мотивациялық-құндылықты, когнитивтік, іс-әрекеттік, бағалаушылық-нәтижелік) мен *көрсеткіштер, деңгейлер* (жоғары, орта, төмен) 1.3 параграфында жан-жақты сипатталған).

Содан соң әрбір студентке арналған әрбір көрсеткіш бойынша кешенді бағалау жүргізілді. Соның ішінде біз айқындау экспериментінде алынған болашақ педагогтардың мотивациялық-құндылықты, когнитивтік, іс-әрекеттік, бағалаушылық-нәтижелік құрамдары бойынша басқарушылық құзыреттілігінің бастапқы деңгейін жинақтап кесте және диаграмма түрінде көрсеттік (кестелер 22-25, суреттер 7-10).

Кесте 22 – Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуының мотивациялық-құндылықты компоненті бойынша бастапқы деңгейі (%)

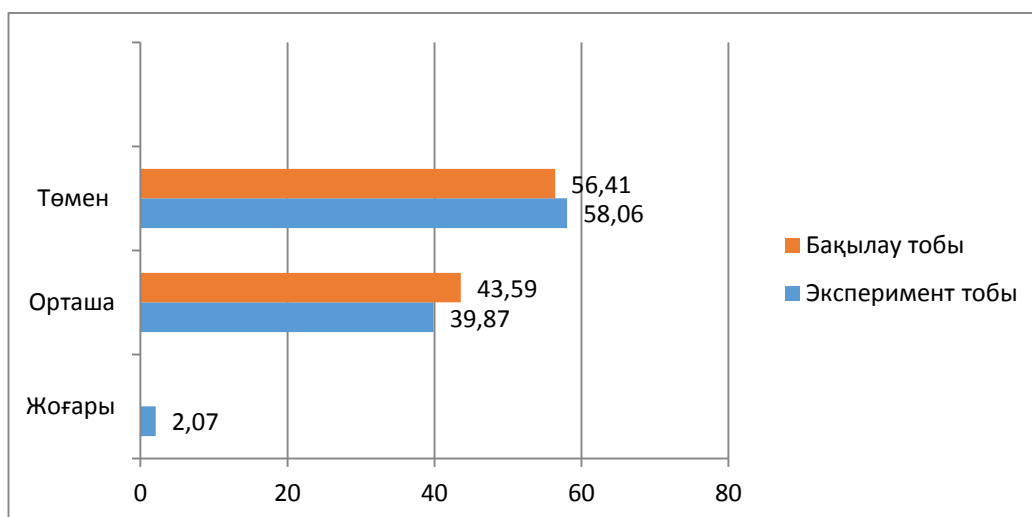
Компоненттері	Кезеңдер	1- жоғары		2- орташа		3-төмен	
		ЭТ	БТ	ЭТ	БТ	ЭТ	БТ
Мотивациялық-құндылықты	бастапқы	5,07%	-	31,16%	41,37%	63,77%	58,63%



Сурет 7 – Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуының мотивациялық-құндылықтық компоненті бойынша бастапқы мәліметтері

Кесте 23 – Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуының когнитивтік компоненті бойынша бастапқы деңгейі (%)

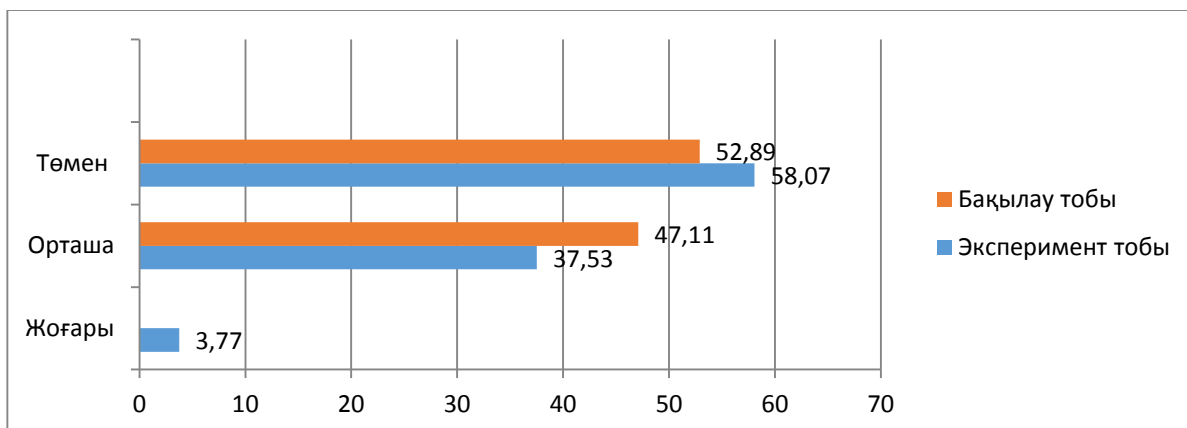
Компоненттері	Кезеңдер	1- жоғары		2- орташа		3-төмен	
		ЭТ	БТ	ЭТ	БТ	ЭТ	БТ
Когнитивтік	бастапқы	2,07		39,87%	43,59%	58,06%	56,41%



Сурет 8 – Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуының когнитивтік компоненті бойынша бастапқы деңгейі

Кесте 24 – Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуының іс-әрекеттік компоненті бойынша бастапқы деңгейі

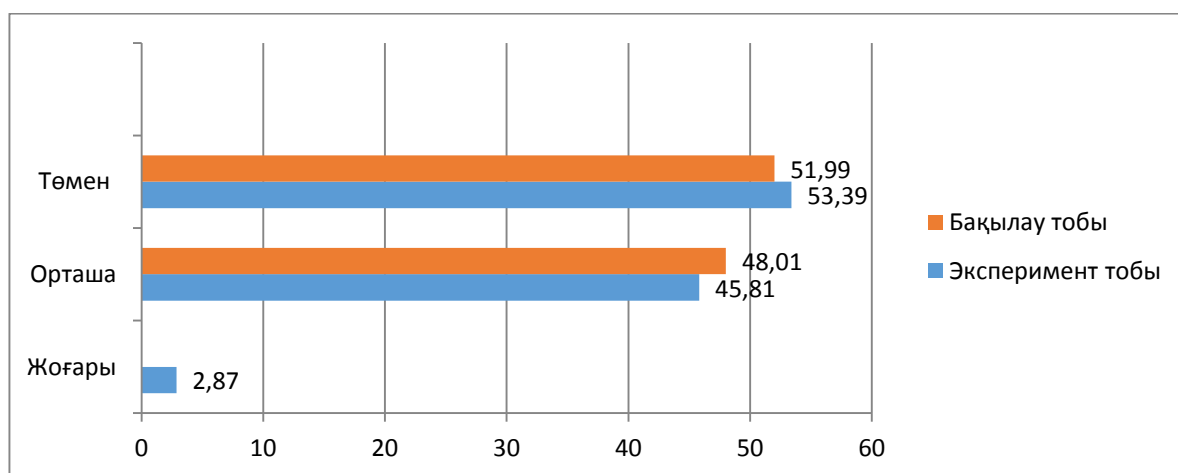
Компоненттері	Кезеңдер	1- жоғары		2- орташа		3-төмен	
		ЭТ	БТ	ЭТ	БТ	ЭТ	БТ
Іс-әрекеттік	бастапқы	3,77		37,53%	47,11%	58,07%	52,89%



Сурет 9 – Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуының іс-әрекеттік компоненті бойынша бастапқы деңгейі

Кесте 25 – Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуының нәтижелік-бағалаушылық компоненті бойынша бастапқы деңгейі

Компоненттері	Кезеңдер	1- жоғары		2- орташа		3-төмен	
		ЭТ	БТ	ЭТ	БТ	ЭТ	БТ
Нәтижелік-бағалаушылық	бастапқы	2,87		45,81%	48,01%	53,39%	51,99%



Сурет 10 – Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуының нәтижелік-бағалаушылық компоненті бойынша бастапқы деңгейі

Сонымен айқындаушы экспериментте болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасуы бойынша алынған кесінді олардың барлық төрт компонент бойынша да, атап айтқанда мотивациялық-құндылықты, когнитивтік, іс-әрекеттік бастапқы деңгейлерінің төмен екендігін көрсетті.

Осыған байланысты қалыптастыру экспериментінің рефлексиялық, танымдық, жобалаушылық кезеңдері (2.2 бөлімінде баяндалған) жүзеге асырылды. Қалыптастырушы эксперимент барысында жасалған болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесі білім беру үдерісіне ендірілді және оның тиімділігі тексерілді.

Қалыптастыру экспериментінде эксперимент тобындағы студенттерге базалық, бейіндеуші пәндер бағдарламаларының мазмұнына ендірілген қосымшалар (Базалық пәндер бойынша «Педагогика», «Білім берудегі менеджмент», «Тәрбие жұмысының теориясы мен әдістемесі» пәндері және бейіндеуші пәндер арасынан «Бағалаудың өлшемдік технологиялары») меңгертілді. Оның мазмұны, оқытудағы интербелсенді әдістер туралы 2.2 бөлімінде жан-жақты айтылған болатын. Осы пәндерге қосымшалардың студенттерге меңгертілуі олардың басқару, оқушы тұлғасын басқару, сыныпты басқару саласынан, сондай-ақ, педагог-менеджердің құрылымы мен мазмұны бойынша білімдерін тереңдетті. Олардың педагог-менеджер болуға қызығушылықтары мен ұмтылыстарының артуына ықпал етті. Демек, олардың мотивациялық-құндылықтық, когнитивтік компоненттерінің жоғарылауына септігін тигізді. Ал педагог-менеджер үйірмесі (бұл туралы да 2.2 бөлімінде терең айтылған) аясында жүргізілген шағын курстар, оқудан тыс жүргізілген практика, жобалық іс-әрекет сабақтары, тәрбиелік іс-шаралар олардың басқарушылық құзыреттілігінің іс-әрекеттік, бағалаушылық-рефлексивтік) компоненттері деңгейінің артуына ықпал етті.

Қорытындылау эксперименті кезінде студенттердің басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасу деңгейін анықтау мақсатында осы саладан игерген білімдерін және олардың менеджерлік қабілеттерін таныта алу мен бағалай алу өлшемдеріне қатысты практикалық іс-әрекеттерінде жүзеге асыру деңгейін бағаладық. Кешенді бағалау оқытушылардың сараптау бағалары мен студенттердің өзін-өзі бағалау нәтижелерінің жиынтығынан құрылды (кесте 26).

Кесте 26 - Болашақ педагогтың басқарушылық саласындағы іс-әрекеттік, бағалаушылық - рефлексивтік компоненттерінің қалыптасу динамикасы (10 балдық шкаламен)

Менеджерлік білім, білік, дағдылар	Бақылау тобы		Эксперименттік топ	
	бастапқы	соңғы	бастапқы	соңғы
1	2	3	4	5
Оқушыға ықпал ету, сыныпты басқара алу	5,3	5,7	5,4	7,1

26 – кестенің жалғасы

1	2	3	4	5
Сабақ үдерісін басқаруға белсенділік таныта алуы	6,5	6,7	6,5	7,1
Топта жетекші және орындаушы тұрғысынан жұмыс істей алуы	5,6	6,4	5,5	7,2
Оқушының дамуын бақылау, бағалау	6,9	7,3	6,9	8,1
Әріптестерімен оң қарым-қатынас жасай алуы	6,9	7,7	6,8	8,3
Өзіне жауапкершілік ала білуі	6,9	7,1	7,0	8,3
Рефлексияға, сынға, өзін-өзі сынауға (сыни ойлауы, сыни тұжырымдар жасай білуі) қабілеттілігі	6,5	6,8	6,5	7,3
Өзараәрекетестіктегі ізгілікті, кәсібилікті ажырата алуы	5,3	5,7	5,4	7,1
Жеке және қоғамдық мақсаттардың ара қатынасын білуі	6,5	6,7	6,5	7,1
Жаңа жағдайларға бейімделуі, сыни жағдаяттарды бағалауы, талдауы	5,4	6,4	5,5	7,3
Жаңа идеяларды ойлап табуы	6,3	6,5	6,4	7,3
Проблемаларды өздігінен шеше алуы	6,6	7,4	6,5	8,3
Білім беру субъектілерімен өзара әрекеттестіктің аясын кеңейте алуы	6,4	7,4	6,3	8,0
Өзінің стратегиялық қырағылығын көрсете білуі	5,3	6	5,4	8,2

Практикалық іс-әрекетті жүзеге асыру деңгейіне қол жеткізуге мынадай болжау жасалған болатын: 7 баллға дейін – төмен деңгей, 7 мен 8 балл аралығы – орта деңгей, 8 балл – жоғары деңгей.

Бұл бізге болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуында практикалық іс-әрекеттер нәтижесінің маңыздылығын көрсетеді. Кестеден көріп отырғанымыздай, бақылау тобы даму өзгерістеріне қол жеткізе қоймаған. Ал эксперименттік топтарда біз жасаған болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесін қолдану нәтижесінде олардың айтарлықтай жоғары көтерілгендігі көрінді. Атап айтқанда, эксперимент тобындағы студенттердің сабақ үдерісін басқаруға аса белсенділік таныту іскерлігі, өзіне жауапкершілік ала білу іскерлігі, сыни эмпатиясын, толеранттығын таныту іскерлігі, әріптестерімен оң қарым-қатынас жасай алу білігі 1-1,5 балл аралығында өскен болса; оқушыны жаңа жағдайларға бейімдеу, олардың тұлғалық дамуын бақылау, бағалау білігі, сыныпты басқара алу, топта жетекші және орындаушы тұрғысынан жұмыс істей алу, өзара әрекеттестіктегі ізгілікті, кәсібилікті ажырата алу, өзінің стратегиялық қырағылығын көрсетудегілері 2 балға жуық артқандығын көрсетеді. Ал бұл болса, біз ұсынған әдістеменің тиімділігін дәлелдейді.

Қорытындылау экспериментінде алға қойылған міндеттің шешімін табу үшін алдын-ала айқындау экспериментінде қолданған салыстырмалы-талдамалы

тапсырмалар мен таңдау әдісі, сауалнама, әңгімелесу, бақылау әдісін және т.б. диагностикалық әдістемелерді қайта қолдандық.

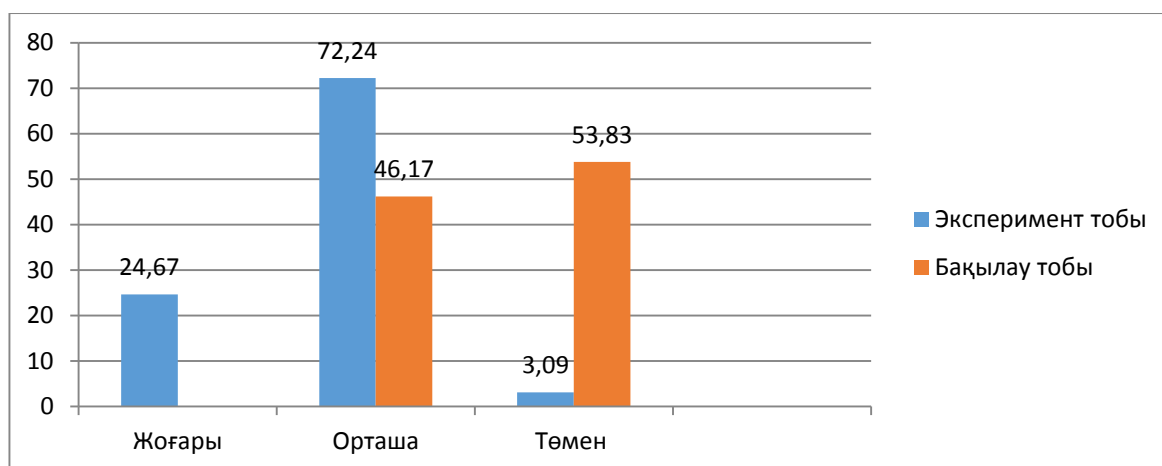
Қорытынды экспериментте алынған нәтижелер болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің құрамындағы сапалар бойынша талданды. Диссертацияда соның бірінен мысалдар кетіріп отырмыз, мәселен басқарушылық құзыреттіліктің тұлғалық сапалары бойынша, бастапқы мен соңғы кесіндіні салыстыру негізінде қорытынды мәліметтерді ұсынамыз (кесте 27).

