

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті

ӘОЖ 37.013.77:005

Қолжазба құқығында

ЕСЕНОВА КАМЧАТ АУГАЖЫЕВНА

**Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесі
(салыстырмалы талдау)**

6D010300 – Педагогика және психология

Философия докторы (PhD)
дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Ғылыми жетекші
педагогика ғылымдарының докторы,
профессор, академик
Құсайынов А.Қ.

Шетелдік ғылыми кеңесші
педагогика ғылымдарының докторы,
профессор
Rimantas Zelvys
(Вильнюс)

Қазақстан Республикасы
Алматы, 2021

МАЗМҰНЫ

	НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....	3
	АНЫҚТАМАЛАР.....	4
	БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР.....	5
	КІРІСПЕ.....	6
1	БІЛІМ БЕРУ МЕНЕДЖЕРЛЕРІН ДАЙЫНДАУ ЖҮЙЕСІН САЛЫСТЫРМАЛЫ ТАЛДАУДЫҢ ҒЫЛЫМИ-ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ.....	18
1.1	Салыстырмалы талдау нысаны– басқару іс-әрекеті.....	18
1.2	Білім беру менеджерлерін дайындаудың отандық және шетелдік тәжірибесі.....	30
1.3	Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін салыстырмалы талдаудың әдіснамалық тұғырлары.....	57
	Бірінші бөлім бойынша тұжырымдар.....	75
2	ҚАЗАҚСТАН МЕН ЛИТВА РЕСПУБЛИКАЛАРЫНЫҢ БІЛІМ БЕРУ МЕНЕДЖЕРЛЕРІН ДАЙЫНДАУ ЖҮЙЕСІН САЛЫСТЫРМАЛЫ ТАЛДАУДЫҢ ТҰЖЫРЫМДАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ	76
2.1	Білім беру менеджерлерінің біліктілік сипаттамасы.....	76
2.2	Қазақстан мен Литва Республикаларындағы білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін салыстырмалы талдау	86
2.3	Білім беру менеджерлерін дайындаудың қызметтік-үдерістік моделі	100
	Екінші бөлім бойынша тұжырымдар.....	114
3	БІЛІМ БЕРУ МЕНЕДЖЕРЛЕРІН ДАЙЫНДАУДЫҢ ЖАҢА МОДЕЛІН ІСКЕ АСЫРУ БОЙЫНША ТӘЖІРИБЕЛІК-ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ЖҰМЫСТАР	116
3.1	Білім беру менеджерлерін дайындаудағы тәжірибелік-педагогикалық эксперимент және білім беру бағдарламасы.....	116
3.2	Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін жетілдірудің ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттары.....	144
3.3	Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінің даму перспективасы	157
	Үшінші бөлім бойынша тұжырымдар.....	167
	ҚОРЫТЫНДЫ.....	169
	ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ.....	173
	ҚОСЫМША А – Сараптамалық сауалнама сұрақтары (елдік деңгей).....	
	ҚОСЫМША Ә – Мектеп басшыларына жүргізілген сауалнама.....	
	ҚОСЫМША Б – Білім беру бағдарламасы	
	ҚОСЫМША В – Авторлық куәлік	

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Диссертациялық жұмыста келесідей мемлекеттік үлгі қалыптарға сілтемелер жасалды.

Қазақстан Республикасының Конституциясы: 1995 жылдың 30 тамызда республикалық референдумда қабылданған.

Қазақстан Республикасының Заңы. Білім туралы: 2007 жылдың 27 шілдесі, №319-III қабылданған.

"Қазақстан–2050" Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты (ҚР Президенті - Елбасы Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы, Астана қ., 2012 жылғы 14 желтоқсан).

«Атамекен» Қазақстан Республикасы Ұлттық кәсіпкерлер палатасының Басқарма төрағасының Бұйрығы. Педагогтің кәсіби стандарты: 2017 жылдың 8 маусымда, №133 бекітілген.

Білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттарын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 31 қазандағы № 604 бұйрығы

Қазақстан Республикасының Заңы. Педагог мәртебесі туралы: 2019 жылдың, 27 желтоқсаны, №293-VI ҚРЗ.

АНЫҚТАМАЛАР

Бұл диссертациялық жұмыста келесі терминдерге сәйкес анықтамалар қолданылған:

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

Университет (лат. universitas – жиынтық, жинақ) – жаратылыстану, қоғамдық, техникалық, әлеуметтік ғылымдар саласынан кең көлемде жоғары білімді мамандар даярлайтын, көп салалы жоғары оқу орны. Университетте студенттер жан-жақты терең теориялық даярлықтан өтеді. Университетке тән ерекшелік – оқу және ғылыми-зерттеу жұмыстарының үйлестіріле жүргізілуі.

Білім – Білім (лат. scientia, ағылш. knowledge) – адамдардың белгілі бір жүйедегі ұғымдарының, деректері мен пайымдауларының, т.б. жиынтығы. Білім адамзат мәдениетінің ең ауқымды ұғымдарының бірі болып табылады.

Магистр – магистратураның білім беру бағдарламасын меңгерген тұлғаларға берілетін дәреже;

Магистрант – магистратурада білім алушы тұлға;

Магистратура – кемінде 60-120 академиялық кредитті міндетті түрде меңгеру арқылы тиісті білім беру бағдарламасы бойынша «магистр» дәрежесін бере отырып, кадрлар даярлауға бағытталған жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру деңгейі;

Білім беру бағдарламасы–білім беру мазмұнын анықтайтын құжат.

Жеке оқу жоспары – меңгерілетін білім беру бағдарламасы шегінде жеке білім беру қажеттіліктерін іске асыруға ықпал ететін білім алушының оқу жоспары;

Кәсіби құзырет – кәсіби қызметті тиімді жүзеге асыруға мүмкіндік беретін білім, білік және дағды, сондай-ақ жеке қасиеттер негізінде кәсіби міндеттер жиынтығын шешу қабілеті;

Кредит – біліктіліктегі оқыту нәтижелерінің жалпы салмағының немесе біліктіліктің жеке компонентінің сандық көрінісі

Менеджмент (ағылш. manage – басқару, меңгеру, ұйымдастыру) – ұйымда немесе кәсіпорында жұмыс істейтін адамдардың еңбегін басқара отырып, алға қойған мақсатқа жетуді ұйымдастыра білу, әлеуметтік, оның ішінде білім беру үрдістерін басқару принциптері, әдістері, құралдары мен нысандарының жиынтығы.

Кәсіби стандарт – стандарт, нақты бір сала бойынша кәсіби қызметке, еңбек жағдайы мен біліктілік деңгейіне, құзыреттілікке, мазмұнға, сапаға қойылатын талаптар.

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

ҚР	– Қазақстан Республикасы
ЖМББС	– жалпыға міндетті білім беру стандарты
ҒЗЖ	– ғылыми-зерттеу жұмыстары
ББД	– білім, білік, дағды
ҚР МЖМБС	– Қазақстан Республикасының мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты
ЖОО	– жоғары оқу орны
ЭК	– элективті курс
БББ	– білім беру бағдарламасы
ЭЫДҰ	– Экономикалық ынтымақтастық пен даму ұйымы
СОӨЖ	– Студенттің оқытушымен өздік жұмысы
МОӨЖ	– Магистранттың оқытушымен өздік жұмысы
ДОӨЖ	– Докторанттың оқытушымен өздік жұмысы
КС	– Кәсіби стандарт

КІРІСПЕ

Зерттеу тақырыбының өзектілігі. Білім беру саласы аса күрделі жүйе, оның сан салалы қырлары бар. Соның аса маңызды салаларының бірі – білім беру жүйесін басқару. «Қазақстандық университеттер мәні бойынша интернационалды, ал оқытылатын білім сипатында әмбебап бола бастады. Алынған білімнің сапасы оның тұрақты дамуы мен «Қазақстан - 2050» Стратегиясын жүзеге асыруға үлес қосатын қабілетті білім беру менеджерлерін дайындау қажеттігін көрсетіп отыр» [1].

Қазақстан Республикасының Білім беру мен ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасында білім беруді басқару мен қаржыландыру жүйесінің ашықтығы мен тиімділігін дамыту қажеттігі айтылған. Аудандық және қалалық білім беру бөлімдерін облыстық білім беру басқармаларына тікелей бағындыру жүйесі іске асырылып, оның тиімділігін арттыру мақсатында, «Жаңа қалыптағы басшы» және «Техникалық және кәсіптік білім көшбасшыларының корпусы» бағдарламалары жұмыс жасай бастады. Сонымен бірге білім беру ұйымдары басшыларының қызметін бағалау жүйесі әзірленіп, енгізілетін болады. Жоғары білім беру жүйесін дамыту – еліміздің мемлекеттік саясатының басты ұстанымдарының бірі болып қала бермек. Себебі жоғары білім беру сапасы елдің замануи үрдісте дамуының және Қазақстан мемлекетін жаңартуды жалғастыруды қамтамасыз етудің басты кепілі болып табылады [2].

Қазақстан Республикасы «Атамекен» Ұлттық кәсіпкерлер палатасы білім беру стандарттарында білім алушылардың кәсіби біліктілігіне, іскерлік дағдыларын меңгерулеріне және олардың кәсіби құзіреттілігін дамытуға баса назар аударған [3]. Бұл ұсыныстар біздің зерттеуіміздің нысанында да көрсетілген.

Кеңестік үкімет құлағанға дейін өте ұқсас, тіпті бірдей білім беру жүйелері болған елдер егемендік алғаннан кейін өз даму жолдарын таңдады. Модернизация теориясына сәйкес «дамымаған» постсоциалистік елдер өздерінің «дамыған» батыстық әріптестерін қуып жету мақсатын қойды. Бұл дұрыс мақсат болды.

Еліміздің білім беру жүйесі де өз даму траекториясын белгілеп, оны іске асыру негізінде Тәуелсіздік алғаннан бергі 30 жыл ішінде халықаралық деңгейде мойындалған білім беру жүйелерінің біріне айнала білді.

Тәуелсіздік жылдарында адами ресурстардың сапасын көтеруге, жеке адамның, қоғам мен мемлекеттің қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған Білім берудің ұлттық моделі мен оның нормативтік құқықтық базасы қалыптастырылды. Қазақстан Республикасының «Білім туралы», «Жоғары білім туралы», «Қазақстан Республикасындағы Баланың құқықтары туралы», «Ғылыми және ғылыми-техникалық қызмет нәтижелерін коммерцияландыру туралы», «Ғылым туралы», «Кәсіби стандарт», «Педагог мәртебесі туралы» ж.б. Заңдар қабылданды [4].