Кесте 27 – Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің тұлғалық құзыреті құрамының үйлесімділігі

Тұлғалық құзыреті	ІЗГІЛІГІ					
	қайырымдылық		адалдық		әділдік	
	э.дейін	э.кейін	э.дейін	э.кейін	э.дейін	э.кейін
төменгі	62,82%	50,12%	60,94%	48,82%	56,22%	46,04%
орташа	31,08%	29,81%	31,59%	29,65%	37,61%	31,71%
жоғары	6,09%	20,07%	7,47%	21,53%	6,17%	21,89%
Тұлғалық құзыреті	ЭМПАТИЯСЫ					
	аңғарымпаздық		жанашырлық		түсінушілік	
	э.дейін	э.кейін	э.дейін	э.кейін	э.дейін	э.кейін
төменгі	61,56 %	56,02%	61,76%	49,62%	57,38%	53,94%
орташа	32,53%	33,08%	31,67%	29,87%	34,51%	31,27%
жоғары	5,91%	23,12%	6,57%	20,51,%	8,11%	22,67%
Тұлғалық құзыреті	ТОЛЕРАНТТЫЛЫҒЫ					
	төзімділік		татулық		құрметтеушілік	
	э.дейін	э.кейін	э.дейін	э.кейін	э.дейін	э.кейін
төменгі	59,58%	48,06%	60,49%	47,08%	59,94 %	53,16%
орташа	32,91%	29,67%	33,07%	31,87%	33,47%	30,07%
жоғары	7,51%	21,73%	5,81%	20,33%	6,59 %	23,09%

Кестеде көрсетілген мәліметтер болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі құрамындағы тұлғалық сапаларының бастапқы деңгейіне қарғанда соңғы деңгейінің айтарлықтай жоғарылағандығын көрсетеді. Ал бұл біздің қалыптастыру әдістемеміздің тиімділігін айқындайды. (диаграмма түрінде Қосымша Г –да көрсетілген).

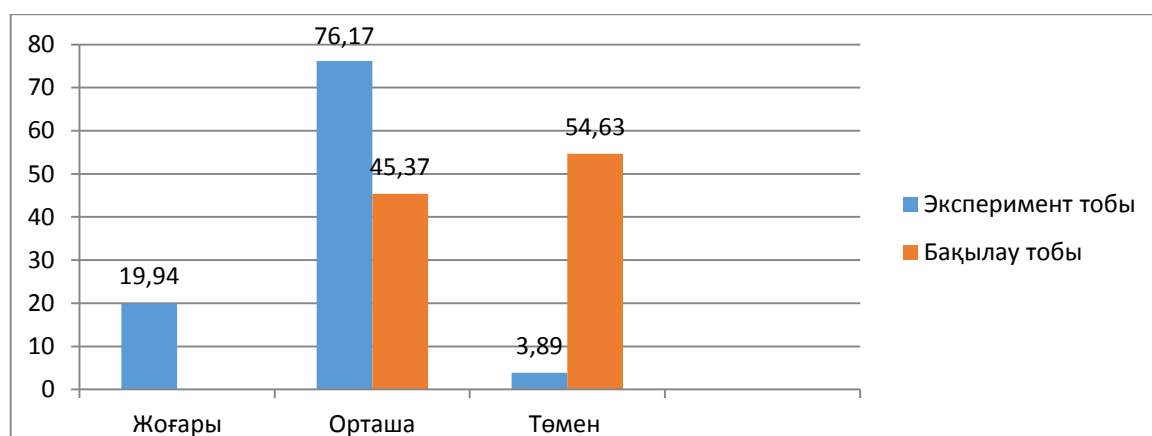
Сондай-ақ, тәжірибелік-экспериментті қорытындылау барысында алынған болашақ педагогтардың мотивациялық-құндылықты, когнитивтік, іс-әрекеттік, бағалаушылық-нәтижелік құрамдары бойынша басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасуы деңгейін жинақтап кесте және диаграмма түрінде көрсеттік (кесте 27, сурет 11).



Сурет 11 – Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығының мотивациялық-құндылықты компонентінің деңгейінің көрсеткіштері (эксперименттің соңы)

Мына суретте эксперимент тобындағы болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығының мотивациялық-құндылықты компонентінің деңгейінің көрсеткіштері мынадай: егер эксперимент басында жоғары деңгей 5,07% болса, соңында - 24,67%-ға жетті, орта деңгейге жататын студенттер саны – бастапқы да 31,16%, төмен деңгейдегі студенттердің қалыптасу кезеңінде орта деңгейге көтерілуі есебінен соңғы кесінді де орта деңгей 72,24%, құрап отыр, ал төмен деңгейдегі студенттер саны бар болғаны 3,09%-ды құрап отыр.

Сондай-ақ эксперимент тобындағы көптеген студенттер басқару іс-әрекеті саласынан **білімі** бойынша жоғары танымдық білімдерін көрсетті (сурет 12).

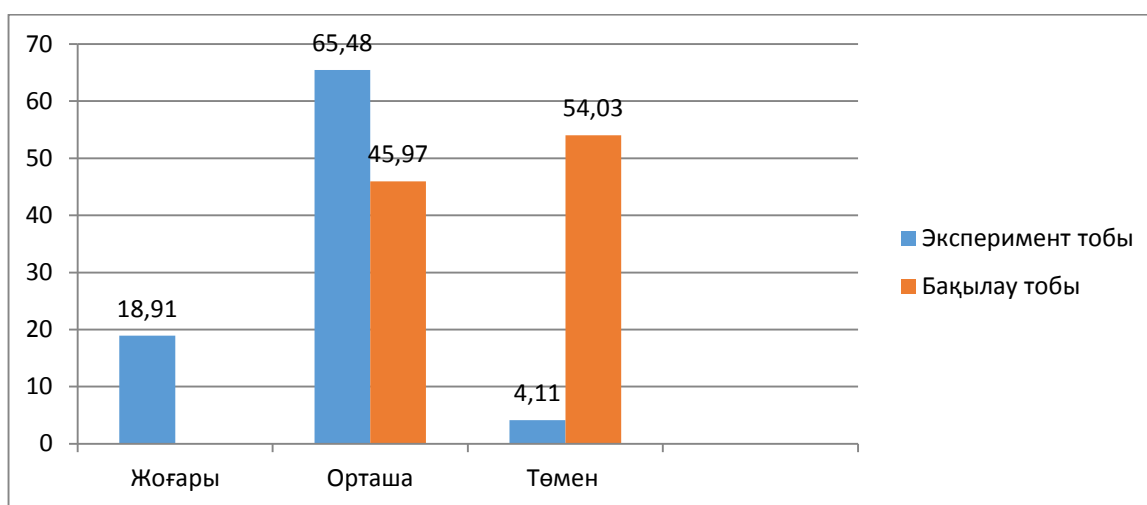


Сурет 12 – Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығының когнитивтік компонентінің деңгейінің көрсеткіштері (эксперименттің соңы)

Суреттен көрініп тұрғандай, қалыптастыру эксперименті барысында басқарушылық құзыреттілігінің когнитивтік компонентінің даму көрсеткіші жақсарғаны байқалды.

Бұл суретте қорытынды кезеңдегі эксперимент топтарының көрсеткіштері, егер эксперимент басында жоғары деңгей 2,07 % болса, соңында - 19,94%-ға жетті, орта деңгейге жататын студенттер саны – бастапқыда 39,87% болса, қортындыда төмен деңгейдегі студенттердің орта деңгейге көтерілуі есебінен соңғы кесіндіде орта деңгей 76,17%, құрап отыр, ал төмен деңгейдегі студенттер саны азайып, 3,89%-ды құрап отыр.

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығының **іс-әрекеттік** компонентінің деңгейінің көрсеткіштерінің динамикасын 13-суретте ұсындық.



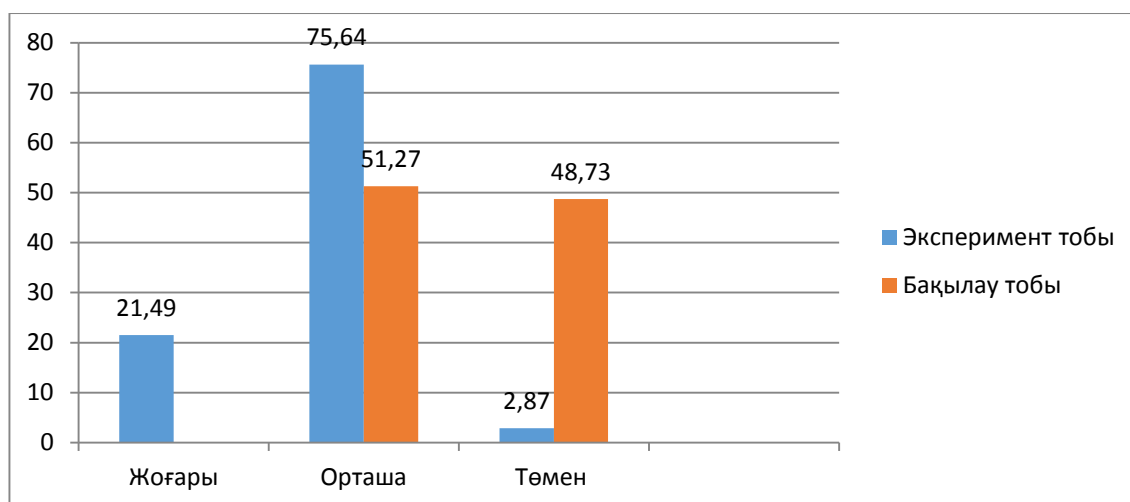
Сурет 13 – Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығының іс-әрекеттік компонентінің деңгейінің көрсеткіштері (эксперименттің соңы)

Суреттен байқалып тұрғандай, эксперимент топтардағы студенттерде басқарушылық құзыреттіліктің іс-әрекеттік компоненті деңгейі көрсеткіші жақсарды. Осы компонент бойынша студенттердің жоғары деңгейі тұтастай 18,91%-ды құрады. Айқындау экспериментінде төмен деңгейді көрсеткендердің қорытындылау кезеңінде орта деңгейге көтерілуіне байланысты ол көрсеткіштің азайғандығы байқалады (58,07%-дан 4,11%-ға дейін).

Мұндай өзгерістер бақылау тобында да ішінара орын алды.

Алынған мәліметтің салыстырмалы талдауы көрсеткендей, қалыптастыру эксперименті кезінде эксперимент топтағы студенттердің іс-әрекеттік компоненті бақылау тобына қарағанда қарқынды дамыды.

Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығының **нәтижелік-бағалаушылық** компонентінің деңгейінің көрсеткіштері динамикасы 14-суретте берілді.



Сурет 14 – Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығының нәтижелік-бағалаушылық компонентінің деңгейінің көрсеткіштері (эксперименттің соңы)

Суретте көрсетілген мәліметтерді баяндауда эксперимент тобындағы студенттердің бағалаушылық-нәтижелік компонентіндегі деңгейінің сапалық өзгерісін айтуға болады. Айқындау кезеңінен алынған нәтижеде төмен деңгей 53,39% құраған болса қорытындылау кезеңіндегі нәтижеде 2,87% дейін азайды. Сонымен қатар жоғары деңгейде 2,87% -дан 21,49%-ға дейін өсу көрсеткіші байқалды. Бақылау тобының студенттері осы компонент бойынша даму көрсеткіші жағынан аздаған өзгерістер көрсетуі біздің экспериментімізден тыс жалпы университеттік тәрбие іс-шараларына олардың қатысуынан деп білеміз.

Эксперимент және бақылау топтарындағы студенттердің басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуының әрбір компоненті бойынша деңгейін анықтау тәжірибелік-эксперимент жұмысының біртұтас нәтижесін көрсетуге мүмкіндік берді.

Біздің зерттеу жұмысымыздың болжамын дәлелдеу үшін студенттердің басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығының әрбір компоненті бойынша жоғары, орта, төмен деңгейлерінің салыстырмалы көрсеткіштері үшін де, жеке эксперименттік топ үшін де, жеке бақылау тобы үшін Стьюденттің Т-критерийінің көмегімен бастапқы деңгеймен эксперименттен кейінгі деңгейдің арасындағы айырмашылықтың дәл екендігі жайлы болжамды тексердік. Педагогикалық-психологиялық зерттеулер барысында математикалық-статистикалық әдістердің тәуелділікті таңдау үшін орташа мәндері айырмашылықтарының дәлдігін анықтау үшін келесі формуланы қолдандық:

$$t = \frac{\sum d}{\sqrt{\frac{n \sum d^2 - (\sum d)^2}{n-1}}} \quad (1)$$

мұндағы:

d – эксперименттік және бақылау топтары нәтижелерінің арасындағы айырма;

Компоненттері	Кезеңдер	1- жоғары		2- орташа		3-төмен	
		ЭТ	БТ	ЭТ	БТ	ЭТ	БТ
Мотивациялық-құндылықты	бастапқы	3		19	27	39	38
	соңғы	15		44	30	2	35
Когнитивтік	бастапқы	2		24	28	35	37
	соңғы	12		46	29	3	36
Іс-әрекеттік	бастапқы	3		23	31	35	34
	соңғы	12		40	30	9	35
Нәтижелік-бағалаушылық	бастапқы	1		29	31	31	34
	соңғы	13		46	33	2	32

Σd – жеке топ (эксперименттік және бақылау) арасындағы айырмалардың қосындысы;

Σd^2 – жеке топ (эксперименттік және бақылау) айырмалардың квадраттарының қосындысы.

Кесте 28 – Эксперимент және бақылау топтарындағы студенттердің басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығының әрбір компоненті бойынша деңгейінің сандық салыстырмалы көрсеткіштері

Алынған нәтижелер формуладағы t мәнімен тексеріледі, онда $n-1$ еркіндік дәрежесіне ие мәнді іздейміз; бұл жағдайда n эксперименттік және бақылау топтары нәтижелерінің саны болып табылады (кесте 29).

Кесте 29 – Стьюденттің Т-критерийі бойынша эксперименттік және бақылау топтары нәтижелерінің арасындағы салыстырмалы шамалары

Компоненттер	Экспериментке дейін	Эксперименттен кейін	d	d^2
Эксперим. тобы (61)				
Мотивациялық-құндылықты	20	21	-1	1
Когнитивтік	20	21	-1	1
Іс-әрекеттік	21	20	+1	1
Нәтижелік-бағалаушылық	20	20	0	0
Бақылау тобы (65)				
Мотивациялық-құндылықты	22	21	+1	1
Когнитивтік	21	22	-1	1
Іс-әрекеттік	22	21	+1	1
Нәтижелік-бағалаушылық	21	22	-1	1
$\Sigma d = -1$	$\Sigma d^2 = 1$			

Кестеден көріп отырғанымыздай, эксперименттік және бақылау топтары нәтижелерінің арасындағы айырмасы: $(-1 + (-1) + 1 + 0) + (1 + (-1) + 1 + (-1)) = (-1 + 0) = -1$.

$$\Sigma d = -1$$

Эксперименттік және бақылау топтары нәтижелерінің арасындағы айырмалардың квадраттарының қосындысы:

$$\Sigma d^2 = (-1)^2 = 1$$

Жоғарыда келтірілген формулаға қоятын болсақ, $t=0,039$ болады, осы $t=0,039$ деген шамасы $0,05$ мәнділік деңгейінен кіші болып тұр, басқаша айтсақ t үшін ықтималдылық табалдырығы $0,05$ төмен.

Сөйтіп нөлдік болжам қабылданбайды, студенттердің басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығының әрбір компоненті бойынша жоғары, орта, төмен деңгейлерінің салыстырмалы көрсеткіштері арасындағы айырмашылық дәл. Оны келесі жолмен көрсетуге болады:

$$t=0,039; \quad p<0,05 \text{ дәл.}$$

Студент әдісі тәуелді және тәуелсіз таңдаулар үшін айырмасы болады. Тәуелсіз таңдаулар сыналусылардың екі түрлі топтарын зерттеуде алынады (біздің экспериментте ол бақылау тобы мен эксперименттік топ).