Көптеген дамыған елдерде білім беру менеджерлерін дайындау ісіне жіті көңіл бөлінеді, арнайы оқу орындары да бар [5]. Елімізде бұл жұмыстар тәуелсіздік алған жылдардан бері іске асырылып келеді, әйтсе де оны жетілдіру мақсатында әлі де болса көптеген жұмыстар атқару керек. Бұл диссертациялық жұмыс осы мәселеге қатысты жазылған ғылыми еңбек болып табылады.

Посткеңестік мемлекеттердің бірі, қазіргі таңда Еуроодаққа мүше болған, саяси реформаларды тиімді жүзеге асыра білген, соның ішінде білім беру саласын дамытуда да жақсы нәтижелерге қол жеткізген ел – Литва.

Литва Халықаралық PISA және басқа да зерттеулерге қатысып, білім сапасын көтеруде жақсы нәтижелерге жетіп, әлемдік деңгейде дамыған елдердің қатарынан көріне білді. Жоғары және кәсіптік-техникалық білім беру сапалары да көтерілді. Оның басты себептерінің бірі бұл елде білім беру менеджерлерін дайындауға жіті көңіл бөлінді. Әлемдік зерттеулер білім сапасын көтерудің басты кепілінің бірі – ғылыми негізде ұйымдастырылып, іске асырылған басқару жүйесінің болуы екені дәлелдеп отыр.

Сондықтан Литва елінің білім беру менеджерлерін дайындау үрдісін салыстырмалы түрде зерттеп-зерделеу – білім беру саласын дамыту мақсатында атқарылуы қажетті маңызды зерттеулердің бірі болып отыр.

Мәселенің ғылымда қарастырылу деңгейі

Салыстырмалы педагогика еліміз тәуелсіздік алғаннан кейін ғана дамыған ғылым саласы. Оның негізін педагогика ғылымдарының докторы, профессор А.Қ. Құсайынов салды. 1996 жылы Қазақстанда салыстырмалы педагогика бойынша алғашқы ғылыми жұмыс «Германия мен Қазақстанда білім беруді дамыту (салыстырмалы педагогикалық сипаттамалары)» тақырыбында осы жолдардың авторымен жазылған болатын [6]. Шет мемлекеттердегі білім беру жүйелерінің педагогикалық тәжірибелері жайлы мәселелер Г.Д. Урастаева, Н.Анарбек [7], салыстырмалы педагогиканың әдістері мен әдіснамасы А.Қ.Құсайынов, М.Т. Есеева [8], Ы.А.Наби [9], мемлекеттер арасындағы білім беру мәселелері мен кадр дайындау мәселелерін салыстырмалы талдау Б.Р.Құлбекова [10], салыстырмалы педагогиканың басқа да мәселелері т.б. ғалымдардың еңбектерінде зерттелді.

Ресейлік компаративистер Т.Н.Щербакова [11], А.Н.Джуринский [12], Б.Л.Вульфсон [13], З.А.Малькова [14], В.А.Капранов [15], С.В. Иванова [16], зерттеулері ғылыми-зерттеу барысында салыстырмалы педагогиканың әдіснамалық мәселелері мен жалпы ғылымдық ережелерін анықтауға мүмкіндік берді.

Қазақстандағы танымал саясаттанушылар Р.А. Нуртазина Жаһандану жағдайындағы Қазақстанның білім беру саясатын [17], А.А. Нұрмағамбетов Трансформация жағдайындағы ЖОО саясаты мәселесін [18], А.Қ. Құсайынов, А.Ә.Булатбаева [19], А.К. Мынбаева [20] әлемдік білім беру саясаттарын салыстырмалы түрде зерттеді.

Қазақстанда білім беру менеджерлерін дайындау мәселесі жоғары оқу орындарындағы білімді басқару Г.А. Ахметова, З.А. Исаева [21], Н.А. Асанов [22], менеджменттегі білім берудегі ерекшеліктері Т.А. Қалиева [23],

О.Я. Сүлейменова [24], К.С. Успанов [25], гимназиядағы білімді, ғылыми-әдістемелік жұмыстарды басқару А.К. Рысбекова [26], С.М. Бахишева [27], білім беру менеджерлерін дайындаудың ғылыми –педагогикалық негіздері А.А. Саипов [28], Т.М. Баймолдаев [29], білім беру ұйымдары басшыларының басқару құзыреттілігін арттыру Р.Ш. Абитаева [30], педагогикалық менеджмент, педагогикалық процесстерді басқару, білім берудегі менеджмент З. Кенесарина [31], Н.С. Әлқожаева [32], Қ.Ж. Ағанина [33], С.С. Семченко [34], А.Н. Мұхтарова [35], К.Ш. Молдасан [36], Э.Т. Баярыстанова [37], З.М. Садвакасова [38], қазіргі мектептегі тұтас педагогикалық процесстеі инновациялық басқаруды дамыту Н.Д. Хмель [39], Г.Қ. Байжикенова [40], біліктілікті арттыру мәселелері А.А. Жайтапова [41], білім беруді моделдеу мәселелері Р.К. Тұрысжанова [42] және т.б. ғалымдардың ғылыми еңбектерінде қарастырылған.

Жаңа білім саласы–басқару қызметінің психологиялық заңдылықтарын, менеджердің басқарушылық қасиеттеріне қойылатын талаптарды қарастыратын басқару психологиясы қалыптасты.

XX ғ. 90-жылдары В.И. Зверева [43], М.М. Поташник [44], П.И. Третьяков [45] және тағы басқа ғалымдар білім берудегі менеджмент тұжырымдамасын әзірледі, ал ғылыми жұмыстарды саралауда мектепті басқарудың жаңа бағыттарын ұйымдастыру А.М. Моисеев [46], О.М. Моисеева [47], О.Г. Хомерики [48], А.В. Лоренсов [49] еңбектерінде мектептерді дамытудың инновациялық үдерістерін басқару әдіснамасы, басшы кадрлардың біліктілігін арттыру мәселелері Е.П. Тонконогая [50] еңбектерінде негізделді. Ресей Федерациясындағы қазіргі кезеңдегі білім беру менеджерінің теориялық-әдіснамалық негіздері білім беру жүйесінің даму тенденциялары мен стратегиялары С.Ю. Трапицын [51], еңбектерінде қарастырылды.

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінде 6D010300 – «Педагогика и психология» мамандығы бойынша эксперименттік бағдарлама негізінде А.С. Сатывалдиева қорғаған алғашқы PhD докторлық диссертация Жоғары оқу орындарындағы сапаны басқару тиімділігі мәселелеріне арналды [52]. Г.Е.Утюповның Қазақстан мен Германиядағы педагогикалық кадрларды дайындаудың даму жүйесі [53], З.У. Ельбаеваның Қазақстан және Оңтүстік Корея мемлекеттеріндегі мектептік саясаттың дамуының салыстармалы аспектілері [54], С.Асқарқызының университет жағдайында әлеуметтік педагогикалық менеджерлерін даярлаудың ғылыми-педагогикалық негіздері [55], Ж.Е.Абдыхалыкованың АҚШ-тың жоғары білім беру жүйесіндегі студенттерге академиялық қолдау көрсетудің ерекшеліктері [56], А.Жунусбекованың болашақ бастауыш класс мұғалімдерін басқарушылық қызметке даярлау [57], Д.Сәдірбекованың болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру [58], Д. Ертарғынқызының жоғары мектепте болашақ әлеуметтік педагогтардың кәсіби идеалын қалыптастыру мәселелері [59] және басқа да зерттеушілердің еңбектері PhD докторлық диссертацияда өздерінің жалғасын тауып отыр.

Алайда сипатталған жұмыстарда білім беруді басқару субъектілерін дайындаудың әртүрлі аспектілері қарастырылғанымен, қазіргі уақытта университеттерде білім беру менеджерлерін дайындаудың тұтас тұжырымдамасы дайындалып, оның бағдарламалық және оқу-әдістемелік қамтамасыз ету жұмыстары жүйелі түрде жүргізілмеген.

Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін салыстырмалы талдау мәселелерін зерттеудің өзектілігі келесі **қайшылықтар** мен сәйкессіздіктер жағдайымен анықталады:

– басқаруды арнайы мамандық ретінде қарастыру және лауазымға тағайындалғанға дейін менеджерлер үшін кәсіби басқаруды оқыту жүйесінің толық негізделмеуі;

– білім беру менеджерлеріне арналған оқыту жүйесін жетілдіру қажеттілігі және осы саладағы қолжетімді салыстырмалы ақпараттың аздығы;

– білім беру менеджерлерін кәсіби дайындау жүйесін құруға әлеуметтік қажеттілік және оны жобалау мен басқару бойынша жүйелі салыстырмалы ғылыми зерттеулердің жеткіліксіздігі.

Анықталған қайшылықтар негізінде зерттеу бағыттары белгіленіп, Қазақстан мен Литвадағы білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінің ерекшеліктері мен даму бағыттарын анықтау қажеттігі, елімізде білім беру менеджерлерін кәсіби дайындаудың сапасын жақсартып, олардың беделін көтеру жолдарын қарастыру қажеттігі негізделіп, осы мақсатта ғылыми практикалық тұрғыда нақты іс-шаралар жасау қажеттігі айқындалды.

Білім беру менеджерлерін дайындау мәселесінің өзектілігін және оларды оқыту үдерісінде халықаралық тәжірибенің озық үлгілерін жинақтап, пайдалану қажеттігін ескере отырып, диссертациялық зерттеу тақырыбы: **«Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесі (салыстырмалы талдау)»** деп алынды.

Зерттеу жұмысының мемлекеттік бағдарламалар мен заңнамаларға сәйкестігі.

Зерттеу өзара байланысты «Қазақстан–2050» Стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты, Қазақстан Республикасының «Білім туралы» заң, «Педагог мәртебесі туралы» заң, білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары, «Педагогтің кәсіби стандарты» және т.б. мемлекеттік бағдарламалар мен заңнамаларға сәйкес негізделді.

Зерттеу нысаны – Қазақстан мен Литвада білім беру менеджерлерін дайындау жүйесі (салыстырмалы талдау).

Зерттеу пәні – жоғары білім беру мен жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру жүйесінде білім беру менеджерлерін дайындау үдерісі.

Зерттеудің мақсаты: Қазақстан мен Литваның маман дайындау жүйесін салыстырмалы талдау негізінде, еліміздегі білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін жетілдіруді ғылыми-практикалық негіздеу.

Зерттеудің ғылыми болжамы: *Егер* Қазақстанның білім беру саласында басқарушы мамандарды дайындау жүйесіне салыстырмалы талдау негізінде жасалынған білім беру менеджерлерін дайындаудың құрылымдық-үдерістік

моделі енгізілсе, *онда* дайындау сапасы көтеріледі, *өйткені* оның тиімділігі ғылыми-практикалық негізделген және оқу-әдістемелік жағынан қамтамасыз етілген жаңа білім беру бағдарламаларын енгізуді қарастырады.

Зерттеу міндеттері:

1) «білім беру менеджменті» және «білім беру менеджері» ұғымдарына ғылыми шолу жасап, өзіндік анықтама беру;

2) білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін жетілдіруге қажетті әдіснамалық тұғырларды негіздеу;

3) салыстырмалы талдаудың негізінде білім беру менеджерлерін дайындаудың құрылымдық-үдерістік модельдерін әзірлеу;

4) Қазақстан мен Литвадағы білім беру менеджерлерін дайындау бағдарламаларына салыстырмалы талдау жасау;

5) «Білім берудегі менеджмент» білім беру бағдарламасын жетілдіріп қолданысқа енгізу;

б) жоғары оқу орнының білім беру үдерісінде білім беру менеджерлерін дайындаудың жетілдірген жүйесінің табысты қызмет жасауын қамтамасыз ететін ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттарды жасап, жүзеге асыру.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы

1) Білім беру саласын басқару мәселелерін қарастырған бұл қызметке арнайы мамандар дайындау отандық және шетелдік ғалымдардың еңбектеріне, «Менеджмент», «Педагогикалық менеджмент» ұғымдарына берілген анықтамаларға ғылыми шолу жасалынып, «білім беру менеджменті» және «білім беру менеджері» ұғымдарына авторлық анықтама берілді;

2) білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін жетілдіруге қажетті жүйелік, аксиологиялық, құзыреттілік және мәдени әдіснамалық тұғырлар негізделді;

3) Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін салыстырмалы талдаудың теориясы мен практикасы негізінде болашақ менеджерлерді дайындауда ұйымдастырушылық-педагогикалық, мазмұндық-әрекеттік, жобалық-әдістемелік және нәтижелік-рефлексивтік компоненттерді қамтитын білім беру менеджерлерін дайындаудың құрылымдық-үдерістік моделі әзірленді;

4) Қазақстан мен Литва тәжірибесін салыстырмалы зерттеу негізінде мемлекеттік құжаттарға, білім беру менеджерлерін дайындау жүйесіне, білім беру бағдарламаларына, оқу жоспарына, біліктілік сипаттамасына талдау жасалды;

5) ізденушілік эксперимент және эксперттік сауалнамалар негізінде 7М01105 - Педагогика. Білім берудегі менеджмент білім беру бағдарламасы жетілдіріліп, жаңа бағдарлама дайындалып, ҚР БҒМ Жоғары білім беруді басқарудың ортақ жүйесінде сараптамадан өтіп, білім беру жүйесінде қолданысқа енгізілді.

б) жоғары оқу орнының білім беру үдерісінде білім беру менеджерлерін дайындаудың жетілдірілген жүйесінің табысты қызмет жасауын қамтамасыз ететін ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттары жасалып, жүзеге асырылды.

Зерттеудің жетекші идеясы: Қазақстан мен Литваның білім беру менеджерлерін дайындау жүйелерін салыстырмалы талдау негізінде, Қазақстанда білім беру менеджерлерін дайындаудың озық ғылыми-педагогикалық теорияға негізделген жаңа бағдарламасын дайындап, тәжірибеге енгізу арқылы білім берудің басшы мамандарын дайындау сапасын көтеру.

Зерттеудің деректану базасы:

1 білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін дамытудағы үрдістерді анықтауға мүмкіндік берген Қазақстан және Литвадағы білім беру мәселелеріне арналған бірегей деректер;

2 Еуропа елдеріндегі жоғары білім берудегі интеграциялық үдерістерді дамыту бойынша талдамалық материалдар (конференция материалдары, білім беру саласындағы салыстырмалы зерттеулер);

3 2017-2018 және 2018-2019 оқу жылдарындағы Литва мемлекеті Вильнюс университетіндегі ғылыми тағылымдама нәтижелері;

4 Қазақстан мен Литва мемлекеттерінің білім беру саласын реттейтін заңнамалық актілер мен құжаттар;

5 Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті (Қазақстан) мен Вильнюс университетіндегі (Литва) білім беру менеджерлері дайындаудың мазмұны мен құрылымын ашатын білім беру бағдарламалары, ақпараттық-білім беру материалдары;

6 Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті (Қазақстан) мен Вильнюс университетінің (Литва) интернет-ресурстары.

Зерттеудің әдіснамалық негіздері: Зерттеуде жүйелілік, мәдени, құзыреттілік, аксиологиялық тұғырлардың әдіснамасы қолданылды. Сонымен бірге философия, әлеуметтану, экономика, педагогика, психология, компаративистика, басқару туралы теориялық қағидалар басшылыққа алынды:

– білім беруді басқару теориясы, педагогикалық және басшылық кадрларды дайындау және біліктілігін арттыру, білім берудегі менеджмент теориялары.

– салыстырмалы зерттеулер теориясы мен әдістемесіне негізделді.

Зерттеу әдістері: Зерттеу әдістері.

1) *Салыстырмалы талдау:* Отандық және шетелдік тәжірибедегі білім беру менеджерлерін дайындау жүйесі. Салыстырмалы талдау білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінің заңнамалық базасы мен нормативті құжаттарды талдау; құрылымы және білім беру бағдарламаларын; білім беру бағдарламаларындағы пәндер мазмұны; оқыту үдерісін ұйымдастыру ерекшеліктерін талдау сияқты салыстырмалы зерттеу параметрлеріне негізделді.

2) *Дерек көздерін талдау,* заңнамалық құжаттарды, мерзімді баспасөз материалдарын, ғылыми-әдістемелік әдебиеттерді теориялық талдау, сондай-ақ ғаламдық Интернет желісінде жарияланған материалдарды зерделеу және өңдеу.

3) *Үлгілеу әдісі* барысында білім беру менеджерлерін дайындаудың мақсаттық, ұйымдастырушылық-педагогикалық, мазмұндық-әрекеттік, жобалық-әдістемелік және нәтижелік-рефлексивтік компоненттерді *құрылымдық-үдерістік моделін жасауға* пайдаланылды.

4) *Сауалнама әдісі* мектеп директорларының міндеттерінің маңыздылығы және олардың білім мен дағдыларға қажеттіліктері туралы сауалнама 29 сұрақты қамтитын қағаз форматта алынды. Қазақстанның әр облысынан 104 мектеп директоры қатысқан сауалнаманың нәтижелеріне сапалық өңдеу жүргізілді.

Сараптамалық сауалнама елдегі білім беру менеджерлерін дайындау ерекшеліктері; дайындық мазмұнын жобалау, басымдықтары; қиындықтар мен келешегі мәселелерін топшылайтын 12 сұрақтан құрылды. Эксперттік сауалнамаға Қазақстан Республикасынан 6, Литвадан 5, Ресей Федерациясынан 4 сарапшы қатысты.

Зерттеудің тәжірибелік маңыздылығы:

–Қазақстанның білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін жетілдіруде;
–білім берудегі менеджмент мамандығы бойынша элективті арнайы курстар мен жеке дәрістер әзірлеуде;

–білім алушылардың білім берудегі менеджмент және салыстырмалы педагогика салалары бойынша ғылыми-зерттеу жұмыстарын орындауда;

–білім бағдарламаларын дайындап жүзеге асыруда;

–білім беру саласы басшыларының біліктілігін арттыру жүйесін жетілдіруде;

–«7M01101 – Педагогика және психология», «7M01105 – Педагогика. Білім берудегі менеджмент» білім беру бағдарламалары негізінде білім беру саласының басшы кадрлары дайындауда.

Қойылған міндеттерді шешу барысында алынған зерттеудің негізгі нәтижелері **бойынша қорғауға ұсынылатын қағидалар:**

1. Болашақта бәсекеге қабілетті білім беру менеджерлерін дайындаудың жаңаша жүйесін жасау үшін «білім берудегі менеджмент» және «білім берудегі менеджер» ұғымдарының құрылымы мен мазмұны тұжырымдалды:

Білім берудегі менеджмент – адам ресурстарын ғылыми негізде басқару, экономикалық, қаржылық жағдайлар, ұйым жұмысының тиімділігін жоғарылату мақсатында ұйымдастыру заңдылықтарын, жалпы және кәсіптік білім беру жүйесін жаңғырту жағдайында білім беру ұйымдары мен олардың бөлімшелерін басқарудың теориясы мен практикасы саласындағы құзыреттілігін қалыптастыру, басқару іс-әрекетін оңтайлы объективті нәтижеге бағыттайтын басқару ғылымының арнайы бір саласы.

Білім беру менеджері – білім беруді басқару саласында арнайы кәсіби деңгейде жетілген, ғылыми және теориялық білімге сүйеніп, білім беру ұйымдарының жүйесінің ерекшеліктерін ескере отырып, ұйымның дамуына және бәсекелестігін қамтамасыз етуге бағытталған басқару іс-әрекетін жүзеге асыратын маман.

2. Білім беру менеджерлерін дайындау мәселесін зерттеудегі әдіснамалық тұғырлардың өзара байланысы мен иерархиясы негізделді. Білім беруді басқару әлеуметтік-мәдени құбылыс ретінде педагогикалық жүйенің бір бөлігі екендігін ескере отырып, *жүйелік тұғырдың*, мәдени негізде білім беру менеджерінің адами сапаларын пайымдауға қажет *мәдени танымдық тұғырдың*, әлеуметтік тәжірибедегі ұрпақтан ұрпаққа берілетін негізгі құндылықтарды талдайтын *аксиологиялық тұғырдың*, білім беру менеджерінің кәсіби құзыретті маман ретінде қалыптасуын зерделеу үшін *құзыреттілік тұғырдың* әлеуеті мен үйлесімді өзара байланысы көрсетілді. Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін құрудың басқару теориясы, салыстырмалы педагогика, кәсіби даярлау, менеджмент пен педагогикалық менеджмент және білім берудегі басқарушылық іс-әрекет теорияларын қамтитын психологиялық-педагогикалық негіздер айқындалды.

3. Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін салыстырмалы талдаудың теориясы мен практикасы негізінде болашақ менеджерлерді дайындау жүйесінің моделі жасалынды. Модель *мақсаттық, ұйымдастыру-педагогикалық, мазмұндық-әрекеттік, жобалық-әдістемелік және нәтижелік-рефлексивтік компоненттерді* қамтиды.