Зерттеудің нәтижесіне талдау жасау барысында эксперимент топтағы студенттердің бақылау тобына қарағанда басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығының барлық компоненттерінің деңгейі көтерілгендігі байқалады (кесте 30).

Кесте 30 - Эксперимент және бақылау топтарындағы студенттердің басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығының әрбір компоненті бойынша деңгейінің салыстырмалы көрсеткіштері (%)

Компоненттері	Кезеңдер	1- жоғары		2- орташа		3-төмен	
		ЭТ	БТ	ЭТ	БТ	ЭТ	БТ
Мотивациялық-құндылықты	бастапқы	5,07		31,16%	41,37%	63,77%	58,63%
	соңғы	24,67%		72,24%	46,17%	3,09%	53,83%
Когнитивтік	бастапқы	2,07		39,87%	43,59%	58,06%	56,41%
	соңғы	19,94%		76,17%	45,37%	3,89%	54,63%
Іс-әрекеттік	бастапқы	3,77		37,53%	47,11%	58,07%	52,89%
	соңғы	18,91%		65,48%	45,97%	4,11%	54,03%
Нәтижелік-бағалаушылық	бастапқы	2,87		45,81%	48,01%	53,39%	51,99%
	соңғы	21,49%		75,64%	51,27%	2,87%	48,73%

Сонымен қорытындылау кезеңінде алынған кесінді болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығы әдістемесінің тиімді болғандығы туралы толық ақпарат алуға мүмкіндік берді.

Қорытындылау кезінде алынған кесінді көрсеткендей, эксперимент топтарындағы студенттердің бастапқы күйге қарағанда барлық көрсеткіштер бойынша тұрақты дамуы байқалады. Сонымен, эксперименттік диагностиканың соңғы мәліметіне сәйкес, эксперимент тобының динамикалық өзгерісі барлық өлшемдерге сай келеді. Тәжірибелік-эксперимент нәтижелері растағандай, біз ұсынған әдістеме студенттерді басқарушылық құзыреттілігін дамыту үдерісінде өзінің тиімділігін дәлелдеді.

Қорыта айтқанда, зерттеудің міндеттері толығымен орындалды және болжамы теориялық және эксперименттік мәліметтермен дәлелденді.

ҚОРЫТЫНДЫ

1. Басқару, менеджмент, лидерлік мәселесі қарастырылған психологиялық-педагогикалық еңбектерге жасаған талдау нәтижесі басқару, менеджмент феноменінің әдебиеттерде жан-жақты талданғанын, лидерлік пен басқарушылық арасындағы ұқсастықтар мен айырмашылықтардың топтастырылғандығын; басқару іс-әрекетінің құрамында лидерліктің болуы қажеттігінің негізделгенін көрсетті.

2. «Басқару», «менеджмент» анықтамаларын талдау бізге ғалымдардың осы ұғымдарды ғылыми әдебиеттерде синоним ретінде қарастырғанын байқатты. Дегенменен, «басқару» ұғымы іс-әрекеттің әртүрлері мен салаларында қолданылуына байланысты ауқымы кең. «Менеджмент» кәсіби басқару дегенді білдіреді. Ал, біздің зерттеуімізде педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру, нақты мұғалім мамандығына қатысты болғандықтан, *осы кәсіп саласындағы басқару* қағидаттары, теориялары, ұстанымдары негізге алынды. Бұл диссертациялық зерттеуде басқару ұғымы мен менеджмент түсінігінің синонимдік қатарда қолданылғанын білдіреді.

3. Білім берудегі басқару, яғни педагогикалық менеджмент ғылыми әдебиеттерде *іс-әрекет* түрі, *үдеріс*, *технологиялық жүйе*, *шарт*, *ғылым және өнер* тұрғысынан айқындалған. Сондай-ақ, «басқару» ұстанымының үш бағыты қалыптасқан: **іс-әрекет** оның мәні басқару әлеуметтік іс-әрекет түрінің бірі ретінде, заттық нәтижеге жетуді мақсат етіп қояды (Й.Кхол, В.С.Лазарев, Л.И.Суворов, Г.Х.Попов, М.М.Поташник және т.б.); **бір жүйенің екінші жүйеге әсері**, бір адамның келесі адамға немесе топқа әсері ретінде қарастырылған, оның мәні басқарушы объектіні өзгерту (В.Г.Афанасьев, А.А.Орлов, Н.С.Сунцов, С.Ю.Трапицын, Н.Д.Хмель және т.б.); **субъектілердің өзара әрекеттестігі** – бұл негізде өзгерістер тек өзара байланысты емес, сонымен өзара шартталған негізде болады (А.Т.Абрамов, П.И.Третьяков, Т.И.Шамова, Д.В.Юдин және т.б.). *Біз өз тарапымыздан басқаруды соңғы бағытқа, яғни субъектілердің өзара әрекеттестігіне сәйкес қарастырамыз.*

4. «Басқару» түсінігін қарастыра келе, зерттеушілер оны екі негізгі аспектіге бөліп анықтағанын байқадық: функционалдық бөлу және басқару функцияларын талдау негізінде *«ғылыми басқару» мектебінің идеялары* (Ф.Тейлор, Л.Маллинз); жеке тұлғалық бөлу көшбасшы тұлғаның қасиеттерін анықтау негізінде *«адами қатынастар» мектебінің идеялары* (Сократ, Аристотель, Әл-Фараби, Ж.Баласағұни, Қ.А.Иассауи, А.Иүгінеки, М.Қашқари, Э.Мэйо, В.М.Шепель және т.б.).

5. Сондай-ақ, білім берудегі басқарудың **екі** негізгі деңгейі бар. Бірінші деңгей – **оқу орнын ұйым ретінде басқару**. Екінші деңгей – **мұғалімнің басқару деңгейі**. *Біз жұмысымызда басқарудың екінші деңгейін, яғни, мұғалімнің басқару іс-әрекетін қарастырамыз.*

6. Жоғарыдағы талдаулар нәтижесінде біз **басқару** ұғымын өзіміздің зерттеу пәнімізге сәйкес *«оқыту мен тәрбие үдерісінде субъектілердің өзара*

әрекеттестігінің адами қарым-қатынаста нәтижелі жүзеге асуын қамтамасыздандыру» деп тұжырымдаймыз.

7. Ғылыми әдебиеттердегі «құзырет», «құзыреттілік» ұғымдарын анықтамаларын талдау бізге **педагогтың кәсіби құзыреттілігін** тұлғаның психологиялық, педагогикалық және пәндік саладан білімділік, біліктілік деңгейін тиімді жүзеге асырудағы кіріктірілген қасиеті, деп тұжырымдауға мүмкіндік берді. Сонымен біздің ұғынуымызша *«Басқарушылық құзыреттілік – кәсіби құзыреттіліктің құрамдас бөлігі», «Басқарушылық құзыреттілік басқару шешімдерін қабылдауды қамтамасыз ететін кәсіби-тұлғалық қабілеттер мен білім, білік, дағдыларының кіріктірілген жиынтығы»*.

8. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мәселесін зерттеуде *жүйелік, іс-әрекеттік, тұлғалық-бағдарлық, құзыреттілік, аксиологиялық* тұғырлар негізге алынады.

9. Ғылыми әдебиеттерде қарастырылған басқару стилін, бағытын, рөлін, функцияларын, түрлерін талдау бізге басқарушылық құзыреттіліктің құрамдас бөліктерін (*тұлғалық, педагогикалық, менеджерлік*) анықтауға мүмкіндік берді және **«педагог-менеджер»** дегеніміз «демократиялық стильдегі, ізгілікті бағыттағы; әдіскер, сарапшы, басқарушы, орындаушы, эмоционалдық реттеуші, шешен, шебер рөліндегі; тұлғалық, педагогикалық, менеджерлік құзыреттерге ие пән мұғалімі» деп анықтауымызға түрткі болды.. Ал, **педагогтың басқарушылық құзыреттілігі** дегеніміз оның оқушы тұлғасының дамуын, сыныпты, сабақты басқару үдерісін қамтамасыз ететін тұлғалық қабілеттерінің, педагогикалық және менеджерлік білім, білік, дағдыларының кіріктірілген жиынтығы.

10. Біз болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасуын оқушының, сынып ұжымының, сабақ үдерісін басқаруға қажетті мотивациялық-құндылықты, когнитивтік, іс-әрекеттік, бағалаушылық-өлшемдік құрамдарын жеке тәжірибесінде жүзеге асыруға дайын болуы деп тұжырымдаймыз. Біздің зерттеуімізде басқару құзыреттілігінің қалыптасуы *рефлексиялық, танымдық және жобалаушылық* кезеңдерінен тұрады.

11. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үдерісінің *моделі* мақсаттық, технологиялық, ұйымдастырушылық, өлшемдік төрт бөліктен тұрады. Мақсаттық блок аталған үдерістің мақсатын, әдіснамалық тұғырларын, принциптерін, стратегиясын қамтиды. Технологиялық-диагностикалық әдістемелерден, қалыптастыру бағдарламаларынан, оны жүзеге асыру формалары, әдістері мен құралдарынан тұрады. Ұйымдастырушылық айқындау, қалыптастыру, қорытындылау экспериментін педагогикалық шарттарды сақтай отырып жүргізуді көздейді. Өлшемдік блокта болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқандығының нәтижесін айқындайтын өлшемдер, көрсеткіштер мен деңгейлер қарастырылады.

12. Біз диссертацияда басқару ұғымын субъектілердің өзара әрекеттестігі деп қарастырғандықтан, шарттарды түзгенде де осы **білім беру субъектілерінің өзара әрекеттестік** мәселесіне мән береміз. Осыған байланысты біз анықтаған педагогикалық шарттар төмендегідей 1) басқарушылық іс-әрекетін білім беру үдерісі субъектілерінің ұстанымдарының өзара әрекеттесуін жүзеге асыратын

формалар, құралдармен толық қамтамасыздандыру; 2) субъектіге-субъектілік өзара әрекеттестік негізінде оқытушы мен студент арасында педагогикалық тұрғыдан тиімді қарым-қатынас орнату; 3) болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру кеңістігі тұрғысынан педагогикалық практика үдерісінде студенттердің, оқытушылардың оқу-кәсіби қоғамдастығын құру.

13. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдістемесі оны кезеңдермен (рефлексиялық, танымдық, жобалаушылық) жүзеге асырудың мазмұнын, әдістері мен формаларын, құралдарын қарастырады.

14. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптасқандығының жоғары, орта, төмен деңгейлерін айқындау диагностикалық, мазмұндық-технологиялық қамтамасыздандырғанда және оларды кезеңдермен жүзеге асырғанда ғана нәтижесінің тиімділігі артатындығын көрсетеді.

15. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мақсатында жасалған базалық міндетті пәндердің (Педагогика, Білім берудегі менеджмент, Тәрбие жұмысының теориясы мен әдістемесі); бейіндеуші міндетті пәннің (Бағалаудың өлшемдік технологиялары) бағдарламаларының мазмұнына қосымшалар; педагог-менеджер үйірмесінің мазмұны осы проблеманы тиімді шешуге ықпал етеді.

Жүргізілген зерттеу бойынша мынадай ұсыныстар жасауға болады:

1. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың мәні, мазмұны мен құрылымы және педагог-менеджер тұлғасының сипаттамасы, аталған қалыптастыру моделі осы саладан білім алушыларға теориялық білімдерді жүйелі меңгертуге септігін тигізеді. Оларды мұғалімдер біліктілігін жетілдіретін институттардың және жас ғалымдар мектебінің әдістемелік бағдарламаларына енгізу қажет.

2. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда жоғары педагогикалық оқу орындарының білім беру мен тәрбие ортасын тиімді пайдалану қажет.

3. Менеджер мектебін қалыптастыру, ұжымдық шығармашылық топтар құру, басқару іс-әрекетінде білім беру субъектілерінің өзараәрекеттестігін жүзеге асырудың педагогикалық шарттарын практикаға ендірген жөн.

4. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруды біздің ұсынып отырған бағдарлама мазмұнына қосымшалар, үйірме жұмысы, оқудан тыс іс-шаралар жоспары аясында интербелсенді технологияларды қолдану негізінде жүзеге асырған дұрыс.

5. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру бойынша әдістемелік нұсқауларды жоғары педагогикалық, орта кәсіптік педагогикалық оқу орындарының, жалпы білім беретін мектептердің оқу-тәрбие үдерісінде тақырыптық іс-шараларды өткізуде негізге алу қажет.

6. Ұсынылып отырған болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесін жоғары педагогикалық оқу орындарының оқу-тәрбие үдерісінде пайдалануға болады.

Зерттеу проблемасының ауқымы кең болғандықтан толығымен шешімін тапты деуге болмайды. Алдағы уақытта үздіксіз білім беру жүйесінде болашақ мұғалімдердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру; педагогикалық колледж білім алушыларының басқарушылық қабілетін дамыту; жоғары сынып оқушыларының өзін-өзі басқару іс-әрекетін дамыту; магистранттарды білім берудегі менеджерлік іс-әрекетке даярлау және т.б. проблемалар арнайы зерттеуді қажет етеді.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Қазақстан Республикасы Президентінің «Ұлт жоспары – бес институционалдық реформаны жүзеге асыру жөніндегі 100 нақты қадам» бағдарламасы. – Астана, 2015, мамыр-20. <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000100>.
- 2 Қазақстан Республикасының 12 жылдық білім беру тұжырымдамасы. ҚР Білім және ғылым министрінің 2006 жылғы 4 қаңтардағы, №1 Бұйрығымен бекітілген. <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P060000681>.
- 3 Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына жолдауы «Қазақстан жолы – 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ». -Астана, 2014, қаңтар-17. <http://www.akorda.kz>.
- 4 Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы. - Астана, 2016, наурыз – 1. http://control.edu.gov.kz/sites/default/files/gpron_kaz_ukaz.pdf.
- 5 Мемлекет басшысының «Болашаққа бағдар: рухани жаңғыру» атты мақаласы. - Астана, 2017, сәуір-12. <http://www.akorda.kz>.
- 6 Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы. – 2010, желтоқсан – 7, №1118. <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1000001118>.
- 7 Пралиев С.Ж. Профессионально-педагогическая адаптация молодых специалистов в системе вуз – средняя общеобразовательная школа: теория и практика. – Алматы: Рауан, 2001. – 250 с.
- 8 Нысанбаев Ә., Әбжанов Т. Қысқаша философия тарихы. - Алматы, 1999. - 272 б.
- 9 Сагадеева А.В. О ДУШЕ / пер. П.С. Попова., исправленный и дополненный М.И. Иткиным с примечаниями // В кн.: Аристотель: Соч.: в 4 т. - М.: Мысль, 1976. - Т. 1. - С. 371-448.
- 10 Әбу Насыр әл-Фараби Әлеуметтік-этикалық трактаттар. – Алматы, 1975. – 272 б.
- 11 Х. Сүйіншәлиев VIII-XVIII ғасырлардағы қазақ әдебиеті. - Алматы: Мектеп, 1989. – 279 б.
- 12 Умбиталиев А.Д., Сатымбекова К.Б., Керімбек Ғ.Е. Басқару психологиясы: оқу құралы. - Алматы: Экономика, 2017. - 464 б.
- 13 Каптерев П.Ф. Дидактические очерки. Теория образования // Избр. педагог. соч. - М., 1982. – 710 с.
- 14 Вахтеров В.П. Основы новой педагогики // Избр. пед. сочинения.- М., 1987. – 400 с.
- 15 Залужный А.С. Детский коллектив и методы его изучения. - М., 1931-145 с.
- 16 Ушинский К.Д. // Соч.: В 11 т. - М., 1950. - Т.10. - 509 с.
- 17 Крупская Н.К. О юных пионерах. - М.: Изд. АПН РСФСР, 1957. – 264 с.
- 18 Коротов В.М. Самоуправление школьников. - 3-е изд. - М.: Просвещение, 1981. – 208 с.