Мақсатты компонент ЖОО-да білім беру менеджерін дайындауды жетілдіру және маманның басқару әрекетін қалыптастыру міндеттерін, *ұйымдастырушылық-педагогикалық компонент* әмбебап және арнайы атты екі құрамдас бөліктен тұратындықтан, білім беру менеджерлерін дайындаудың кәсіптік даярлыққа бағыталған, *мазмұнды-әрекеттік компонент* педагогика, психология, экономика, бойынша білім көлемін меңгеруге бағытталған және білім алушыларға басқару әрекеті саласында теориялық және практикалық дағдыларды меңгертетін олардың пәндік дайындығының мазмұнын құрайтын қосалқы жүйені, *жобалау-әдістемелік компонент* оқыту үдерісін, жобалау ерекшеліктерін және білім алушылардың оқу әрекетін ұйымдастыру кезеңдерін, *нәтижелік-рефлексивтік компонент* – болашақ білім беру менеджерлерінің құзыреттілігі жиынтығы түріндегі күтілетін нәтижелерді қамтиды.

Құрастылған модель болашақ білім беру менеджерлерін дайындауда белгіленген мақсат пен олардың басқару құзыреттілігін қалыптастыруды жүзеге асыратын нәтижені көрсетеді.

4. Қазақстан мен Литвадағы білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін салыстыру параметрлері ретінде: білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінің заңнамалық базасы; құрылымы және білім беру бағдарламалары; білім беру бағдарламаларындағы пәндер мазмұны; оқыту үдерісін ұйымдастыру ерекшеліктері; басымдықтар, ұстанымдары және білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінің моделі; оқу-әдістемелік қамтамасыз етілуі – салыстырмалы талданып, ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттары жүзеге асырылып, тәжірибеге негізілді.

5) Қазақстан мен Литвадағы білім беру менеджерлерін дайындау бағдарламаларын салыстырмалы талдау негізінде «7М01105–Педагогика. Білім берудегі менеджмент» білім беру бағдарламасы жасалып, қолданысқа енгізілді.

Бағдарламаның мақсаты – білім беру жүйесінің ішкі және сыртқы мүмкіндіктерін талдауға және білім беру стейкхолдерлерінің әлеуетті қажеттіліктерін анықтауға, білім берудің әртүрлі салаларында жобаны жүргізудің саяси және экономикалық мүмкіндіктері мен тәуекелдерін бағалауға, Стратегиялық жоспарлау, бағдарламаларды моделдеу, бағдарламаға инвестициялардың тиімділігін бағалау мақсатында басшылыққа қажетті деректерді ұсынуға, бағдарлама сапасына мониторинг жүргізуге қабілетті мамандарды дайындау. Бағдарлама негізінде қазіргі таңда 13 магистрант білім алуда.

6. Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін жетілдірудің келесідей ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттары дәлелденді:

–білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінде мотивациялық қолдаудың немесе мотивациялық бағдардың болуы;

–білім алушылар мен тыңдаушыларда құндылықтар мен құндылық бағдарлардың, практикалық және креативті бағдарлардың кіріктірілуі;

–оқыту мазмұнының тәжірибеге бағытталып жобалануы;

–басқарушылық құзыреттілікті тиімді игеруге ықпал ететін өзіндік жобалау мен өзін-өзі жетілдіруді ұйымдастыруы;

–болашақ маманның жеке сапаларының дамуын қамтамасыз ететін білім беру ортасының шығармашылық компонентінің болуы және дамуға ынталандыратын тұлғаға бағытталған үдеріс ретінде оқытудың тәрбиелік ортасының болуы;

–білім беру үдерісіне бейімделу, жаһандану, интерактивтілік, күрделілік, педагогикалық мақсаттылық идеяларын енгізу арқылы білім беру менеджерлері үшін оқыту жүйесінің үздіксіздігі мен тұтастығын қамтамасыз етуі.

Жоғары оқу орнындағы білім беру үдерісінде білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінің табысты қызмет жасауын қамтамасыз ететін ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттар түзіліп, білім беру менеджерлерін дайындау жүйесі салыстырмалы талдау негізінде ғылыми-педагогикалық және кәсіби білім беру бағдарламалары жасалып, олардың тиімділігі тәжірибелік-педагогикалық жұмыс барысында дәлелденді.

Автордың қосқан жеке үлесі:

«Білім беру менеджменті» мен «Білім беру менеджері» ұғымдарына ғылыми шолу жасап, өзіндік анықтама берді; білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін жетілдіруге қажетті әдіснамалық тұғырларды негіздеді; салыстырмалы талдау параметрлерін анықтап, білім беру менеджерлерін дайындау жүйелерін салыстырмалы талдау негізінде білім беру менеджерлерін дайындаудың құрылымдық-үдерістік моделін әзірледі; Қазақстан мен Литвадағы білім беру менеджерлерін дайындау бағдарламаларына салыстырмалы талдау жасады; «Педагогика. Білім берудегі менеджмент» білім беру бағдарламасын жетілдіріп, білім беру жүйесінде қолданысқа енгізді; жоғары оқу орнының білім беру үдерісінде білім беру менеджерлерін дайындаудың жетілдірілген жүйесінің табысты қызмет жасауын қамтамасыз ететін ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттарды анықтап, жүзеге асырды.

Қарастырылып отырған мәселенің нысанын, пәнін, мақсаттары мен міндеттерін шешуде зерттеу әдістерінің кешенін қолдана алды; инновациялық технологиялық шешімдерді ұйымдастырып, нәтижелі жұмыстар жүргізді; «Білім берудегі менеджмент» пәнінен дәріс және семинар сабақтарын өткізді және аталған пән бойынша бакалавриат деңгейінде білім алушылар үшін оқу құралын дайындап, баспадан шығарды.

Диссертант «6В01101 – Педагогика және психология» мамандығының білім беру бағдарламасының үйлестірушісі әрі құрастырушысы, сонымен бірге ғылыми педагогикалық бағыт бойынша «7М01105 - Педагогика. Білім берудегі менеджмент» оқу бағдарламасының құрастырушысы, «7М04134 - Білім берудегі менеджмент» кәсіби бағыты бойынша магистратурада білім беру бағдарламасының үйлестірушісі болып табылады.

Зерттеу жариялануы мен мақұлдануы.

Диссертацияның негізгі ережелері, теориялық және практикалық нәтижелері халықаралық ғылыми-практикалық конференцияларда баяндалды, әл-Фараби атындағы қазақ ұлттық университетінің педагогика және білім беру менеджменті кафедрасының отырысында қаралып, бекітілді.

Зерттеу жұмысының басты нәтижелері 10 ғылыми мақалада жарияланды: Scopus мәліметтер базасында Acta Paedagogica Vilnensia 2019 (Литва), Pedagogika 2019 (Литва), International Journal for Research in Vocational Education 2021 (Бремен, Германия) 3 мақала, Прага қаласында өткізілетін халықаралық ғылыми-практикалық конференцияларда 3 мақала, Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі Білім және ғылым саласындағы бақылау комитеті (БҒСБК) ұсынған тізімге енетін Қазақстанның ғылымы мен өмірі - 2017ж., Әл-Фараби атындағы ҚҰУ Хабаршы «Педагогикалық ғылымдар» сериясы. – 2018ж., 2019ж. журналдарда 3 мақала, студенттерге, магистранттарға және оқытушыларға арналған «Білім берудегі менеджмент» оқу құралында жарияланған.

Зерттеудің негізгі кезеңдері: зерттеу үш кезең бойынша жүргізілді.

Бірінші кезеңде (2016-2017 жж.) зерттеу мәселесі бойынша философиялық, әлеуметтік, психологиялық және педагогикалық әдебиеттерді талдау жүргізілді. Бакалавриат, магистратура мен докторантураның білім беру бағдарламалары бойынша білім беру менеджерлерін дайындау мазмұнын жетілдіру мүмкіндігі зерттелді. Сонымен қатар, басқарушы кадрлардың біліктілігін арттыру бағдарламасына талдау жүргізілді.

Екінші кезеңде (2017-2018 жж.) Қазақстан мен Литваның білім менеджерлерін дайындау жүйелеріне салыстырмалы талдау жүргізілді.

Үшінші кезеңде (2018-2019 жж.) Негізгі зерттеу нәтижелері жарияланды. Диссертациялық зерттеу материалдары рәсімделді.

Жарық көрген ғылыми еңбектері:

1. Білім беру менеджерлерін даярлаудың кейбір мәселелері //Қазақстанның ғылымы мен өмірі (Астана, 2017. – №2(44). – Б. 252-254).

2. Problems of training education managers in educational system //XIII международная научно-практическая конференция (Прага, 2017 год – 7-15 апрель. – С. 42-44).

3. Білім менеджерлерін даярлаудың шет елдік тәжірибесі // Әл-Фараби атындағы ҚҰУ Хабаршы. «Педагогикалық ғылымдар» сериясы. – 2018. – №1(54). – Б. 61-67.

4. Realities of training of education managers in Kazakhstan // Әл-Фараби атындағы ҚҰУ Хабаршы. «Педагогикалық ғылымдар» сериясы. – 2019. – №1(58). – Б. 58-65.

5. Білім берудегі менеджмент: оқу құралы. – Алматы: Қазақ университеті, 2021. – 94 б.

6. The Managerial Experience and postgraduate University Training of School Principals: A Comparison of Two Post-Socialist Countries Using TIMSS 2015 and PIRLS 2016 // Acta Paedagogica Vilnensia. – 2019. – P. 75-84.

7. Mapping priority areas for the development of leadership competencies of school principals| Mokyklų vadovų lyderystės kompetencijų prioritetinių tobulinimo sričių nustatymas // Pedagogika. – 2019. – P. 200-216.

8. Comparative analysis of the process of training education managers in educational institutions // International Journal for Research in Vocational Education. – 2021. – Vol. 8(2). – С. 186-207.

9. Educational development in a period of transition: the case of Kazakhstan Central Asian // Journal of Social Sciences and Humanities Journal of al-Farabi Kazakh National University. – 2021. – Vol. 7, №3. – P. 3-9.

Диссертация құрылымы зерттеудің қойылған міндеттерін бірізді шешу логикасына сәйкес құрылды, соған сәйкес, зерттеу жұмысы кіріспеден, үш бөлімнен, 9 тармақшадан, қорытындыдан, пайдаланылған әдебиеттер тізімі мен қосымшалардан тұрады.

Кіріспеде диссертациялық зерттеуге негіз болған қарама-қайшылықтар мен ғылыми мәселелер анықталды, зерттеудің өзектілігі негізделіп диссертациялық жұмыстың ғылыми аппараты берілді.

«Білім беру менеджерін дайындау жүйесін салыстырмалы талдаудың ғылыми-практикалық және әдіснамалық негіздері» атты бірінші бөлімде салыстырмалы талдау нысаны ретіндегі, басқару қызметінің мәні анықталды, отандық және шетелдік педагогикада білім беру менеджментінің даму мәселесі талданды, білім беру менеджерлерін оқыту жүйесінің әдіснамалық тұғырлары мен зерттеу логикасы негізделді.

«Қазақстан Республикасы мен Литва Республикаларындағы білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін салыстырмалы талдаудың тұжырымдамалық негіздері» атты екінші бөлімде білім беру менеджерлерінің біліктілік сипаттамасы зерделенді, Қазақстан мен Литвада жоғары оқу орындарында менеджерлерге білім беру мазмұны зерттеліп білім беру менеджерлерін дайындаудың құрылымдық – үдерістік моделі әзірленді.

«Білім беру менеджерлерін дайындаудың жаңа моделін іске асыру бойынша тәжірибелік-педагогикалық жұмыстың мазмұны» атты үшінші бөлімде білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін жетілдірудің ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттары анықталды; жүргізілген қажетті сауалнамалар мен сараптамалық сұрау нәтижелері сараланып, білім беру менеджерлерін дайындау және қайта дайындау жүйесінде интеграцияланған оқу пәндері жобаланды; білім беру менеджерлерін дайындаудағы білім берудің жаңартылған мазмұны, білім беру бағдарламасы жасалып тәжірибеге енгізілді және білім беру менеджерлерін дайындаудың перспективасы жобаланды.

Қорытындыда диссертациялық зерттеу нәтижелері қорытылып, білім менеджерлері дайындау жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар берілді.

1 БІЛІМ БЕРУ МЕНЕДЖЕРЛЕРІН ДАЙЫНДАУ ЖҮЙЕСІН САЛЫСТЫРМАЛЫ ТАЛДАУДЫҢ ҒЫЛЫМИ-ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

1.1 Салыстырмалы талдау нысаны – басқару іс-әрекеті

Жаһандану мен интеграцияның қайта айналмайтын үдерістері болып жатқан кезде, білім беруді басқару мәселесі, заманауи талаптарға сай келетін ең тиімді басқару жүйелерін анықтау, басқа елдердегі білім беру менеджментіне салыстырмалы талдау деректерін түсінуді талап ететін зерттеудің негізгі бағыты болмақ.

Салыстырмалы зерттеу үдерісінде салыстыру жағдайының ұтымдылығын арттыру үшін бірдей көрсеткіштердің, жүйеге тәуелді және тәуелсіз факторлардың, ерекшелігінің себебі анықталады. Оның өзінің жалпыланған формасында салыстырмалы зерттеу жүргізу келесідей негізгі кезеңдерді кіріктіреді:

- салыстыру нысандарын таңдау;
- сәйкестік деңгейі мен салыстырылушы көрсеткіштер ауқымын анықтау;
- нысандар жайлы ақпараттарды жинау мен өңдеу, көрсеткіштерді сәйкес түрге алып келу;
- көрсеткіштерді, жеткен нәтижелер бағасын талдау мен салыстыру, көрсеткіштер ауқымын анықтаушы факторлар бойынша келіспеушіліктер себебін анықтау;
- талдау нәтижесін жалпылау, салыстырылушы нысандарда ұтымдылықты жоғарылату бойынша қосымша мен қорытындылар;
- ұсыныстарды жүзеге асырудан және олардың жалпылама көрсеткіштерге ықпал ету деңгейінен әсерін есептеу.

Жалпы, салыстырмалы талдау мазмұны зерттеудің нысаны және мақсатымен анықталады, ал салыстырмалы зерттеулерді ұйымдастыру әдісінің өзі оның кілттік функциясы болып табылатын табысты болжамды орындауды жүзеге асыруға, яғни, көріністер мен үдерістерді болжау, даму болашағы тұрғысынан, болашақ элементіндегі өткен және қазіргі құрамдас элементтердің проекциясы тұрғысынан қарастыруға бағытталған. Болашақтың көрінісін кеңейте отырып, табысты болжам стратегиялық басқару міндеттерін шешу үшін болашақ жайлы ақпаратты басқару жүйесін қамтамасыз етеді [19, с. 9].

Шетелдегі білім мен тәрбие беру теориялары, педагогикалық тәжірибеге салыстырмалы талдау жасау өз елімізде оңтайлы білім жүйесін жасап, жетілдіруге үлгі бола алады. Салыстырмалы педагогика ғылым ретінде білім берудің теориясы мен практикасын дамытуда халықаралық тәжірибені салыстырмалы жоспармен объективті зерттеуге міндеттелген. Отандық салыстырмалы педагогиканың міндеттері еліміздің мектептері мен отандық педагогиканы дамытуды жетілдірудің жолдарын әрі қарай іздестірудің алғышарттары ретінде шетелдердегі білім мен тәрбие беру саласында болып жатқан үдерістерді зерттеп, педагогикалық құбылыстар мен үдерістердің оң және теріс тараптарын анықтау. Сонымен бірге салыстырмалы педагогиканың

нақты анықталған зерттеу тақырыбы–әлемнің түрлі елдерінің сан алуан білім беру жүйелері [60].

«Салыстырмалы педагогика» терминін алғаш рет француз ғалымы М.А. Жюльен 1817 жылы, осыдан 200 жыл бұрын «Салыстырмалы педагогика бойынша жұмыстарға алдын ала ескертпе жазбалар» кітапшаларында енгізген. Кітапшада Франция мен Швейцарияның мектеп-педагогикалық тәжірибесіне талдау жасалған. Марк Антуан Жюльен «салыстырмалы педагогика» терминін төмендегідей түсіндірген:

– білім мен тәрбие түрлерін салыстырмалы түрде зерттеумен айналысатын мекемелердің тәжірибелік қызметі;

– педагогикалық теория–түрлі елдердегі педагогикалық тәжірибеге жасалған салыстырмалы зерттеу нәтижесі.

Салыстырмалы педагогика білім берудегі басымдықтарды дұрыс тануға, олардың дамуын болжап, бағыттауға мүмкіндік береді. Ол білім берудегі заманауи мәселелерді тұтас көрсетіп, оларды шешу жолдарын да көрсетеді. Білім беру жүйелеріне сараптама жасау арқылы білім беру мекемесіне әсерін тигізетін түрлі факторлардың динамикасын түсініп қана қоймай, сонымен бірге өз еліндегі білім беру жүйесіне сыни көзқарастың қалыптасуына да жағдай туғызады [61].

XX ғ. салыстырмалы педагогиканың дамуына әлеуметтік ғылымдардың (философия, тарих, әлеуметтану, психология, т.б.) теориясы мен тұжырымдасы ықпал етті. Кез келген елдің білім беру жүйесі егер бойына шетелдік үздік жетістіктерді сіңірсе, отандық жүйенің тамырын сақтап, дамытып отырса, өз елінің әлеуметтік, экономикалық, саяси болашағына үлкен үлес қосатыны мойындалады. Салыстырмалы-педагогикалық зерттеуге конвергенция теориясы айтарлықтай әсер етті. Әлемнің түрлі елдері, оның ішінде орталықтандырылған және орталықтандырылмаған білім беру жүйелері бар елдердің даму тәжірибесін салыстырып, зерттеген ғалымдар алдағы онжылдықтарда білім беру жүйелерінің жанасуы болады деген қорытынды жасады. Бұл пікірдің дұрыс екендігін өмірдің өзі дәлелдеуде [61, с. 21].

Салыстырмалы педагогика саласында Б.Л. Вульфсон, А.Н. Джурицкий, Н.Д. Никандров (Ресей), Ф. Альтбах, М. Эскштейн (АҚШ), Ю. Шрайвер (Германия), К.А. Торрес (Аргентина), М. Кроссли, Н. Грант (Ұлыбритания), С. Сузуки, С. Каванобе (Жапония), Гу Мингуан (Қытай) және т.б.) жаңа көшбасшылар мен атаулар пайда болды. У.И. Бражник (Ресей), М. Брэй (Гонконг), Д. Паломба (Италия), М. Перейра (Испания), Т. Уинтер-Янсен (Дания), Ч. Майорек (Польша), Д. Валь Руст (Франция), А. Құсайынов (Қазақстан), Н. Капранова (Белоруссия), Чжоу Сяомань (Қытай), И. Гондо, Ю. Савано, Т. Эндо, Х. Одзима (Жапония) және т.б. ғалымдармен белгілі [62].

Ағылшын тілді елдерде (АҚШ, Ұлыбритания, Австралия, Канада және т.б.) «салыстырмалы педагогика» терминінен бөлек, «салыстырмалы білім» термині де бекітілді.

Халықаралық білім энциклопедиясында (2010) салыстырмалы білім халықаралық білім беру мәселелерін зерттеу үшін тарихи, философиялық және

әлеуметтік ғылымдардың теориясы мен тәсілдерін қолданатын білім саласы ретінде сипатталады [63].

Германияда екі термин: «Тәрбие туралы салыстырмалы ғылым» (Vergleichende Erziehungswissenschaft) және «Салыстырмалы педагогика» (Vergleichende Padagogik) ұғымдары таралған.

Францияда ұзақ уақыт «салыстырмалы педагогика» (pedagogie comparee) басым болды. Алайда өткен ғасырдың 80-жылдарынан бері еуропалық басқа елдер секілді Франция да ақырындап, жетекші англосаксондық зерттеушілердің пікірлеріне сәйкес, «салыстырмалы білім» (education comparee) терминіне ауысуда. Францияның Салыстырмалы білім беру және тәжірибе алмасу қауымдастығының президенті Даниель Гру (D. Groux) былай нақтылайды: «Басқа пәндермен бірлесе салыстырмалы білім халықаралық және ұлттық білім берудегі шынайы жағдайды оның жаһандық мәнмәтінінде салыстыру тәсілімен танымдық мақсатта, сондай-ақ өзекті мәселелерді түсінудің прагматикалық міндеттеріне сәйкес, білім берудегі қазіргі жағдайды жақсарту үшін салыстыру әдісін қолдана отырып, зерттеуге ұмтылады» [64].

Л. Поршенің айтуынша, француз зерттеушілері салыстырмалы педагогикалық зерттеулер әдіснамасына қатысты абай болу қажеттігіне ерекше көңіл аударады. «Салыстырмалы білім бойынша жұмыс (қажетті, таптырмас және өте жедел) микрожағдай бойынша микрозерттеуден үлкен масштабтағы жобаларға дейін түрленіп, түрлі көзқарастағы көптеген қызметкерлердің қатысуын талап етеді. Алайда барлық зерттеуге қатысты жалғыз талап—бұл әдіснамалық қатаңдық пен ғылыми тәсілдің қажеттілігі» [65].