- 19 Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление. - М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. - 234 с.
- 20 Зимина Е.Ю. Развитие управленческой компетентности будущего педагога профессиональной школы: дис. ... канд. пед. наук. – Екатеринбург, 2004. – 172 с.
- 21 Tashkeyeva Gulmira, Abykanova Bakytgul, Sadirbekova Dinara, Sariyeva Aigul, Marhabaeva Ayymkul. Application of methods of interactive training in the educational environment of higher educational institutions // 16thInternational Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM 2016 SGEM 2016 Conference Proceedings. – 2016. – Book 5, vol. 3. - P. 747-754 // www.sgem.org,
- 22 Каракулов К.Д. Совершенствование управленческой деятельности директора школы. – Алматы, 1990. – 28 с.
- 23 Жунусбекова А. Подготовка будущих учителей начальных классов к управленческой деятельности: дис. ... док. филос. PhD. - Алматы, 2015. - 161 с.
- 24 Аданов К.Б. Формирование управленческой культуры будущих учителей начальных классов в процессе профессиональной подготовки: дис. ... док. филос. PhD. – Караганда, 2017. – 154 с.
- 25 Книсарина М.М. Формирование управленческих умений у младших школьников: дис. ... док. филос. PhD. – Алматы, 2016. - 162 с.
- 26 Абдраимов Д.И. Техникалық және кәсіптік білім беруді акпараттандыру жағдайында мұғалімдерді басқарушылық іс-әрекетке даярлау жүйесін дамыту: пед. ғыл. док. ... дис. - Алматы, 2010. - 336 б.
- 27 Адильгазинов Г.З. Подготовка будущего учителя к управлению процессом обучения в малокомплектной школе: автореф. ... канд. пед. наук. – Алматы, 1994. – 25 с.
- 28 Абилова Б.А., Найманбаева К.К., Султанбаева Л.У. Вопросы организации управления образованием в условиях перехода на 12-летнее обучение // Менеджмент в образовании. – 2013. – №2 (69). – С. 9-11.
- 29 Умирбекова Ж.Б. Организационно-педагогические основы менеджмента в образовании в условиях глобализации современного общества: автореф. ... док. пед. наук. – Атырау, 2010. – 46 с.
- 30 Кочетков В.И. Педагогический менеджмент как основа реализации иного уровня образования в профессиональном лицее: дис. ... канд. пед. наук. - СПб., 2002. - 234 с.
- 31 Филиппов А.В. Признаки управленческой деятельности // Организационная психология / под ред. Л.В. Винокурова, И.С. Скрипюка. - СПб.: Питер, 2000. - 512 с.
- 32 Поташник М.М. Управление современной школой: (В вопросах и ответах): пособие для руководителей образовательных учреждений и органов образования. - М.: Новая школа, 1997. - 352 с.
- 33 Зимина Е.Ю. Развитие управленческой компетентности будущего педагога профессиональной школы: дис. ... канд. пед. наук. – Екатеринбург, 2004. - 162 с.

- 34 Кезин В.Г., Штибнев В.К. Управление образовательными системами: учеб. пособие. - Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2004. - 234 с.
- 35 Саитбаева Э.Р. Направления работы кафедры управления образованием по повышению уровня профессиональной компетентности руководителей системы образования // Методист. - 2007. - №6. - С. 2.
- 36 Саитбаева Э.Р. Самоопределение педагогов - профессионалов в системе дополнительного педагогического образования. - М., 2006. - №2. - С. 49-71.
- 37 Онищенко Н.Э. Педагогические условия повышения профессиональной компетентности педагогов профильных гуманитарных классов // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. Аспирантские тетради: Научный журнал. - СПб., 2007. - №16 (40). - С. 477-180.
- 38 Онищенко Н.Э. Педагогические условия повышения профессиональной компетентности педагогов гуманитарных классов в системе профильного обучения: автореф. ... канд. пед. наук. - Ижевск, 2007. - 20 с.
- 39 Онищенко Н.Э. Профессиональное обучение: профессиональная компетентность учителя в новых социальных условиях // Модель деятельности специалиста как научно-методологическая проблема: материалы научно-методической сессии УМС УдГУ. - Ижевск: УдГУ, 2007. - С. 248-253.
- 40 Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. - М.: Когито-Центр, 2002. - 396 с.
- 41 Нестеров В.В., Белкин А.С. Педагогическая компетентность. - Екатеринбург: Центр «Учебная книга», 2003. - 188 с.
- 42 Құдайбергенова К.С. Құзырлылықтың педагогикалық категория ретінде дамуының теориялық-әдіснамалық негіздері: пед. ғыл. док. ... дис. - Алматы, 2010. - 336 б.
- 43 Алмазова Н.И. Когнитивные аспекты формирования межкультурной компетентности при обучении иностранному языку в неязыковом вузе: автореф. ... док. пед. наук. - СПб., 2003. - 47 с.
- 44 Нечаев Н.Н., Резницкая Г.И. Формирование коммуникативной компетенции как условие становления профессионального сознания специалиста // Вестник «УРАО». - 2002. - №1. - С. 3-21.
- 45 Талызина Н.Ф., Печенюк Н.Т., Хихловский Л.Б. Пути разработки профиля специалиста. - Саратов: Изд. Саратовского университета, 1987. - 173 с.
- 46 Джадрина М.Ж. Подход к построению технологии развития жизненных навыков и компетенций // Открытая школа. - 2005. - №2. - С. 3-7.
- 47 Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. - 2003. - №2. - С. 58-64.
- 48 Кричевский В. Ю. Контроль в управлении школой: мифы и реальность // Народное образование. - М., 2001. - №6. - С. 30-33.
- 49 Кричевский В.Ю. О некоторых направлениях развития теории управления школой // Управление в образовании: Материалы международного семинара. - СПб.: Образование, 1996. - С. 6-8.

50 Садирбекова Д.К. Қазақстан ғалымдарының педагогикалық зерттеулеріндегі құзыреттілік ұғымының мәні // Қазақстан Республикасының педагогикалық ғылымдар академиясының құрметті академигі К.Қ.Құнантаеваның 85 жылдығына арналған «Қазақстан Республикасының Әлемдік кеңістігіндегі Білім мен Ғылымның даму тарихы және заманауи тенденциялары». - 2016, қазан 14. - Б. 190-193.

51 Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. - 308 с.

52 Маркова А.К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя // Советская педагогика. - 1990. - №8. - С. 82-88.

53 Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь: для студентов высш. и сред. пед. учеб. заведений. - М.: Изд. центр «Академия», 2000. - 176 с.

54 Густокашина Л.А. Профессиональная компетентность педагога как ресурс повышения качества образования в современной школе // Материалы международной научно-практической конференции. - Пермь, 2009. - Ч. 1. - С. 166-171.

55 Abykanova Bakytgul, Tashkeyeva Gulmira, Idrissov Salamat, Bilyalovaa Zhupar, Sadirbekova Dinara. Professional competence of a teacher in higher educational institution // International journal of environmental & science education. - 2016. - Vol. 11, №8. – P. 2197-2206.

56 Нестерова Л.И. Парадигмальная функция ключевых компетенций в профподготовке специалиста // Среднее профессиональное образование. — 2007. - №8. - С. 52.

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

58 Воронцова В.Г. Развитие профессиональной компетенции будущего учителя средствами интегрированного учебного содержания // Начальная школа. - 2004. - №2. - С. 110-114.

59 Тряпицина А.П. Компетентностный подход в педагогическом образовании. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И.Герцена, 2008. – 392 с.

60 Бондарь В.И. Управленческая деятельность директора школы: дидактический аспект. - Киев, 1987. – 160 с.

61 Ильина И.В. Управление развитием профессиональной переподготовки руководителей школ на муниципальном уровне: теория и практика. Инновационные образовательные технологии. – 2006. – №3(7). – С. 70-78.

62 Тонконогая Е.П. Директор школы в системе повышения квалификации // Сб. науч. трудов АПН, Общ. образование взрослых. - М., 1983. – 91 с.

63 Кяэрст М. Рассмотрение компетентности в психологической концепции ... // Актуальные проблемы психологии труда. - Тарту, 1980. - С. 45-67.

- 64 Берестова Л.И. Социально-психологическая компетентность как профессиональная характеристика руководителя: автореф. ... канд. психол. наук. - М., 1994. – 22 с.
- 65 Панарин А.И. Многоуровневое педагогическое образование // Педагогика. - 1993. - №1. - С. 54.
- 66 Онушкин В.Г., Огарев Е.И. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии - СПб., 1995. – 232 с.
- 67 Маркова А.К. Психология труда учителя: Кн. для учителя. - М.: Просвещение, 1993. – 191 с.
- 68 Симонов В.П. Педагогический менеджмент: 50 НОУ-ХАУ в управлении педагогическими системами: учебное пособие. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Педагогическое общество России, 1991. - 430 с.
- 69 Сластенин В.А., Филиппенко Н.И. Профессиональная культура учителя (программа изучения). - М., 1993. – 22 с.
- 70 Шамова Т.И., Давыденко Т.М. Управление образовательным процессом. в адаптивной школе. - М., 2001. - 384 с.
- 71 Бондарь В.И. Управленческая деятельность директора школы; дидактический. - Киев, 1987. - 160 с.
- 72 Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала г-пос; по кадровой работе. - М.: Юрист, 1998. - С. 57.
- 73 Бояцис Р. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. - М.: Изд-во Альпина Бизнес Букс, 2007. – 302 с.
- 74 Кричевский Р.Л. Если Вы -руководитель. Элементах(психологии менеджмента в повседневной работе. - М.: Дело, 1996. - 384 с.
- 75 Семькин И.П. Развитие управленческой компетентности руководителя сельскогообразовательного учреждения в процессе повышения квалификации: дис. ... канд. пед. наук. - Оренбург, 2001. – 149 с.
- 76 Ильина И.В. Управление развитием профессиональной переподготовки руководителей школ на муниципальном уровне. - М.: Изд-во МПГУ; Курск: Изд-во КГУ, 2005. – 430 с.
- 77 Зеер Э.Ф. Психология профессий: учеб. пос. для студ. Вузов. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
- 78 Садирбекова Д.К., Ташкеева Г.К., Сариева А. Реализация компетентностного подхода в образовательной среде высших учебных заведений // Хабаршы, «Педагогика ғылымдары» сериясы. – 2017. - №3(55). – С. 44-49.
- 79 Зимняя И.А. Ключевые компетенции - новая парадигма результатаобразования // Высшее образование России. - 2003. - №4.- С. 34.
- 80 Абульханова-Славская К.А. Мировоззренческий смысл и научное значениекатегории субъекта // Российский менталитет: вопросы психологической теории и практики. - М.,1997. - С. 56-75.
- 81 Садирбекова Д.К. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру // «Әлемдік және Қазақстандық білім-ғылым кеңістігіндегі

этнопедагогика мен этнопсихология»: Қазақстан педаг. ғыл. акаде. Халықара. пед. білім беру ғылым. академ., Халықарал. пед. академияның академигі Клара Жантөреқызы Қожахметованың 65 жылдығына арналған Халық. ғыл-практ. конф. мат. жинағы. – Алматы, 2016. – Б. 384-387.

82 Зеер Э. Ф. Личностно ориентированные технологии профессионального образования // 6-й науч.-практ. конф., 7-11 дек. 1998 г. - Екатеринбург, 1998.- С. 32-38.

83 Ташкеева Г.К., Садирбекова Д.К., Сариева А.К. К вопросу о практико-ориентированном обучении в вузе // ХАБАРИШЫ «Педагогика ғылымдары» сериясы. - 2017. - №3 (55). – С. 44-49.

84 Иванов Д.А. Экспертиза в образовании: учеб. пособие для студ. высших учеб. Заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 336 с.

85 Акулова О.В., Заир-Бек Е.С., Писарева С.А.; Пискунова Е.В., Радионова Н.Ф., Тряпицына А.П. Компетентностная модель современного педагога: учебно-методическое пособие. - СПб.: Изд-во РГПУ им. Герцена, 2009. – 158 с.

86 Мудрик А.В. Общение как фактор воспитания школьников. - М.: Педагогика, 1986. – 160 с.

87 Ведерникова Л.В. Формирование ценностных установок будущего учителя на творческую самореализацию в педагогической деятельности. - М.: Прометей, 2001. – 144 с.

88 Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность: // в 2 т. - М., 1983. - Т. 2. - С. 94-231.

89 Сластенин В.А. Идея комплексного подхода к воспитанию и подготовке учителя. Приобщение к педагогической профессии: практика, концепция, новые структуры. - Воронеж, 1992. – С. 6-9.

90 Абсатова М.А., Таженова Г.С., Атабекова Б.А., Нишанбаева С.З., Сманова А.А., Садирбекова Д.К. ЖОО оқыту үдерісін кұзыреттілікке бағытталған амал негізінде ұйымдастыру. Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті ғалымдары. - Алматы, 2016. – 98 б.

91 Кричевский Р.Л. Социально-психологические аспекты руководства классным коллективом // Вопросы психологии. - 1979. - №2. - С.150-156.

92 Кричевский Р.Л. О функции и механизме идентификации во внутригрупповом межличностном общении // Психология межличностного познания. – М., 1981. - С. 96-99.

93 Парыгин Б.Д. Основы социально психологической теории. - М.: Мысль, 1971. - 351 с

94 Гальтон Ф. Наследственность таланта, её законы и последствия / пер. с англ. – СПб., 1875. - 299 с.

95 Наконечный С.А. Формирование лидерских качеств будущих офицеров: дис. ... канд. пед.наук. - Алматы, 2009. – 178 с.

96 Fiedler F.E. A Theory of Leadership Effectiveness. - New York: McGraw-Hill, 1967. –235 p.

97 Meisel S., Seltre J. Rethinking Management Education: A TQM Perspective // Journal of Management Education. – 1995, february. -Vol. 19, №1. - P. 75-95.

- 98 Güçlü N. Yönetim ve Liderlik // Milli Eğitim Dergisi. - 1995. - №128. – P. 25-29.
- 99 Әбдіғапбарова Ұ.М., Баймұханбетов Б.Б., Байкулова Б.А. Оқушылардың лидерлікке даярлығын тәрбиелеудегі әдістемелік, диагностикалық құралдар: оқу-әдістемелік құралы. - Тараз, 2017. – 50 б.
- 100 Левин К. Разрешение социальных конфликтов / пер. с англ. - СПб.: Речь, 2000. - 408 с.
- 101 Ұзақбаева С.А. Қазақтың халық педагогикасындағы эстетикалық тәрбие: пед. ғыл. док. ... дис. – Алматы, 1993. – 324 б.
- 102 Көбесов Ә. Әл – Фарабидің ашылмаған әлемі. - Алматы, 2002. - 208 б.
- 103 Жарықбаев Қ. Аталар сөзі – ақылдың көзі. - Алматы: Қазақстан, 1980. - 120 б.
- 104 Көшербаева Ә.Н. Жүсіп Баласағұнның педагогикалық мұрасындағы гуманистік идеялардың дамуы: әдіснамалық теориясы, практикасы. - Алматы, 1995. – 230 б.
- 105 Әбдіғапбарова Ұ.М. Өзін-өзі тану курсының болашақ мұғалімнің кәсіби-тұлғалық жетілуіндегі рөлі // Бастауыш мектеп. - 2010.- №7-8. - Б. 72-75.
- 106 Сухомлинский В. Как воспитать настоящего человека. – Минск, 1978.- 288 с.
- 107 Макаренко М.С. Педагогические сочинения: // В 8 т.- М., 1983-1985.- 455 с.
- 108 Ушинский К.Д. Адам- тәрбие нысанасы: // Тандамалы шығармалары. - 1995. - 123 б.
- 109 Крупская Н.К. Мектепке дейінгі тәрбие туралы. - Алматы, 1988. - 328 б.
- 110 Бейсенбаева А.А., Қалиев С. Мектептегі тәрбие жұмысының теориясы мен әдістемесі: оқу құралы. – Алматы, 1990. – 138 б.
- 111 Қалиев С. Этнопедагогика. – Алматы, 2007. - 397 б.
- 112 Керімов Л.К. Қиын бала және қайта тәрбиелеу. - Алматы, 1990. – 75 б.
- 113 Хмель Н.Д. Теоретические основы профессиональной подготовки учителя. - Алматы: Ғылым, 1998. - 320 с.
- 114 Жайтапова А.А., Садвакасова З.М., Кабдолданова Б.А. Менеджмент качества в организации образования. – Алматы, 2010. – 279 с.
- 115 Көшербаева Ә.Н., История педагогической мысли в эпоху Центрально-Азиатского Ренессанса: учебное пособие. - Алматы, 2010. - 200 с.
- 116 Әбдіғапбарова Ұ.М. Қазақ ұлттық ою-өрнегінің мазмұны мен тәлімдік сыры. - Алматы, 2004. – 127 б.
- 117 Садвакасова З.М., Кабдолданова Б.А. Менеджмент качества в организации образования. – Алматы, 2010. – 279 с.
- 118 Марьин М. И., Иванихин И.В., Ловчак С.И. и др. Оценка управленческой компетентности руководящих кадров ГПС: метод. пособие. - М.: ВНИИПО, 1998. - 117 с.
- 119 Новиков А.М. Профессиональное образование России. Перспективы развития. - М.: ИНЦ НПО РАО, 1997. - 254 с.