М. Брэй мен Р. Томастың ойларына, «салыстырмалы білім бір адамның немесе топтың басқа адамға немесе топқа қатынас, білім беруіне қатысты екі немесе одан да көп ұқсастық немесе айырмашылықты зерттейтін барлық зерттеуге қарайды» [66].

Х. Ноа мен М. Экштейн пікірінше: «Салыстырмалы білім – бұл әлеуметтік және педагогикалық зерттеулердің кросс-ұлттық деңгейдегі қиылысу саласы. Салыстырмалы білімде кросс-ұлттық деректер қоғам мен білім беру, оқыту нәтижелері мен білім практикасының өзара байланысы туралы идеяны растау үшін қолданылады» [67].

Салыстырмалы педагогика бойынша посткеңестік ғылыми мектепті Б.Л. Вульфсон, З.А. Малькова, А.Н. Джурицкий, Н.Д. Никандров және т.б. құрады. Олар ғылым мен оқу пәні ретінде қазіргі ресейлік салыстырмалы педагогиканың әдістемелік негіздерін қалады. Ресейлік зерттеушілердің жұмыстары салыстырмалы педагогикалық талдаудың концептуалдық негіздеріне арналған: Б. Холмз, Б.Л. Вульфсон, А.Н. Джурицкий, В.М. Митина, З.А. Малькова, Н.М. Воскресенская, А.М. Столяренко және т.б. Қазіргі ресейлік зерттеушілердің арасында салыстырмалы педагогикалық зерттеулерді анықтайтын бірде-бір термин жоқ. Кейбір ғалымдар батыстық елдерге еліктемей, «салыстырмалы педагогика» терминін сақтап қалу керек деп санайды. Басқалары «салыстырмалы білім» терминіне ауысты. Ал енді біреулері «педагогикалық компаративистика» терминін қолдануда.

А.Н. Джуринский «салыстырмалы педагогика» терминін сақтап қалу қажеттігін айтады. Әзірге салыстырмалы педагогика өзіне артқан үміттен көп алыста» [62, с. 23]. А.Н. Джуринскийдің пікірінше, салыстырмалы педагогика бүгін мен ертеңіне ғана көз тастап қоймай, ресейлік мектеп пен педагогикалық ойлардың өткенін де көріп отырады. Бұл педагогикалық компаративистикаға жоғары сапалы ғылыми нәтижелерге қол жеткізіп, осылайша, ғылыми ілімдердің жетілуіне мүмкіндік береді. Салыстырмалы педагогика басым бөлігі ресейлік педагогика мен мектеп болып табылатын жаңа замандағы білім мен тәрбие беруді зерттейді. Педагогикалық үдерістер ресейлік және әлемдік білім беру жүйесіндегі бірізді және маңызды педагогикалық құбылыстарды ескере отырып салыстырмалы түрде зерттеледі. Ресей мектептері мен педагогикасының ерекшеліктерімен қатар, білім мен тәрбие берудегі жаһандық, әмбебап тәсілдер де зерттеледі. Педагогикалық компаративистика шетелдік тәжірибені отандық білім мен тәрбие берудегі басымдықтар мен призма арқылы өткізіп қарастырады. Бұндай тәсілдің жанама, я болмаса, жасырын болса да болмауы, салыстырмалы педагогика үшін сарыуызы жоқ жұмыртқаның болмауы секілді, нонсенс [62, б. 631].

А.Н. Джуринский салыстырмалы педагогикадағы зерттеулер нәтижесі бойынша:

- мектеп-педагогикалық тәжірибені пайдалану мүмкіндігін анықтайтын;
- шетелдік тәжірибеге көшудің тиімділігін; халықаралық тәжірибе есебінен байитын инновацияларды зерттейтін түрлерге бөледі;
- салыстырмалы педагогикалық зерттеулер құрылымы бойынша үш негізгі түрге бөлінді;
- моно (бір шет ел);
- бинарлық (екі ел, көбінесе өз елі мен шетел);
- мульти (бірнеше ел) болып бөлінеді [62, б. 18].

Біз зерттеу жұмысымызда бинарлық құрылымды таңдап Қазақстан мен Литва мемлекеттеріндегі білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін талдауды жөн көрдік.

Хрестоматияда салыстырмалы педагогика әлемнің түрлі елдерінде және аймақтарындағы педагогикалық теория мен практиканың даму заңдылықтары мен үрдістерін, олардың жалпыға бірдей қатынасын, ұлттық және аймақтық ерекшеліктерін салыстырмалы түрде зерттейтін педагогикалық ғылым саласы ретінде қарастырылады; сондай-ақ шетелдік тәжірибелерді пайдалана отырып, ұлттық білім беру жүйелерін өзара байытудың түрлері мен әдістерін анықтайды [68].

Б.Л. Вульфсонның ойынша, салыстыру арқылы бір нысанға зерттеу жасалатын болжамдардың негізділігін тексеруге, ескірген таптаурыннан арылуға, өзгеріске ұшырамайтын бағалауды қайта қарастыруға мүмкіндік береді және жаңа ғылыми ілімдерге жол ашады. Ғалымның пікірінше, ұлттық педагогикалық мәдениеттердің өзара әрекеттесуіне жасалған талдау қашан да ашық немесе жасырын түрде салыстыру рәсімдеріне негізделген. Салыстырмалы педагогика қызметтерінің бірі – мәдениеттердің ерекшелік

белгісін анықтау. Өйткені ұлттық ерекшеліктің мәнділігі соншалық, тіпті білім мен педагогиканың дамуындағы ортақ үрдістер әр елде қайталанбас өзіндік қалыпта көрінеді [69].

С.В. Иванова «бүгінде салыстырмалы педагогикаға ең алдымен қазіргі геосаяси үрдістерді талқылай және есепке ала отырып, олардың әлемдік білім беру кеңістігіне және ұлттық білім беру жүйелеріне әсерін анықтай келе, аралық және трансдисциплинарлық деңгейге шығу маңызды» деп жазады [16, б.73].

И.А. Тагунова мен Т.Д. Шапошникова әлемдік білім беру кеңістігі негізінде желілік даму қағидасы болуы тиіс өзгеше теориялық және әдістемелік тәсіл негізінде зерттеуді ұсынады. Олардың пікірінше, заманауи компаративистиканың басым міндеттерінің ішінде ерекшеленетіндер:

- зерттеулерде салыстырмалы талдау процесін жүргізуге теориялық және әдістемелік тәсілдер, салыстырмалы педагогикада зерттеу әдістері, ортақ халықаралық зерттеулерді ұйымдастырып, өткізу жолдарын жасау;

- интернационализация, интеграция, трансұлттану, жаһандану мен ұлттандыру процестерін дамытуды, олардың өзара байланыстары мен айырмашылықтарын, маңызды көріністері мен трансформациясын анықтап, оқшаулау;

- ұлттандыру арқылы білім берудің даму факторларын, оның даму тарихын, құрылымын, ұйымның түрі мен ұлттандыру кеңістігіндегі мазмұнын анықтау;

- әлемдегі білім берудің даму үдерістерін модельдеу [70].

Білім жүйесіндегі салыстырмалы сипаттама отандық ғалымдар А.Қ. Құсайынов, А.А. Булатбаева, К.С. Мусин, А. Қалиева, З.У. Кенесарин, Ш. Каланова, Н. Белканов, Н. Анарбек және т.б. зерттеу тақырыбына айналды.

Отандық педагогикада «салыстырмалы педагогика» терминіне артықшылық беріледі. Салыстырмалы педагогика, басқаша айтқанда, компаративистка (лат. comparatives – салыстырмалы) – халықаралық педагогикалық тәжірибені зерттеумен, сондай-ақ сол тәжірибенің оңдысын қолдану жолдары мен мүмкіндіктерін қарастыратын заманауи педагогиканың бір саласы [71].

Қазақстанның стратегиялық міндеті алдағы жылдарда әлемнің 50 бәсекеге қабілетті елдерінің қатарына ену болып табылады. Бұл елдердің қатарына кіру Дүниежүзілік экономикалық форум рейтингісі бойынша жаһандық бәсекеге қабілеттілік индексі негізінде анықталады. Жаһандық бәсекеге қабілеттілік индексінің он көрсеткішінің екеуі елдегі білім беру саласының даму деңгейі мен сапасына қатысты. Осыған байланысты білім беру сапасына қойылған талаптар бойынша елдің бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету мемлекеттің маңызды міндетіне жатады. Осындай ауқымды міндеттерді орындау үшін әлемнің жетекші елдерінің білім беру саласындағы үрдістерді, отандық білім беру үрдісінің даму тенденцияларымен байланыстыра талдау қажет.

Бұл міндетті педагогикалық ғылымдағы салыстырмалы педагогика бағыты шеше алады. Салыстырмалы педагогика білім берудегі басымдықтарды анықтап, бағыттап, олардың дамуына болжам жасауға мүмкіндік береді. Ол білім берудегі заманауи мәселелерді тұтас көріп, оларды шешу жолдарын көрсетеді. Білім беру жүйелеріне талдау жасау арқылы ұйымға әсер ететін түрлі факторлардың динамикасын түсініп қана қоймай, сондай-ақ өз еліндегі білім беру жүйесіне сыни көзқарас қалыптастыруға мүмкіндік береді. Салыстырмалы педагогиканы білу–педагогикалық мәдениетті байытып, басқа құндылықтар мен білім жүйесіне толеранттылық пен ділді дамыта түседі [72].

Еліміздегі салыстырмалы педагогикада шет мемлекеттердегі білім беру жүйелерінің педагогикалық тәжірибелері жайлы мәселелер – А.Қ. Құсайынов, Г.К. Нұрғалиева, Қ.С. Мусин, Ы.А. Наби, Г.Д. Урастаева, З. Кенесарина, М.Т. Есеева, Р.К. Тұрысжанова, Б.А. Жетпісбаева, Н. Анарбек, Б.Р. Құлбекова, А. Қалиева, О.Я. Сүлейменова және т.б. ғалымдардың еңбектерінің зерттеу аясы. Қазақстанның компаративист-ғалымдары салыстырмалы білім беру қоғамдарының Бүкіләлемдік кеңесі әлемнің оннан астам елдерінде өткізген XIII және XIV конгрестерге, салыстырмалы білім беру Қоғамының Сараево мен Анкарада өткізген халықаралық конференцияларына қатысты. Қазақстанның салыстырмалы педагогикасы әрқашан шетелдегі педагогикалық тәжірибе мен ғылым жетістіктерді бақылап, үздіктерін қолдануға ұмтылады.