- 120 Добудько А.Ф. Профессиональная компетентность учителя в информационном обществе: Структура, содержание, принципы формирования: дис. ... канд. пед. наук. - Самара, 2000. - 163 с.
- 121 Морозова В.Е. Учет особенностей педагогического мышления при повышении профессиональной компетентности воспитателей дошкольных образовательных учреждений: автореф. ... канд. пед. наук. - Барнаул, 2000.-21 с.
- 122 Андреева Г.М. и др. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы: учебное пособие для вузов. - М.: Аспект-Пресс, 2006. - 288 с.
- 123 Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1969. - 388 с.
- 124 Мясищев В.Н. Способности и потребности // Психологические способности и потребности. - Л.: Ленингр. ун-т, 1962. - 172 с.
- 125 Загрузин Т.А. Проблемы развивающего обучения. - М., 1986. - 356 с.
- 126 Капустин С.А. Границы возможностей психологического консультирования. - М., 2009. - 688 с.
- 127 Бондаревская Е.В. Гуманистическая парадигма личностно ориентированного образования // Педагогика. - М., 1997.- №4. - С. 17.
- 128
Даль В.И. Толковый словарь живого великого русского языка // В 4 т. - М.: ГИС, 1955. - Т. 1. - 388 с.
- 129 Крутецкий В.А. Основы педагогической психологии. - М., 1972. - 255 с.
- 130 Намазбаева Ж.И. Развитие личности учащихся вспомогательной школы: дис. ... док. психол.наук. - М., 1986. - 278 с.
- 131 Хмель Н.Д. Теоретические основы профессиональной подготовки учителя. - Алматы: Ғылым, 1998. - 320 с.
- 132 Хан Н.Н. Некоторые особенности дидактической подготовки будущего учителя к организации коллективной познавательной деятельности учащихся: автореф. ... канд. пед. наук. - Алма-Ата, 1981. - 25 с.
- 133 Байкулова А.М. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу: дис. ... филос. док. PhD. - Алматы, 2016. - 179 б.
- 134 Пупышева Е.Л. Профессиональная компетентность будущего учителя как общее условие формирования профессионально значимых личностных качеств // Наука и школа. - 2003. - №6. - С. 5-8.
- 135 Лобанова Н.Н. Профессиональная компетентность педагога. - Самара; СПб.: Ин-т образования взрослых РАО, 1997. - 107 с.
- 136 Бусыгина А.Л. Совершенствование педагогической компетентности преподавателей как фактор повышения эффективности учебного процесса втуза: дис. ... канд. пед. наук. - СПб., 1994. - 183 с.
- 137 Адольф В.А. Профессиональная компетентность современного учителя. - Красноярск: РИО КГПУ, 1997. - 310 с.
- 138 Исаева Т.Е. Классификация профессионально-личностных компетенций вузовского преподавателя // Преподаватель высшей школы в XXI

веке: Труды международной научно-практической Интернет-конференции. - Ростов-на-Дону: Рост. гос. ун-т путей сообщения, 2003. - Сб. 4. - С. 15-21.

139 Исаева Т.Е. Педагогическая культура преподавателя как условие и показатель качества образовательного процесса в высшей школе (Сравнительный анализ отечественного и мирового образовательного процесса). - Ростов-на-Дону: Рост. гос. ун-т путей сообщения, 2003. - 312 с.

140 Кузьмина Н.В. Способности, одаренность и талант учителя. - М.: Знание, 1985. - 32 с.

141 Баймуханбетов Б.Т. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасының қалыптастыру: филос. док. (PhD) ... дис. – Алматы, 2014. – 159 б.

142 Развитие лидеров: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. - М.: Альпина Паблишер, 2013. – 259 с.

143 Орысша-қазақша түсіндірме сөздік: Педагогика / жалпы редакциясын басқарған э.ғ.д., профессор Е. Арын. - Павлодар: "ЭКО" ҒӨФ, 2006. – 482 б.

144 Роджерс К. Науке о личности // История зарубежной психологии / под ред. П. Я. Гальперина. - М., 1986. - С. 200-232.

145 Словарь иностранных слов - 18-е изд. - М.: Русский язык, 1989. – 624 с.

146 Асмолов А.Г. Психология личности. - М.: Изд-во МГУ, 1990. – 367 с.

147 Вульф В.Б. Рефлексия в воспитательной системе школы: возможности управления // Теория и практика гуманистических воспитательных систем: материалы всероссийской научно-практической конференции. - Владимир, 1997. - С. 16-19.

148 Гадамер Г.Г. Истина и метод (основы философской герменевтики). - М., 1988. – 704 с.

149 Сергеева В.П. Управление образовательными системами программно-методическое пособие. - М.: ГРАФ-ПРЕСС, 2001. – 160 с.

150 Демакова И.Д. Воспитательная деятельность педагога как фактор гуманизации пространства детства: дис. ... док. пед. наук. - М., 2000. - 353 с.

151 Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка; под ред. чл.-корр. АН СССР Н.Ю. Шведовой. - М.: НИИВШ, 1990. - 923 с.

152 Борытко Н.М. Педагог в пространстве современного воспитания. - Волгоград, 2001. – 214 с.

153 Колесникова И.А. Педагогическая реальность в зеркале межпарадигмальной рефлексии. - СПб., 1999. – 242 с.

154 Вовк А.И. Методология преобразующего взаимодействия: целевые модели взаимодействия в многомерных пространствах: текст выступления на конф. «Многомерный мир. НЛП: методология и моделирование». - Электрон, дан. – СПб., 1999. // <http://psycho.all.ru/vovk.htm>.

155 Колесникова И.А. Педагогическая реальность в зеркале межпарадигмальной рефлексии. - СПб., 1999. – 242 с.

156 Хайдеггер, М. Время и бытие: Статьи и выступления Хайдеггер / пер.с.нем. - М.: Республика, 1993. – 447 с.

157 Сартр Ж.П. Экзистенциализм - это гуманизм. Сумерки богов. - М., 1990. - С. 315-345.

- 158 Каган М.С. Мир общения: проблема межсубъектных отношений. - М., 1988. – 319 с.
- 160 Бабанский Ю.К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса. - М., 1982. – 192 с.
- 161 Философский энциклопедический словарь.- М.: ИНФВА М., 1999. – 576 с.
- 162 Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. Бим-Бад. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2002. - 528 с.
- 163 Кузьмина Н.В. Очерки психологии труда учителя. Психологическая структура деятельности учителя и формирование его личности. - Ленинград: Издательство Ленинградского университета, 1967. – 335 с.
- 164 Андреев В.И. Саморазвитие творческой конкурентоспособной личности менеджера. - Казань, 1992. – 207 с.
- 165 Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития. Инновационный курс // В 2 кн. - Казань: Изд-во Казан, ун-та, 1996. – Книга 1. – 567 с.
- 166 Бабанский Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований: (Дидактический аспект). - М.: Педагогика, 1982. - 192 с.
- 167 Мосина Н.В. Управление формированием профессиональной компетентности будущих специалистов по физической культуре и спорту в вузе: автореф. ... канд. пед. наук. - М., 2006. - 19 с.
- 168 Елисеева И.А. Отношение руководителей школ к повышению собственной управленческой компетентности: дис. ... канд. псих. наук. - М., 2001. - 174 с.
- 169 Денисова О.П. Формирование психологической готовности студента-будущего менеджера к управленческой деятельности: дис. ... канд. псих. наук. - Самара, 2007. - 199 с.
- 170 Заславская О.Ю. Развитие управленческой компетентности учителя в системе многоуровневой подготовки в области методики обучения информатике: автореф. ... док. пед. наук. - М., 2008. - 46 с.
- 171 Заславская О.Ю. Модель, алгоритм и содержание подготовки учителя информатики в современных условиях // Вестник РУДН. Серия «Информатизация образования». - 2007. - №4. - С. 52-58.
- 172 Баймолдаев Б.М. Жалпы білім беретін мектепті басқарудың ғылыми-педагогикалық негіздері: пед. ғыл. док. ... дис. – Алматы, 2009. - 294 б.
- 173 Сеитова Р.С. Формирование коммуникативно - управленческой компетентности у студентов педагогического вуза: дис. ... канд. пед. наук. – Челябинск, 2012. – 208 с.
- 174 Ведерникова Л.В. Подготовка педагога как творческого профессионала: учебное пособие. - Ишим: Изд-во ИГПИ им. П.П. Ершова, 2006. – 112 с.
- 175 Ведерникова Л.В. Сборник разноуровневых творческих заданий для педагогических дисциплин методическое пособие. - Ишим: Изд-во ИГПИ, 2000. – 84 с.

- 176 Федотова Е.Л. Педагогическое взаимодействие как фактор личностного саморазвития учащихся и учителя: дис. ... док. пед. наук. - Иркутск, 1998. – 345 с.
- 177 Маслоу А.Г. Дальние пределы человеческой психики А.Г. Маслоу / пер. с англ. А.М. Талдыдаевой; науч. ред., вступ. ст. и коммент Н.Н. Акулиной. - СПб., 1997. – 430 с.
- 178 Коршунов А.М., Коршунов А.М., Мантанов В.В. Диалектика социального познания. - М., 1988. – 384 с.
- 179 Гримак Л. П. Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности. - М., 1989. – 318 с.
- 180 Пешкова Н.Г. Педагог в системе личностно-ориентированного образования. - Ростов н/д., 1997. – 83 с.
- 181 Андрейкова С.А. Гуманистические ценности в системе профессионально-педагогической подготовки учителя США (1960 - 1990 гг.): автореф. ... канд. пед. наук. - М., 1998. – 16 с.
- 182 Адлер Ю.П. Предпланирование эксперимента. - М.: Знание, 1978. - 72 с.
- 183 Джонсон Н., Лион Ф. Статистика и планирование эксперимента в технике и науке // В 2 т. - М.: Мир, 1980. - Т. 1. - 610 с.; - 1981. - Т. 2. - 520 с.
- 184 Кэмпбелл Д. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях. - СПб.: Соц.-психол. центр, 1996. - 392 с.
- 185 Мартин Д. Психологические эксперименты. Секреты механизмов психики. - СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. - 480 с.
- 186 Теория и практика педагогического эксперимента / под ред. А.И. Пискунова, В.Г. Воробьева. - М.: Педагогика, 1979. - 207 с.
- 187 Хикс Ч. Основные принципы планирования эксперимента. - М.: Мир, 1967. - 406 с.
- 188 Философский словарь / под ред. И.Т. Фролова. - М.: Политиздат, 1987. - 590 с.
- 189 Ильясов Д.Ф. Педагогическое исследование. Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования. - Челябинск, 2007. - 132 с.
- 190 Черепанов В.С. Экспертные методы в педагогике: учеб. пособие. - Пермь: ПГПИ, 1988. - 84 с.
- 191 Шошин П.Б. Метод экспертных оценок: учеб. пособие. - М.: Изд-во МГУ, 1987.- 79 с.
- 192 Ясвин В.А. Экспертиза школьной образовательной среды. - М.: Сентябрь, 2000. - 128 с.
- 193 Кирикова З.З. Педагогическая технология: теоретические аспекты. - Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2000. - 284 с.
- 194 Эрганова Н.Е. Теоретические основы учебной дисциплины «Методика профессионального обучения»: дис. ... док. пед.наук. - Екатеринбург, 1997. – 373 с.
- 195 Основы педагогических технологий: Крат. Толковый слов / под ред. А.С. Белкина. - Екатеринбург, 1997. - 223 с.

- 196 Медеубаева К.Т., Садирбекова Д.К. Оқыту нәтижелерін бағалаудың жаңаша әдістері: оқу құралы. – Алматы: Қыздар университеті, 2017. - 145 б.
- 197 Сайдахметова Л.Т., Садирбекова Д.К. Тәрбие жұмысының теориясы мен әдістемесі. Тәрбие жұмысының теориясы мен әдістемесі: оқу-әдістемелік құрал. – Алматы: Қыздар университеті, 2017. - 147 б.
- 198 Резник С.Д., Игошина И.А., Кухарев К.М. Управление персоналом (Практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации): учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 212 с.
- 199 Фурманэк М. Дидактические основы подготовки будущего учителя предмета «Техника» как педагога-менеджера: дис. ... док. пед. наук: 13.00.01. - М., 1998. - 387 с.
- 200 Казанцев А.К., Подлесных В.И., Серова. Практический менеджмент: В деловых играх, хозяйственных ситуациях, задачах и тестах: учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 1998. - 367 с.
- 201 Виханский О.С., Наумов А.И. Практикум по курсу «Менеджмент» / под ред. А.И. Наумова. - М.: Гардарики, 1998. - 288 с.
- 202 Ильясов И.И., Галатенко НА. Проектирование курса обучения по учебной дисциплине: пособие для преподавателей. - М.: Изд. Корпорация «Логос», 1994. - 208 с.
- 203 Ташкеева Г.К., Садирбекова Д.К., Сариева А.К. Методологические аспекты написания дипломной работы // Наука и жизнь Казахстана. – 2017. - №5(49). - С. 74-78.
- 204 Tashkeyeva G.K., Sariyeva A.K., Abykanova B.T., Sadirbekova D.K., Mukhamejan N. The practice of interactive learning at the university // Наука и жизнь Казахстана. – 2018. - №4(62). – С. 171-175 // <http://www.nauka-zan.kz>, e-mail: nauka-zan@mail.ru.

ҚОСЫМША А

Тегі, аты, тобы: _____

САУАЛНАМА

«Менеджмент және менеджер туралы ұғым»

(Е.Ю.Зимина)

Құрметті әріптестер! Сіздің алдыңызда болашақ мұғалімдердің менеджмент және менеджерлер туралы түсінігін анықтауға арналған сауалнама. Деректерді статистикалық өңдеу арқылы алуға болатын ақпарат ғылыми зерттеулердің қорытындылары маңызды болғандықтан бізге аса қажет. Сіздерден шынайы жауап күтеміз. Пікір дұрыс немесе дұрыс болмауы мүмкін екенін ұмытпаңыз және бізді ұсынған мәселелер бойынша сіздің жеке ойыңыз қызықтырады. Сауалнаманы толтыру үлгісі: сұрақтарды мұқият оқыңыз және Сіздің пікіріңізбен сәйкес келетін нұсқаның сандарын қоршап қойыңыз. Сәттілік тілейміз!

1. КЕЛТІРІЛГЕН НҰСҚАЛАРДЫҢ ҚАЙСЫСЫ СІЗДІҢ ОЙЫҢЫЗША, МЕНЕДЖМЕНТ ҰҒЫМЫНА ЖАҚЫН?

- 2.1. адам қызметі өндірісті, сауда-саттықты басқаруға негізделген;
- 2.2. адам қызметі ең төменгі шығындар бойынша барынша жоғары тиімділікке бағытталған;
- 2.3. адам қызметі максималды пайда алуға бағытталған;
- 2.4. адам қызметі экономикамен байланысты;
- 2.5. адам қызметі ұжымды басқарумен байланысты.

2. ҚЫЗМЕТТІҢ ҚАЙ САЛАСЫ «МЕНЕДЖМЕНТ» ТҮСІНІГІМЕН КӨБІРЕК БАЙЛАНЫСАДЫ?

- 2.1. өнер;
- 2.2. өнеркәсіп;
- 2.3. ауыл шаруашылығы;
- 2.4. сауда;
- 2.5. жарнама;
- 2.6. демалыс, ойын-сауық;
- 2.7. білім беру мекемесі;
- 2.8. банк;
- 2.9. денсаулық сақтау.

3. АТАЛҒАН МАМАНДЫҚТАРДЫҢ ҚАЙСЫСЫ МЕНЕДЖМЕНТ НЕГІЗДЕРІН БІЛУ ҮШІН БАРЫНША МАҢЫЗДЫ?

- 3.1. дін қызметкері;
- 3.2. әскери қызметкер;
- 3.3. сатушы;
- 3.4. педагог;
- 3.5. ғалым;
- 3.6. жұмысшы;
- 3.7. фермер;

3.8. банкир.

4. ҚАНДАЙ ЖҰМЫС ОРНЫНДА МЕНЕДЖМЕНТ НЕГІЗІ ТУРАЛЫ БІЛІМ ҚАЖЕТ?

- 4.1. шоу-бизнесітегі продюсер;
- 4.2. дүкен директоры;
- 4.3. білім беру мекемесінің директоры;
- 4.4. өнеркәсіптік кәсіпорын директоры;
- 4.5. театр директоры;
- 4.6. университет ректоры;
- 4.7. шаштараз салонының иесі;
- 4.8. аурухананың бас дәрігері;
- 4.9. газет редакторы.

5. НӘТИЖЕЛІ МЕНЕДЖЕР ҮШІН ҚАНДАЙ БІЛІМ ҚАЖЕТ?

- 5.1. заңдар;
- 5.2. экономика;
- 5.3. психология,
- 5.4. педагогика;
- 5.5. ақпараттық технология;
- 5.6. социология;
- 5.7. жарнама;
- 5.8. техника;
- 5.9. маркетинг.

6. НӘТИЖЕЛІ МЕНЕДЖЕР ҚАНДАЙ ДАҒДЫЛАРҒА ИЕ БОЛУЫ КЕРЕК?

- 6.1. адамдармен ынтымақтастық;
- 6.2. шешімдер қабылдау;
- 6.3. қызметкерлердің кеңесін тыңдау;
- 6.4. ақпараттық технологияларды меңгеру,
- 6.5. жұрт алдында сөйлеу қабілеті;
- 6.6. адамдарды басқара білу,
- 6.7. жылдам оқу;
- 6.8. жақсы ұйымдастыру;
- 6.9. орындаушыларға тапсырмаларды орнату жолын табу.

7. МЕНЕДЖЕР ҚАНДАЙ СИПАТҚА ИЕ БОЛУЫ КЕРЕК?

- 7.1. шешімділік;
- 7.2. сенімділік;
- 7.3. шаруашылдық;
- 7.4. үнемшілдік;
- 7.5. ашықтық;
- 7.6. жолдастық сезім;

- 7.7. жаңашылдық;
- 7.8. белсенділік;
- 7.9. жауапкершілік;
- 7.10. адалдық.

8. ТӨМЕНДЕГІ ҰЙЫМДАР ҮШІН МЕНЕДЖМЕНТ ҚАҒИДАТТАРЫН ТҮСІНУ ЖӘНЕ ҚОЛДАНУДЫ 1-ДЕН 10-ҒА ДЕЙІНГІ БАЛЛ ШКАЛАСЫ БОЙЫНША БАҒАЛАҢЫЗ.

- 8.1. кәсіпорын;
- 8.2. аурухана;
- 8.3. білім беру мекемесі;
- 8.4. көтерме қойма;
- 8.5. супермаркет;
- 8.6. интернат.

9. КЕЛЕСІ ЛАУАЗЫМДАРҒА МЕНЕДЖМЕНТ ҚАҒИДАТТАРЫН ТҮСІНУ ЖӘНЕ ҚОЛДАНУДЫ 1-ДЕН 10-ҒА ДЕЙІНГІ БАЛЛ ШКАЛАСЫ БОЙЫНША БАҒАЛАҢЫЗ.

- 9.1. кәсіпорын директоры;
- 9.2. бас инженер;
- 9.3. бригадир;
- 9.4. супермаркет директоры;
- 9.5. басесепші;
- 9.6. сатушы;
- 9.7. білім беру мекемесінің директоры;
- 9.8. педагог;
- 9.9. мектеп асханасының меңгерушісі.

10. НӘТИЖЕЛІ МЕНЕДЖЕРГЕ ҚАЖЕТТІ ЖЕКЕ ҚАСИЕТТЕРДІ БАҒАЛАҢЫЗ.

- 10.1. тәуекелге бейімділік;
- 10.2. жауапкершілік;
- 10.3. төзімділік;
- 10.4. шешімділік;
- 10.5. бастамашылдық;
- 10.6. көшбасшылық;
- 10.7. қарым-қатынас;
- 10.8. икемділік;
- 10.9. салқынқандылық;
- 10.10. қайырымдылық;
- 10.11. шығармашылық;
- 10.12. ұйымдастырушылық қабілет.

**11. БОЛАШАҚ МҰҒАЛІМНІҢ ҚЫЗМЕТІНДЕ БАСҚАРУ
ФУНКЦИЯСЫН ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ ҮШІН МЕҢГЕРУ ҚАЖЕТ ДЕП
САНАЙТЫН БІЛІМ, БІЛІК, ҚАБІЛЕТ ДАҒДЫЛАР МЕН ЖҰМЫС
ӘДІСТЕРІН ТІЗІМДЕУ.**

ҚАТЫСҚАНЫҢЫЗ ҮШІН РАҚМЕТ!

ҚОСЫМША Ә

Мұғалімнің сыныпты басқаруға қойылатын талаптары

Дереккөз: И.Н.Логвинов, С.В.Сарычев «Педагогикалық психология бойынша 10 таңдаулы дәріс»

Сыныпты басқару – оқушылардың тәртіп сақтап белсенді жұмыс істеуге деген ынтасын тудыратын іскерлік оқу атмосферасын қолдау үдерісі.

Егер сыныпты дұрыс басқарса, онда сабақта:

- оқушылар оқуға көп уақыт бөледі – мұғалім оқушыларға ескерту жасауға, әртүрлі ауытқуларға алаңдамайды, оның балаларды тыныштандыра алмауынан сабақтың кеш басталуына жол берілмейді. Басқарудың маңызды міндеттерінің бірі – оқу үдерісінің уақытын барынша арттыру;

- *басқару өзін-өзі басқаруды дамыту үшін қолданылады* – дұрыс басқара отырып, мұғалім балаларды жауапкершілікке үйретеді (өзін-өзі басқару жауапкершілігі), бірлескен қызметтің ережелері мен рәсімдерін жасайды.

Сыныпты басқарудың негізгі атқаратын қызметі:

- мақсат қою және сабақты жоспарлау;
- өзара іс-қимылды ұйымдастыру (сабақтың құрылымын құру, құқықтар мен міндеттерді бөлу, нормаларды белгілеу, өзін-өзі басқаруға оқыту);
- мотивация, оқу уәждерін дамыту;
- оқу іс-әрекетін және оның нәтижелерін бақылау (бағалау жүйесін құру, стандарттарды белгілеу, кері байланыс орнату, ауытқуларды түзету).

Басқару объектісі ретінде сынып келесі параметрлерді сипаттайды:

Көпөлшемділік. Әр оқушы – өз мақсаттары, таңдауы мен қабілеттері бар тұлға. Балаларды үнемі белсенді болуға үйрету – әртүрлі тапсырмаларды орындату, оқу материалын пайдалану маңызды.

Болжамсыздық. Сынып өмірі сан алуан оқиғаларға бай және күтпеген оқиғаларға толы. Мұғалімге келіп түскен ақпараттың үлкен көлеміне – сөздер, үнсіздік, күлкі, дау-дамай, реніш және түсінбеушілік және т.б. тез арада жауап беруі қажет. Мұғалім оқушылармен күніне жүз рет ақпарат алмасады.

Қарым-қатынастың жариялылығы. Мұғалім мен оқушылар үнемі өздерін «сахнада» жүргендей сезінеді. Әрбір іс-әрекетті немесе айтылған сөздерді айналадағылар бағалайды. Оқушылар әрқашан мұғалімнің іс-әрекетінің дұрыстығын, оның әділдігін, оның жақсы көретін оқушысының бар-жоғын байқап жүреді.

Өзара көмек көрсету қажеттілігі, ынтымақтастықты ұйымдастыру. Мұғалім үшін басқарудың маңызды міндеті – сыныптағы оқушылардың өзара көмегін арттыру арқылы қойылған мақсатқа жету, ынтымақтастыққа үйрету, мысалы, тапсырма бойынша жұмыс істеу үшін шағын топтарды құру.

Мұғалімге қойылатын жалпы психологиялық-педагогикалық талаптар:

- өз пәнін жетік меңгеру, теориялық білімді өмірлік тәжірибемен ұштастыра білу.

- баяндаудың айқындығы, баланың позициясында тұру мүмкіндігі, оқыту әдістемесін білу.

- мейірімділік және тілектестік, екіжақты педагогикалық қарым-қатынас.

- энтузиазм, өз пәніне қызығушылық, үйретуге деген құлшыныс және қызығушылық.

Мұғалім өз іс-әрекетінің табыстылығын келесі өлшемдерге сүйене отырып анықтауға болады:

- *сабақты жақсы өткізді:* сабақта оқушының өзін-өзі құрметтеуі артып, өздерін құзыретті сезінді;

- *сабақты нашар өткізді:* оқушы сабақтан өзін-өзі кемсітіп, басылып немесе көңілсіз кетеді, ол өзі үшін сабақтың пайдалы нәтижесін көрмейді. Оқушылардың өз қабілеттері туралы түсінігі мотивацияны қамтамасыз етеді, мұғалім қызметінің жетістігінің өлшемі оның оқушыларға қатысты басты міндеттерді орындауы болып табылады.

Оқушыларға қатысты басты міндеттер:

- табысқа деген сенімді дамыту

- қателерді қалыпты және қажетті құбылыс деп санау

- өткен жетістіктерге назар аудару

- оқу үдерісін сезіндіру

- әр адамның жетістіктерін мойындау және көру

- балаларды өз қызметін басқаруға үйрету

Оқушылардың өзін-өзі басқару дағдыларын дамыту. Әртүрлі кезеңдерде тұлғаның өзін-өзі басқаруына мыналар жатады:

- *өзіндік қызметті ұйымдастыру, мақсатқа жету барысында өзін-өзі ұйымдастыра білу*

- *өзінің жеке ерекшеліктерін білу, өзінің жеке ерекшеліктерін түзету бойынша шешім қабылдау және жүзеге асыру.*

- *өз қызметін басқару бойынша барлық функцияларды жүзеге асыра білу: мақсаттар қою және жоспарлау, өз қызметін ұйымдастыру, нәтижелерді бағалау және түзету.*

Табысқа жету жағдайын құру.

Оқушы үшін табысқа жету жағдайын жасау – өздігінен орындалған іс-әрекет нәтижесі мен үдерісті қанағаттандырудың субъективті тәжірибесі.

Технологиялық көмектің бұл түрінде ауызша және вербалды емес құралдармен жасалатын қуаныш пен мақұлдаудың психологиялық жағдайында жүзеге асырылатын бірқатар операциялар қамтамасыз етіледі:

- көңіл көтеретін сөздер мен жұмсақ интонациялар

- сөйлеу әуені

- қарым-қатынастың дұрыстығы

- ашық қимыл және мейірімді мимика

Алынған нәтижені жан-жақты көргеніне байланысты өзінің эмоционалдық сезімін: «сенің жұмысында маған ерекше ұнағаны...», «әсіресе саған сәтті болды...» деген сөздермен білдіруге болады.

Оқушы тұлғасының дамуын басқару мынадай элементтерді қамтиды:

- тұлғаның дамуын жобалау, қажетті тәрбиелік әсерлерді жоспарлау;
- тәрбиелік әсерлерді ұйымдастыру (оқу іс-әрекетінде, оқудан тыс іс-әрекетте және өздік іс-әрекетінде);
- ағымдағы ақпарат жинау негізінде тәрбиелік ықпал ету барысын реттеу және түзету;
- қорытынды есеп және соңғы тәрбие нәтижелерінің даму жобасына сәйкестігін бақылау және т.б.

Оқушының дамуын басқару үрдісі барысында *тәрбиеленушінің мінез-құлқын сырттан басқару* ішкі механизмді өзін-өзі реттеу, өзін-өзі басқару және өзін-өзі тәрбиелеу болып табылады деген жалпы қабылданған пікір қалыптасқан.

Сыртқы (сыртқы факторлар арқылы жүзеге асырылатын) және ішкі басқару бөлінеді. Сыртқы тәрбиелік басқаруды өзін-өзі басқарудың және өзін-өзі тәрбиелеудің ішкі жүйесіне айналдыру тетігін қарастырайық.

Тұлғалық қасиеттің қалыптасуының *бірінші кезеңінде* сыртқы басқару жүзеге асырылады:

- «педагогикалық үлгі» ретінде таңдалған тәрбиеші, басшы, ұжым;
- үлгінің ұзақ әрекетін ұйымдастыру арқылы;
- педагогикалық үлгінің тасымалдаушысы есебінен (ашықтық, танымалдық, беделділік және т.б. тәрбиеленушінің үлгіні қабылдауына үлкен әсер етеді).

Бұл кезеңдегі ішкі басқару – үлгіні қабылдау және беру дайындығы. Бұл жерде өзін-өзі басқару элементі үлгі берудің жеңілдігін қамтамасыз ететін қызығушылық болып табылады.

Тұлғалық қасиеттің дамуының *екінші кезеңінде* (ынтаны түрткіге айналдыру) сыртқы басқару жүзеге асырылады.:

- тәрбиеші педагогикалық үлгіні таңдайды және сол арқылы түрткіні анықтайды;

- болған, бірақ қандай да бір себептермен ашылмай қалған түрткіні көкейкестендіреді;

- түрткіні түзету жүзеге асырылады;

- Түрткісін өзін-өзі басқаруы бұрыннан бар уәждерді таңдаудағы өзін-өзі реттеуде көрінеді. Ішкі басқару өзін-өзі реттеумен бірдей болады.

- Үшінші кезеңде түрткінің негізінде мінез-құлық түрін таңдау жүзеге асырылады. Сыртқы басқаруға мыналар кіреді:

- оқушы үшін қолайлы мінез-құлық түрін таңдау және ұсыну;

- іс-әрекетке, мінез-құлыққа уәжді өрістетуді тоқтату.

Өзін-өзі реттеу оқушының мінез-құлқының түрткісі мен формаларының тең дәрежелігі арақатынасында көрінеді, олар бір-бірімен салыстырылады.

Төртінші кезеңде мінез-құлықты жүзеге асыру және соңғысының әдетке көшуі жүзеге асырылады. Сыртқы басқару мыналарды құрайды:

- таңдалған мінез-құлықтың сәтті басталуы мен аяқталуы үшін жағдай (оны тәрбиеші, ұжым жасайды);
- осы әрекетті бірнеше рет орындау шарттары;
- басталған әрекетке қатысты оң эмоционалдық көңіл-күй;
- әрекетті түзету.

Ішкі басқару (өзін-өзі басқару) арқылы оқушы бірнеше рет орындалған әрекетті бастауға және аяқтауға тырысады.

Бұл кезеңде өзін-өзі басқару бөлімдерге қатысты сыртқы болады (1-5 тұлға қасиеттерін қалыптастыру кезеңдері).

Бесінші кезеңде мінез-құлықтың әдеттегі түрін жеке тұлғаның қасиетіне айналдыру жүреді. Мұнда сыртқы басқару және өзін-өзі басқару деңгейлері реттеледі.