Бұның маңыздылығы бірқатар жайттармен анықталады.

1. Қазақстан халықаралық қоғамдастықтың толыққанды мүшесі болуға тырысқан кезде, педагогикалық жұмыстың халықаралық тәжірибесіне деген қызығушылығымыз арта түседі.

2. Түрлі елдердің педагогикалық тәжірибесінде ортақ, интернационалды (ұлттық сақтала отырып), ескерусіз қалдыруға болмайтын айқын халықаралық үрдіс жүруде.

3. Жаһандану жағдайында мемлекетіміздің полимәдениетті ерекшелігін ескере отырып, әлемдік өлшемшарттар мен білім деңгейіне әрдайым бағытталу қажеттілігі [71, б. 26].

Біздің ойымызша, салыстырмалы зерттеулер үшін қызықты объект ретінде постсоциалистік кезеңдегі білім берудегі басқару болып табылады. Білім берудегі басқарудың ұқсас жүйесі болған елдер басқарудың заманауи теориясы үшін оңтайлы сынақ алаңы бола алады. Модернизация теориясына сәйкес, «әлсіз дамыған» постсоциалистік елдер өздерінің батыстық «озық» әріптестерін қуып жетуі тиіс болған. Батыстық кеңесшілер насихаттайтын реформалардың ерекшеліктеріне қарамастан, білім беруді басқарудың түрлі траекториялары байқалады. Конвергенцияның орнына дивергенция дамудың басым үрдісі болып табылатын тәрізді. Айырмашылық әдісіне сәйкес, модернизация процестері мен экономикалық өзгерістерге қарамастан, елдер өз мәдени ерекшеліктерін сақтап қана қоймай, сондай-ақ тамырына бойлап, жергілікті мәдениеті мен құндылықтарына, ерекшеліктеріне қайта оралуда.

Өтпелі кезеңнің басында зерттеушілер екі бәсекелес – «Батыстан алынған» және «тамырға қайта бойлау» үрдістерін бақылады. Нәтижесінде

кейбір елдерде соңғысы басымдық алды. Бұл тек халықтың мәдени таңдауы ғана емес, бұл өзгеріс экономикалық мәнмәтінмен де анықталады. Кейбір елдер жаһандық нарық талабына сай экономикалық әлеуетін дамыта бастады, ал кейбіреулері табиғи ресурстарын экспорттауға негізделді, өйткені жоспарлы экономиканы нарыққа айналдырудағы «шок терапиясы» тым радикалды болды.

Түрлі стратегиялық таңдаулар нәтижесінде елдер, ең аз дегенде, үш түрлі топқа бөлінді:

1. Еуропалық одаққа мүше-мемлекеттер (ЕО): (Австрия, Бельгия, Болгария, Ұлыбритания, Венгрия, Германия, Грекия, Дания, Ирландия, Испания, Италия, Кипр, Латвия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Польша, Португалия, Румыния, Словакия, Словения, Финляндия, Франция, Хорватия, Чехия, Швеция және Эстония.

2. Аймақтық және ЕО мүшелігінен бұлыңғыр үмітті, саяси тұрғыда бөлінген елдер (Грузия, Молдова, Украина).

3. Білім беруді реформалауда өз жолын іздейтін елдер [4, б. 6].

ЕО мүшелікті жаңа алған мемлекеттер білім беруді басқару саласында жақсы нәтижелерге қол жеткізіп, реформалар жүргізуде тәжірибелі болып саналады. Литва ЕО мүше-мемлекеттер тізімінде, сондықтан біз салыстырмалы жағдайда осы мемлекеттегі білім менеджментінің даму үрдісін зерттеуге бел будық.

Қазақстан Республикасы жаһандық күштердің әсерін сезініп, сонда да дамудағы өзіндік жолын табуға тырысып отырған топтағы ел.

Еуропалық одақтың білім саясатының тікелей ықпалындағы аймаққа кірмейтіндер Ресей, Беларусь, Армения, Әзербайжан және Орталық Азия елдері болып табылады.

Осылайша, ұлттық білім беру жүйесін реформалау және оның әлемдік білім беру кеңістігіне уақытылы әрі лайықты интеграциялау үшін әлемнің жетекші елдерінің тәжірибесін зерттеп, олардың қолдануға болатын оң элементтерін анықтап алу маңызды.

Басқару – ғылым мен өнерді біріктіретін тарихи күрделі процесс. Бүгінде сыртқы орта, ұйымдарда болсын жедел, күтпеген өзгерістер болып жатады. Сондықтан соңғы жылдары әртүрлі сала мамандарының басқару ғылымы мен тәжірибесіне қызығушылықтары артты. Басқару іс-әрекеті әлеуметтану, психология, педагогика, кибернетика, биология, экономика негіздері сынды т.б. көптеген пәндердің зерттеу объектісі болып табылады. Басқару мәселелерінің аса маңыздылығы бүкіл әлемде сезіліп келеді, өйткені өздігінен дамып жатқан және басқарылмайтын әлеуметтік процестер қоғамның тұрақтылығына қауіп төндіреді. Батыста басқару революциясы бірнеше ондаған жылдар бойы жалғасуда. Бұл жағдай әр саладағы басқаруға қатысты, сонымен бірге нақты жағдайларда білім беру менеджментіндегі мәселелерді шешуге ықпалын тигізеді. Сол себептен де оларды шешуде түрлі елдерге салыстырмалы талдау жасау – педагог-компаративистердің маңызды міндеттерінің бірі болып табылады [73].

Басқару теориясын зерттеушілер (Ф. Тейлор, А. Файоль, А. Чандлер және т.б.) осы саладағы ғылыми мектептер мен ағымдар өкілдері қалыптастырған басқару ұстанымдарына сүйеніп басқару ісін жаңа деңгейде дамытуда. Осылардың ішінде ресейлік ғалымдар басқарудың жалпы мәселелері туралы теориялық зерттеулерді (В.Г. Афанасьев, Д.М. Гвишиани, О.А. Дейнеко, Ю.А. Васильев, Ю.А. Конаржевский, В.И. Попович, Р.Х. Шакуров, А.Н. Хузиахметов және т.б.) табысты жүргізді. Жалпы орта білім беру мектептерін басқару мәселелерін зерттеген (Е.С. Березняк, В.И. Бондарь, Ю.В. Васильев, Т.С. Кабаченко, Ю.А. Конаржевский және т.б.) ғалымдар жүйелі басқарудың зерттеушілік, ұстанымдық әдістерін ұсынады.

Білім беру жүйесін басқарудың мәні мен ерекшелігі отандық зерттеушілердің (Г.З. Әділғазин, К.Д. Қарақұлов, Н.А. Лебедева, Г.Л. Лұқпанов, Ж.Б. Өмірбекова, Н.Д. Хмель, Г.Т. Хайруллин, К.А. Жүсіпов және т.б.) жұмыстарында ашылған.

Көптеген ғалымдар әдістемелердегі жетістіктерді білім беру жүйесіндегі (В.С. Лазарев, И.В. Исаев, М.М. Поташник., А.М. Моисеев, А.Н. Мищенко, Е.Н. Шиянов, Г.А. Уманов, А.А. Арыстанова және т.б.) басқаруда қолдану жолдарын қарастырады. Басқару іс-әрекетінің психологиялық диагностикасын (В.И. Лебедев, П.Н. Осипов, В.Ш. Раппорт, В.Г. Туренко, Р.Х. Шакуров және т.б.) зерттеді.

«Басқару» ұғымы ағылшын тіліндегі «менеджмент» («management» – басқару) ұғымына ұқсас. Бұл ұғым басқару теориясында, сондай-ақ білім менеджментінде негізгі болып табылады.

Р. Гриффиннің «Менеджмент» оқулығында менеджмент саласындағы дәстүрлі түсініктермен қатар жаңа ұғымдар мен тұжырымдар қамтылған. Менеджер жұмысына тікелей әсер ететін факторлар, менеджмент саласының жаһандық сипаты, менеджменттің әр саласындағы цифрлық технологиялар туралы теориялар, әр буындағы менеджерлердің қызметтері, ұйымның әр саласындағы басқару үлгілері берілген [74].

Теориялық дереккөздерде, эмпирикалық зерттеулерде, ғылыми әдебиеттерінде басқаруды анықтаудың бірнеше тәсілі көрсетіледі. Басқару – функциясына адамдарды басқару, немесе бақылауды, билікті, дәрежені, мәртебені, рөлді қамтитын әлеуметтік иерархия түріндегі қатынастар жүйесі кіретін қызмет түрі ретінде қарастырылады. Өзара әрекеттесу түріндегі басқару ұғымы кең таралған көзқарас болып табылады: бақылау (жалпы және жекеленген), өкілеттіктерді бөлу, басқару стилі, бәсекелестік, насихаттау, көшбасшылық, қайшылықтар [75].

Әлеуметтануда басқару – ресурстар, күш-жігер мен уақытты минималды жұмсау арқылы максималды нәтижеге жетуге ықпал ететін мақсатты, жоспарлы, үйлесуші және саналы ұйымдастырылған үрдіс. Басқаша айтқанда, басқару – құрылымды бірыңғайлау және оның өмір сүру заңдылықтары мен жүйенің дамуына сай тиімді қызмет етуін қамтамасыз ету [75, б.16].

Дәстүрлі басқару функциялары жоспарлау, ұйымдастыру, басқару және бақылау болып табылады. Нақты, менеджер белгілі бір мақсаттарға қол жеткізу

жоспарын құруы, адамдар мен ресурстарды ұйымдастыруы, персоналды басқаруы, нәтижелерді салыстыруы тиіс күтілетін нәтижелер және түзету шараларын қабылдау қажеттігін Р.Желвис зерттеулерінде көрініс табады [76].

Басқарудағы психологиялық-педагогикалық тәсілдің ерекшелігі – басшы-бағынушы қарым-қатынасындағы белгілі бір әлеуметтік топтардың қызметтері, мүдделері, мінез-құлықтары және өзара әрекеттесуі жағынан қарастыратындығында болып табылады

З.А. Исаева *басқаруды* барлық деңгейдегі субъектілердің білім беру жүйесінің жұмыс істеуі мен дамуын ұйымдастыруға бағытталған мақсатты қызметі деп түсіндіреді. Зерттеушінің ойынша, басқару қызметінің ерекшелігі - бірқатар объективті факторларды: қоғам жағдайын, басқару объектісінің даму ерекшеліктерін, адам мінез-құлқының заңдылықтарын түсінумен байланысты. Типі бойынша кәсіби басқару қызметі әлеуметтік-мәдени түрге жатады және ол «жалпыадамзаттық» құндылықтарға негізделеді. Басым құндылықтары ретінде әділдік, адалдық, абырой мен еңбекқорлық, адамгершілік қасиеттері болуы тиіс [77].