ҚОСЫМША Б

Оқушының тұлғасын басқару

Оқушының тұлғасын табысты дамыту сыртқы және ішкі басқару қатынасымен анықталады. Ең қолайлы нұсқа, егер сыртқы басқару мен өзін-өзі басқару бір мағынада, бір мазмұнға ие болса, тәрбие мақсаты, тәсілдері, ұсынылатын ынталандырулар (педагогикалық үлгілер), басқару түрлері оқушының өзін-өзі басқару түрлеріне, уәждеріне сәйкес келеді. Мысалы, ерік қасиеті табандылықты тәрбиелейді. Бұл ретте кейбір педагогикалық үлгілер (табанды оқушы, спортшы және т.б.) қолданылады, барлық кезеңдерде басқарудың әралуан түрлері қолданылады. Мұның бәрі оқушының түрткісімен үйлесуі мүмкін табандылықты қалыптастыру, оны қажет болған жерде көрсету, ынталандыру әрекетінен бастап әдеттер мен қасиеттерді рәсімдеуге дейін өзін-өзі басқарудың барлық түрлерін пайдаланумен үйлесуі мүмкін.

Сыртқы және ішкі арақатынастың екінші нұсқасы – тәрбие беру үдерісінде жағымсыз болып табылатын антагонисттік қарама-қайшылық.

Өзін-өзі басқарудың ең жоғары түрі – өзін-өзі тәрбиелеу. *Өзін-өзі тәрбиелеу* – бұл оқушылардың бойында тұлғаның қоғамдық құнды қасиеттерін қалыптастыру, мінез-құлықтың кемшіліктерін, теріс әдеттерді жеңу бойынша саналы, жүйелі жұмысы.

Оқушылардың өзін-өзі тәрбиелеуін басқару керек, сонымен қатар тәрбиеші 4 міндетті шешу керек:

- жағымды жеке қасиеттерін дамытуға және мінез-құлқының кейбір жағымсыз жағынан құтылуына оқушының ұмтылысын қозғау (қолдау);
- оқушыға өзінің жеке басын сынауға көмектесу;
- оқушыларға өзін-өзі тәрбиелеу бағдарламасын құруға көмектесу;
- мұғалім өздігінен білім алудың ақылға қонымды жолдарын көрсетуі керек.

Өзін-өзі тәрбиелеу тәрбие факторы ретінде, әдетте, жасөспірімдік кезеңнен бастап пайда болады.

Оқушылардың танымдық іс-әрекетін белсенді дамытуды басқару шеберлігі көптеген факторлардан талап етіледі. Ең маңыздысы – мұғалімнің өз пәнін оқушылар үшін қызықты ету қабілеті. Ғалымдардың айтуынша, қызығушылық барлық психикалық үдерістер мен функцияларға, атап айтқанда қабылдауға, назарға, ойлауға, ерікке оң әсер етеді. «Оқушыларды оқыту мен тәрбиелеу үдерісінде танымдық қызығушылық оқушының және жалпы мұғалімнің жеке оқу іс-әрекетінің күшті мотиві ретінде, танымдық іс-әрекеттің қарқынды және ұзақ өтуіне итермелейтін және соңында оның бағытталуына ықпал ететін оқушы тұлғасының тұрақты ерекшелігі ретінде көп мәнді рөлге ие болады».

Оқушылардың белсенді танымдық және дамытушылық қызметін ынталандыру үшін оқушыларда тұрақты қызығушылықты қалыптастыру қажет.

Іс-әрекет – субъектінің психикалық қызметінде және ол бағытталған объектіде өзгерістер болатын субъектінің қоршаған әрекеттермен белсенді өзара іс-қимылы (Г.А.Урунтаева «Психологиялық ұғымдар сөздігі»).

Белсенділік – адамның қоршаған ортамен өмірлік маңызды байланыстарды қолдауға немесе оның өзгертуге ұмтылуы. (Г.А. Урунтаева «Психологиялық ұғымдар сөздігі»).

Даму – баланың ішкі күштерінің: зейіннің, ерік-жігердің, сөйлеудің, ілімнің уәждемесінің жетілуі (К.Д.Ушинский).

Даму – бұл адам ағзасындағы сандық және сапалық өзгерістердің үрдісі мен нәтижесі (П.И.Подласый «Педагогика»).

Оқушының дамуы деп оның өзін-өзі жетілдіруді қамтамасыз ететін физикалық, психикалық, рухани күштерінің ішкі өзгерістерінің үрдісі түсініледі (А.В.Хуторской «Заманауи дидактика»).

Белсенді танымдық және дамытушылық қызметті ынталандыру

Ежелгі Рим педагогі әрі шешені Квинтилиан қандай да бір оқиға немесе объект туралы мәліметтерді табу үшін жеті негізгі сұрақ қойды:

Кім? Не? Не үшін? Қайда? Немен? Қалай? Қашан? Бұл сұрақтар қандай да бір затты, құбылысты, оқиғаны, объектіні тереңірек зерттеуге байланысты қойылады.

Оқушылардың танымдық және дамытушылық қызметін ұйымдастыру – бұл әрбір танымдық процестің заңдылықтарын, әрбір іс-әрекет жағдайын және олардың өзара іс-қимылының сипатын ескере отырып, оқу міндеттерін логикалық және практикалық шешу үшін оңтайлы жағдай жасау.

Е.М.Муравьев, А.Е.Богоявленская оқу-тәрбие процесін ұйымдастырудың негіздерін келесідей бөледі:

- танымдық процестер мен жағдайлардың өзара әрекеттесуі;
- қабылдау мен бақылауды ұйымдастыру;
- оқушылардың назарын ұйымдастыру (оқушының санасын оқу жұмысының мазмұнына бағыттау, іске қосу, ойландыру);
- жадтың негізгі процестерін ескере отырып (есте сақтау, қайта жаңғырту), ақпаратты дұрыс орнатуды және жадты пайдасыз немесе қосымша мәліметтерден тазалау мақсатында іс-қимыл тәсілдерін ескере отырып, жаттықтыру, жадқа не қажет екенін және жадта неғұрлым маңызды материалды ұстап тұруға мүмкіндік беретін сақтауға дайындығын арттыру;
- оқушылардың ойлауын дамыту;
- іргелі білімге, шеберлікке және дағдыларға сүйеніп қиялды дамыту;
- зияткерлік белсенділік және дербестік:
- оқушылардың шығармашылық белсенділігін ынталандыру (ынталандырулар: білімнің өмірлік-практикалық маңызы, қызығушылық, оқушыға деген сенім, жеке мысал);
- оқушылардың жеке қабілеттерін есепке алу;
- оқушылардың оқуға деген жағымды көзқарасын, танымдық қызығушылықтарын және білімге деген қажеттілігін қалыптастыру;

- ақылдың сапасын дамыту (икемділік, талпынушылық, сыншылдық, логикалық, тұрақтылық, тереңдік, үнемділік, кеңдік);

- ойлау мен қиял жұмысының қажетті шарты ретінде белгілі бір білім қорының болуы;

- оқушылардың танымдық қызметін ұйымдастыру кезеңдерін есепке алу:

Оқу, оқудан тыс қызметті ұйымдастыруда ойын түрлерін пайдалану.

Перспективалар жүйесін қою. Бұл әдісті А.С.Макаренко әзірледі. Ол «перспективалық сызықтар» жүйесі негізінде балалар ұжымында балалар өмірін құруға ұсыныс жасады. Ол оқушыларға арналған үш деңгейлі перспективаны: жақын, орта және алыс орнату қажет деп санайды.

Оқу материалдарының дайындығын қалыптастыру. Әдіс оқушыларды сабақтың негізгі тапсырмалары мен жаттығуларын орындауға дайындауға бағытталған дифференциалды немесе жеке сипаттағы бір немесе бірнеше тапсырмалар немесе жаттығулар болып табылады. Оқу материалының айналасында ойын сюжетін құру. Қызықты материалды қолдану. Оқу тапсырмаларымен бірге жарқын, бейнелі, қызықты оқу материалдарын таңдау, сыныпта қызығушылық атмосферасын орнатады. Шығармашылық ізденіс жағдайларын құру әдісі. Осы әдістің мәнін түсіндіру үшін К.Н.Боуви сөзін келтіреміз «Аздаған ақыл тозудан өледі, көбінесе олар қолданылмай тот басып қалады».

Жауапкершілік пен міндеттілікті қалыптастыру әдістері

Оқу процесі тек эмоцияларға ғана емес, сонымен қатар жауапкершілік пен міндеттіліктің бірқатар себептеріне сүйенеді.

Оқу-жаттығудың маңыздылығын түсінуді қалыптастыру.

Оқу талаптарын ұсыну. Осы әдістің мазмұны тәртіп Ережелерімен, барлық пәндер бойынша білімді бағалау өлшемдерімен, ішкі тәртіп Ережелерімен, жалпы білім беру мекемесінің Жарғысымен айқындалады.

Оқу-жаттығуда жауапкершілікті ынталандыру оқушыларды оқу жұмысын, оқу талаптарын орындауға үйрету әдістерімен үйлесуі тиіс, өйткені мұндай дағдылардың болмауы оқушылардың оқудағы артта қалуын, тиісінше тәртіп бұзуын тудыруы мүмкін.

Жедел бақылау. Операциялық бақылау. Жұмыстар жиі тексерілсе және бағаланса, пәнге қызығушылық күшейді. Бұл үшін әр оқушының жұмысын бағалау қажет.

ҚОСЫМША В

СЫНЫПТЫ ҚАЛАЙ БАСҚАРУҒА БОЛАДЫ?

Жақсы ұйымдастырылған, тәртіпті сынып оқушылардың академиялық жетістігінің ажырамас бөлігі болып табылады. Сонымен қатар, мұғалімдер сыныпты басқаруға келгенде көптеген кедергілерге тап болады. Оқушылардың нашар мінез-құлықтары, шашыраңқылығы, қойылған оқу міндеттерін орындауды қаламауы сынып үлгерімінде де сәтсіздікке әкеп соқтырады, яғни, мұндай жағдайда сыныпта күрделі шиеленіс болмайды.

1. САБАҚҚА ДАЙЫНДАЛУ КЕРЕК!

Сабақтың жағдайы мұғалімнің сабақ өткізуге қаншалықты дайын болуына байланысты. Әр сабаққа дайындалу үшін уақыт бөліңіз. Және іс тек мазмұнда ғана емес екенін ескеру керек. Мұғалім сабақтың барлық кезеңдерін, оқу уақытының әр минутын мұқият ойлауы тиіс. Оқушыларға қандай оқу тапсырмаларды ұсыну және оны қалай жасау керек (!). Әрбір оқушы сабаққа барлық уақытта қатысып, оқу міндеттерімен қамтамасыз етілетіндей жағдай жасау қажет.

Сабақ барысының бұзылуы көбінесе оқушы мұғалімнің өзінен не талап ететінін нақты білмеген кезде туындайды.

2. АРТЫҚ ІСПЕН САЛМАҚ САЛМАҢЫЗ!

Мұғалім оқушыларды регламентпен, қойылған мақсаттар мен міндеттерді орындау мерзімдерімен таныстыру керек.

Оқу жылы басталғаннан соң бірнеше аптадан кейін, сіздің оқушыларыңыз сыныпта, сондай-ақ сынып бөлмесінен тыс уақытта не істеу керектігі туралы жақсы түсінігі болуы тиіс. Бұл, сайып келгенде, сіз қалаған нәтижелерге қол жеткізуге көмектеседі.

3. ИКЕМДІЛІК ТАНЫТЫҢЫЗ

Сіз белгілеген және оқушылар қабылдаған регламент жақсы ұйымдастырылған сыныпта қажет, бірақ мұғалім күтпеген жағдайларға, оң және теріс жағдайларға дайын болуы тиіс.

Егер бұл сіз белгілеген мерзімдерге қарсы наразылық болса, бұл жағдайда: оқушылардың наразылығына немесе шын мәнінде мұғалімнің тапсырмасын мерзімінде орындау қиынға соғатынына көз жеткізіңіз. Сонда оқыту қарқынын төмендетуді және (немесе) нәтижелерге қол жеткізу мерзімдерінің уақытын кейінге қалдыруды көздеу қажет.

4. ТАЛАПТЫ ҚОЮДА БІРІЗДІ БОЛЫҢЫЗ

Икемділік талапсыздықты білдірмейді. Әрине, сіздің күш-жігеріңізден кейін сыныпта өзгеріс пайда болады. Бірақ бір нәрсе өзгеріссіз қалады ол сіздің табысқа жету жолындағы бірізділік ұстанымы.

Егер оқушылар көтермелеу жүйесімен таныс болса, онда сіз оларды кез келген уақытта сақтауға тиіс. Олар туралы ұмытпаңыз! Сонымен қатар көтерме ынталандырудан сақтаныңыз. Оқушылардың жағымды қызметінің бағасы тым ұсақ емес, нақты нәтижемен ақталғанына көз жеткізіңіз.

Оқушылар тарапынан түсініспеушілік немесе жанжал туындаған жағдайда олардың шешімін кейінге қалдырмаңыз. Бұл сыныптың жалпы жағдайына әсер етеді.

5. СЫНЫПТА ТАЗАЛЫҚ ПЕН ТӘРТІП БОЛУЫ КЕРЕК

Бұл өте қарапайым көрінуі мүмкін, бірақ тіпті сыныпта осындай қарапайым жағдайлар сіздің оқушылардың өнімділігін жақсартып алады. Егер оқушылар тақтасы кір, қандай да бір сынып жиһазымен қамтылмаған сыныпта отырса, онда мұндай жағдайда оқушылардың назарын орталықтандыру қиындық тудырады.

Мұғалім үстелін толық тәртіпке келтіру арқылы үлгі көрсетіңіз. Оқушылардан өз парталарын ұқыпты ұстауды және әр сабақтан кейін немесе оқу күні аяқталғаннан кейін сынып бөлмесіне тазалық жүргізуді өтініп отырыңыз.

Сыныпты оқушылардың жобаларымен, қолөнер бұйымдарымен толтырмаңыз. Тапсырманы орындағаннан кейін оқушылар сыныптағы заттарды өздерімен бірге үйге алып кетсін.

6. ЖАҒЫМДЫ КӨҢІЛ-КҮЙДІ САҚТАҢЫЗ

Сыныпта жағымды көңіл-күй тудыратын бірден бір тұлға – мұғалімдер. Күлімсіреу мұғалімнің әлсіздігінің белгісі болып табылмайды, бірақ оқушыларға күлімсірей сәлемдесіп, мұғалім оларға өзінің жылы қарым-қатынасын көрсетеді. Сіз күлімсіреу арқылы оқушылардың да сондай көңіл күйде болуына ықпал етесіз. Теріс энергия да жағымды энергия сияқты жұқпалы. Сондықтан жаман көңіл-күйді өзіңізбен бірге сыныпқа алып келмеңіз.

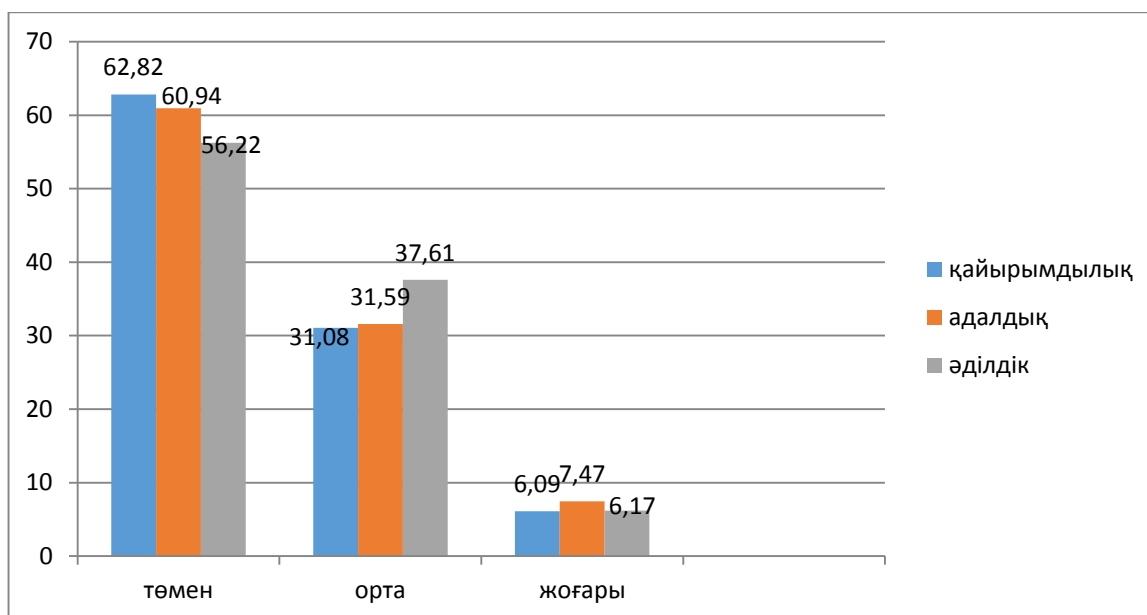
7. СЫНЫПТЫҢ ЖӘНЕ ӘР ОҚУШЫНЫҢ ЖЕТІСТІКТЕРІН ҚАДАҒАЛАҢЫЗ

Позитивті мұғалім әр оқушының қызметін бақылап, бағалауы, оның жұмысындағы прогресті көре білуі тиіс. Мұны мектеп әкімшілігі мен ата-аналар алдында ашық көрсетіңіз. Істің жай-күйі, нақты табыстар мен сәтсіздіктер туралы жан-жақты білуіңіз оқушының, оның ішінде ата-аналардың да құрметін тудырады. Оқушы өз жұмысының аралық нәтижесін ғана емес, сонымен қатар өзінің өсу перспективасын да көре алуы керек.

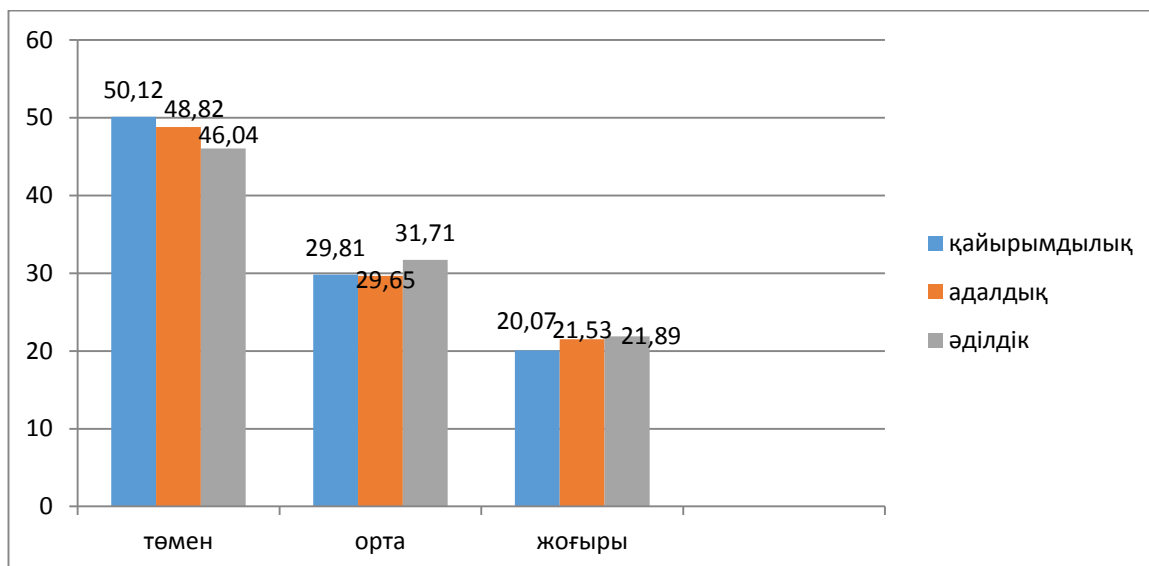
Мұғалімнің сынып және әр оқушы бойынша жеке-жеке істің жай-күйі туралы білуі оған алдағы аптаға арналған оқу жоспарын түзетуге мүмкіндік береді. Сыныппен дұрыс байланыс Сіздің көңіл-күйіңізге, жұмысқа қабілеттілігіңізге әсер етеді.

ҚОСЫМША Г

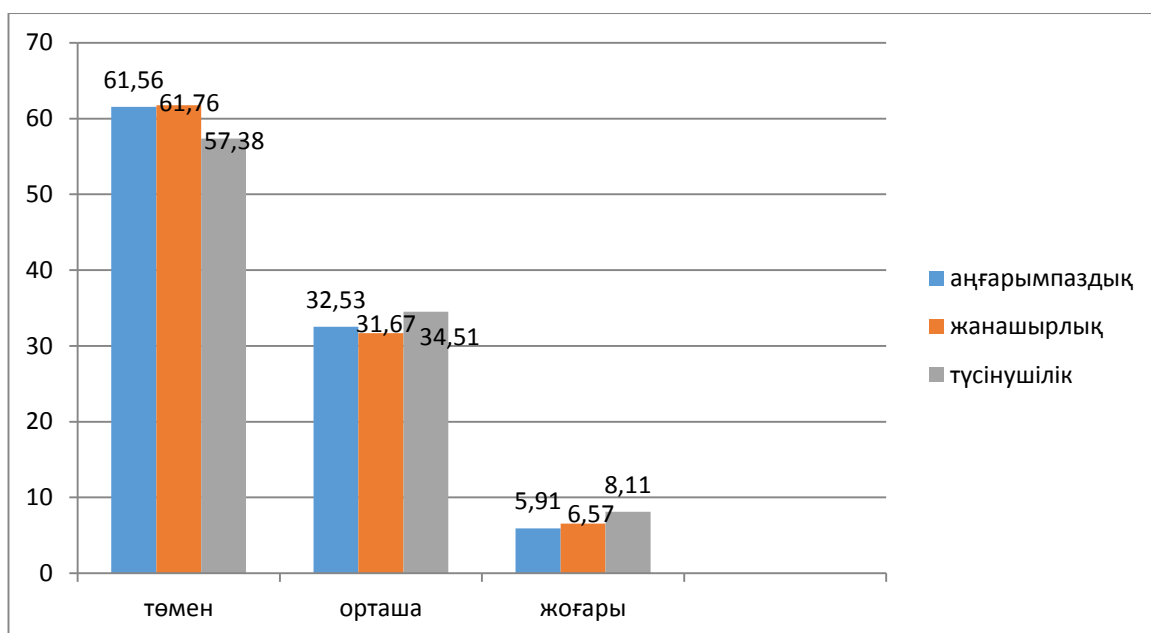
Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің тұлғалық құзыреті құрамының үйлесімділігінің диаграммалары



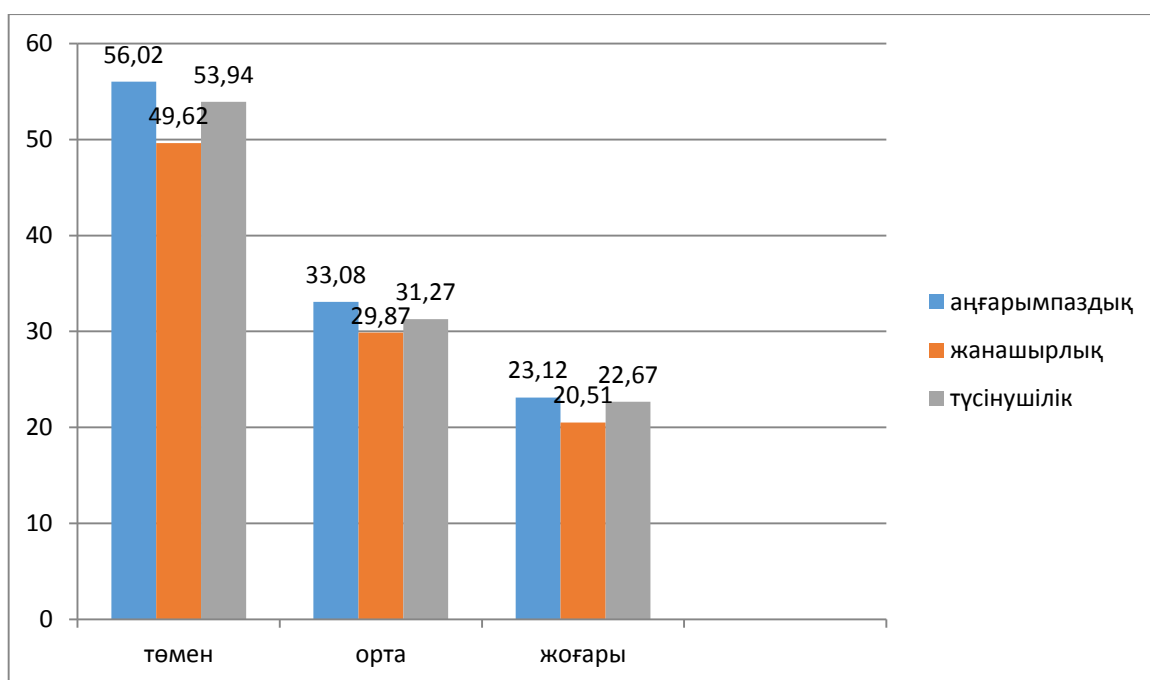
Сурет Г 1 - Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің тұлғалық құзыретінің ізгілігінің деңгейлері (экспериментке дейін)



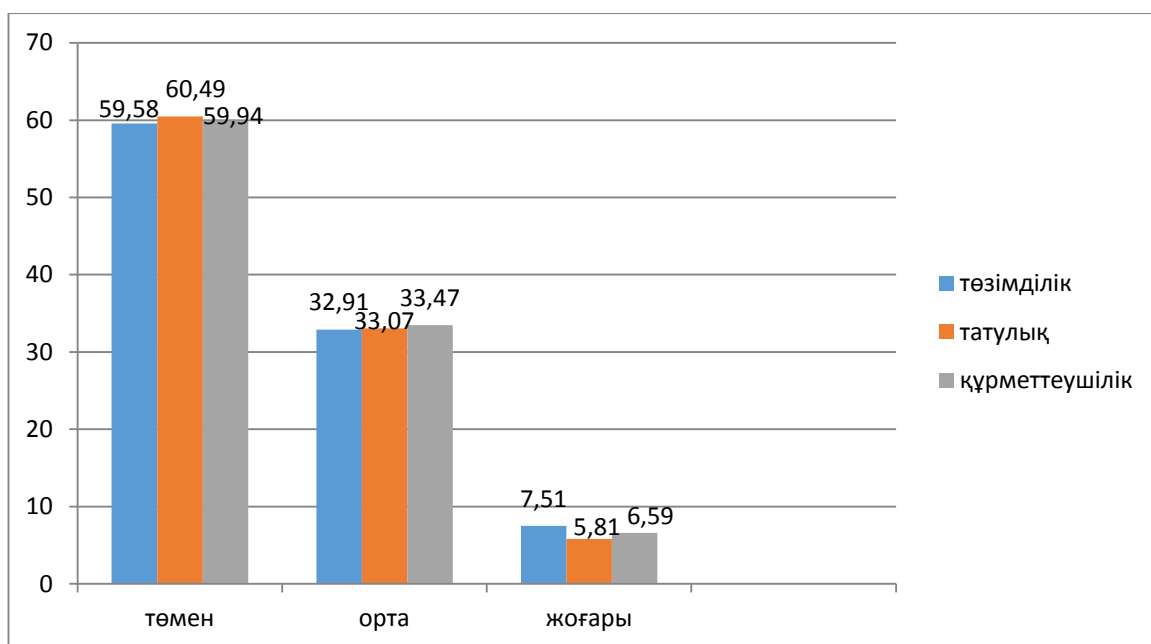
Сурет Г 2 - Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің тұлғалық құзыретінің ізгілігінің деңгейлері (эксперименттен кейін)



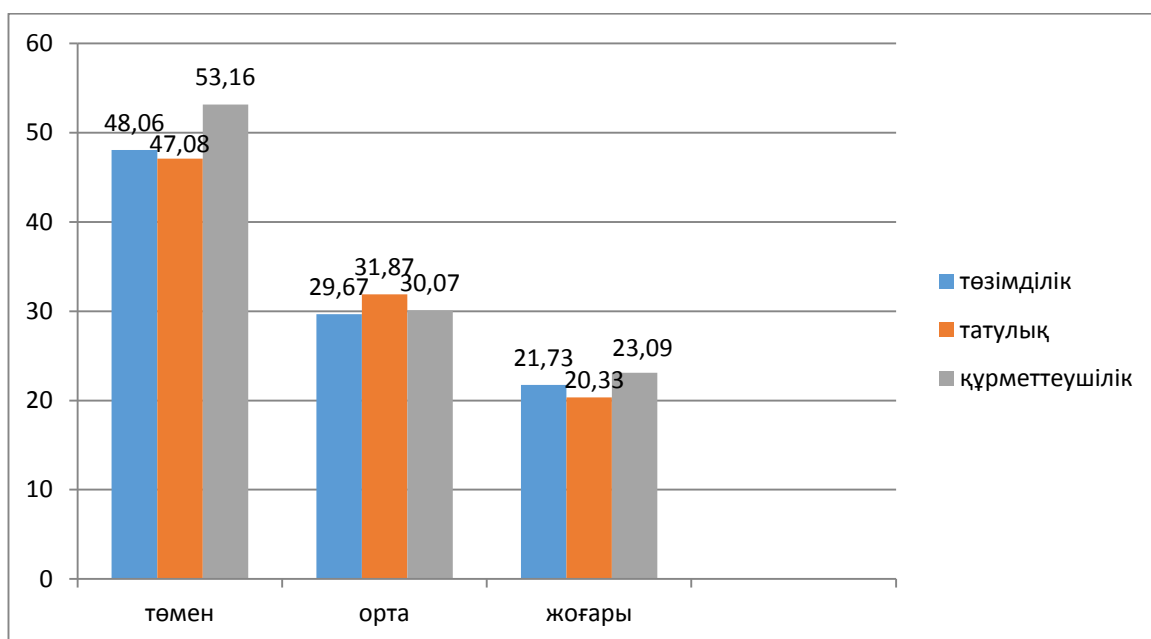
Сурет Г 3 - Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің тұлғалық құзыретінің эмпатиясының деңгейлері (экспериментке дейін)



Сурет Г 4 - Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің тұлғалық құзыретінің эмпатиясының деңгейлері (эксперименттен кейін)



Сурет Г 5 - Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің тұлғалық құзыретінің толеранттылығының деңгейлері (экспериментке дейін)



Сурет Г 6 - Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігінің тұлғалық құзыретінің толеранттылығының деңгейлері (эксперименттен кейін)

ҚОСЫМША Ғ

Бекітемін

Қазақ мемлекеттік қыздар
педагогикалық университеті
Педагогика және психология
факультетінің деканы
С.Н. Жиенбаева
«12» сәуір 2017 ж.



Ендіру актісі

Бұл ендіру актісі Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің PhD докторанты Садирбекова Динара Калымбековнаның «Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру» тақырыбындағы зерттеу жұмысы Қазақ мемлекеттік қыздар педагогикалық университетінде 2016-2017 оқу жылдарында білім беру үдерісіне енгізілгендігін және 5B011000 - Физика және 5B011700 – Қазақ тілі және әдебиеті мамандықтарының студенттері арасында эксперимент жүргізілгендігін растаймыз.

Жалпы педагогика
кафедрасының меңгерушісі
П.Ғ.Д., доцент

Мұратбаева Г.А.

Қазақ мемлекеттік қыздар
педагогикалық университеті
Физика және математика
факультетінің деканы
 С.А.Исаев
«30»  2017 ж.

Ендіру актісі

Бұл ендіру актісі Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің PhD докторанты Садирбекова Динара Калымбековнаның «Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру» тақырыбындағы зерттеу жұмысы Қазақ мемлекеттік қыздар педагогикалық университетінде 2016-2017 оқу жылдарында білім беру үдерісіне енгізілгендігін және 5B011000 -Физика мамандығының студенттері арасында эксперимент жүргізілгендігін растаймыз.

Физика кафедрасының
меңгерушісі



Тасболат Е.Б.