Г.К. Ахметова мен З.А. Исаева басқару қызметін – адамның қажеттіліктері мен қызығушылықтарын іске асырып, қанағаттануға бағытталған іс-әрекеттерінің жиынтығы ретінде ұсынады [21, б. 9].

Д.Н. Кулибаева «басқару» ұғымын тек жекелеген шағын жүйелер процестерін қамтыған ғана емес, сондай-ақ түпкілікті нәтиже беретін кең ауқымды тұтас жүйелерді де жан-жақты қамтуға қабілетті кең мағыналы қолданыстағы ұғым деп санайды, бұл мультифакторлық және интеграцияланған барлық ішкі және сыртқы жағдай, факторлар мен процестердің өзара байланысы бойынша жоспарланып, басқарылады [78].

И.Б. Гроссман «басқару» ұғымы бойынша бірнеше түсініктеме береді:

– объектінің бір қалыптан басқа қалыпқа ауысқан процесін көрсететін категория;

– адамдарды басқару бойынша қызмет түрі, функция;

– басқарушылық шешімдерді қабылдау мен жүзеге асыруға машықтану барысында қалыптасатын, қоғамдық қатынастар мен өзара қарым-қатынастар жиынтығын ұйымдастырудың мақсатты әдісі;

– басқарылатын жүйенің оңтайлы қызмет етуі мен дамуын қамтамасыз ететін басқарушылықтың түрлі деңгейіндегі субъектілердің мақсатты іс-әрекеттері, оны жана, сапалы, жоғары деңгейге ауыстыру [79].

В.Я. Назмутдинов пен И.Ф. Яруллин «басқару» терминін үш ұстаным бойынша қарастырады:

1. Басқару – іс-әрекет ретінде анықталады (Й. Кхол, В.С. Лазарев, Л.И. Суворов, Г.Х. Попов, М.М. Поташиник және т.б.). Өйткені, кезінде А. Файоль басқару процесін ұйымның мақсаттарын жүзеге асыратын қызмет ретінде қарастырған болатын. Осындай анықтама «мектепті басқаруға» да қатысты қолданылады. Бірақ бұл жерде қызмет құрамындағы ерекшеліктердің белгілері бекітіледі: қызметтік құрам (жоспарлау, ұйымдастыру, бақылау және басқару), мақсатты белгілеу (оқу процесіне қатысушылардың бірлескен

қызметін ұйымдастыру және оны білім беру мен мектепті дамытудағы мақсаттарға жетуге бағыттау) және қызмет субъектілері.

Мұндай анықтамалар басқаруды, ең алдымен, негізгі нәтижеге жетуді мақсат еткен әлеуметтік қызмет түрлерінің бірі ретінде айқындау тұрғысынан маңызды. Бұл жерде оқу процесіне қатысушылардың субъекті тәжірибесі қызметіндегі өзгерістерге назар аударылмайды.

2. Басқару бір жүйенің басқа жүйеге, бір адамның басқа адамға немесе топқа «ықпалы» ретінде қарастырылады. (В.Г. Афанасьев, Л.Б. Ительсон, О.В. Козлова, М. Майков, А.А. Орлов, Н.С. Сунцов, Н.Д. Хмель, А.В. Филиппов және т.б.). Бұл позицияны қолдаушылар басқаруды – субъектінің объектіге, нәтижесінде өзгеріске әкелетін мақсатты әсер етуі немесе басқа субъектіні өзгертуге ықпал етуші мақсатты процесс деп санайды. Басқарудың бұл тәсілінде оның «пәндік-тақырыптық сипаты» есепке алына бермейді, өйткені басқарушының ғана белсенділігі есептеледі, ал бағынушы белгіленген норманы қатаң ұстанатын пассивті орындаушы ретінде ғана қабылданады.

3. Басқару – субъектілердің өзара қарым-қатынасы (А.Т. Абрамов, В.Г. Афанасьев, П.И. Третьяков, Т.К. Чекмарева, Т.И. Шамова, Д.В. Юдин және т.б.). Философияда өзара қарым-қатынас тараптардағы өзгерістер, өзара байланыспен ғана емес, сонымен бірге өзара шарттылықпен болатын күрделі әрі алуан түрлі процесс ретінде түсіндіріледі. (А.Н. Аверьянов, Н.И. Жбанкова). Оның мәні – бір-біріне әсер етуші субъектілер өзгерістерінің табиғи үйлесуі мен тікелей және кері әсердің үздіксіздігінен тұрады. Сонымен қатар өзара қарым-қатынас – толық, ішкі дифференцияланған, өздігінен дамиды жүйе болып табылады. (А.И. Уемов, Б.М. Кедров және т.б.). Басқарудың мәнін көрсететін өзара қарым-қатынастың бұл ұғымы, басқарушы мен бағынушының өзара өзгеруін бағамдайды.

Соңғы нұсқадағы мектептегі басқаруды түсіндіру көбінесе шынайы басқарушылық тәжірибеге сәйкес келеді [80].

Ғалымдар басқару қызметінің бірнеше деңгейін қарастыру қажеттігін атап көрсетеді.

1. *Жүйелік тәсіл* мәнмәтініндегі басқару, белгілі бір жүйеге мақсатты әсер етудің басты белгісі ретінде бағамдалады. Бұл тәсіл С. Бира, И.В. Блауберг, А.М. Волков, Ю.В. Микадзе, Г.Н. Солнцев, В.С. Раппор, Э.Г. Юдин және басқалардың жұмыстарында сипатталған.

2. *Негізгі функция* ретіндегі басқару. Инновацияларды жобалау, бастау және жүзеге асыру процесі ретіндегі Б. Синто жұмыстарында қарастырылған. Біздің ойымызша, басқаруды инновацияларды енгізу процесі ретінде қарастыру «басқару» терминінің қолдану аясын тарылтады.

3. Басқару қызметіне қатысты тәсілдердің үшінші тобы – ең кең таралған әрі басқарушылық процесті *желілік*, нақтырақ айтқанда, бір деңгейдегі басқарушылық *функциялардың жиынтығы* ретінде қарастыру тәсілі. Басқаруды осы жолмен қарастырудың алғашқы әрекетін жасаған А. Файоль, басқару шеңберінде болжам, ұйымдастыру, өкімшілік, үйлестіру, бақылау функцияларын ерекшелейді. Нәтижесінде осыған ұқсас тәсілді

Дж. Харрингтон, В.Ш. Рапорт, Р. Фалмер, М. Мескон, А. Дейнеко, П.М. Керженцев, А.М. Омаров, В.Н. Рысина және басқалар жасады.

4. Төртінші тәсіл басқарушылық үлгісін желілік емес, көпдеңгейлі негізде қалыптастыруға әрекеттенуден құралады. Алғашқы талпынысты жасамақ болған *Т. Парсонс басқарудың үш деңгейін ажыратады*: басқару мен ұйымның күнделікті операциялары мен іс-әрекеттерін жүзеге асыратын деңгей; ұйым қызметінің үйлесімді қызметін жүзеге асыратын басқарушылық деңгей; ұзақмерзімді жоспарлар мен сыртқы ортамен қарым-қатынасты жүзеге асыратын институционалды (саяси) деңгей [80, б. 59].

М.С. Агафонова мен К.А. Береговичтің ойларына, басқарушылық іс-әрекет – бейстандарттылық және негізгі жалпы міндеті арқылы иерархия ұстанымын негіздей отырып, ортақ мақсаттар мен міндеттерге жету бағытында басқа адамдармен бірлесе қызметті ұйымдастыру маңыздылығымен анықталатын кәсіби қызмет моделі. Басқарушылық қызмет адамдардың мінез-құлқы мен іс-әрекетін, қоғамдық үдерістердің жағдайы мен ағымын өзгертуге бағытталған басқарушылық шешімдерді қабылдауды және жүзеге асыруды мақсат еткен интеллектуалды мазмұнымен айқындалады. Бұл әлеуметтік болмыс пен онда болып жатқандарды бүкпесіз көрсетіп, ондағы ресурстар мен резервтерді, сондай-ақ оны жетілдіріп, жоғары деңгейге көтерудің ұтымды тәсілдерін көрсетеді. Басты мәні – күш-жігерсіз орындалмайтын басқарушылық процестің жаңа сипаттамасын игеру. Басқарушылық қызмет басқару процестерінің жүйесін қамтиды. Басқару процестері – бұл белгілі бір реттілік пен тәсілдер арқылы менеджерлер қолданатын мақсатты шешімдер мен іс-әрекеттер [81].

Ғалымдар тиімді басқару келесі принциптерге негізделген кезде ғана мүмкін деп санайды:

– ұжымның үздіксіз дамуын басқарудың негізгі мақсаты ретінде мойындау;

– жеке тұлғаның қайталанбас бірегейлігін және оның еркіндік пен шығармашылық құқықын мойындау;

– нақты мәселеге байланысты орталықтандыру және орталықсыздандырудың икемді үйлесуі;

– басқарудың «төменнен жоғарыға» бағытталғандығы;

– ұжымдық қызметте келісімге қол жеткізу;

– белсенділікке моральдық және материалдық қолдау көрсету [79, б. 5].

Басқару туралы ғылым (рационалистік мектептегі) өндіріс процесінің тиімділігін арттыру жолдарын іздеуден, жалпы ұйымды (әкімшілік басқару мектебін) басқару мәселелерінен, адамдардың іс-әрекеттері себептерін ұйымдастырудың жаңа әдіс-тәсілдеріндегі мәселелерге дейінгі жолдардан өтті [78, б. 72].

Педагогикалық ғылымның басқару саласында білім беруді басқару және мамандарды даярлау мәселелеріне әрдайым үлкен көңіл бөлінді. Тұлғаның басқарушылық қызметке дайындығын қалыптастыру мен дамытудың тұжырымдамалық негіздері әзірленді және Ю.В. Васильев, Т.М. Давыденко,

Ю.А. Конаржевский, М.М. Поташник, П.И. Третьяков, Т.И. Шамо́в және басқалардың зерттеу жұмыстарында басқару қызметінің мәселелері бойынша практикалық ұсыныстар жүйеленді [79, б. 4].

Білім берудегі басқарудың теориясы мен практикасында «басқару» термині былай түсіндіріледі:

– негізгі нәтижеге бағытталған қызмет (А. Файоль, В.С. Лазарев, Г.Х. Попов және т.б.);

– басқару субъектілерінің өзара әрекеттестігі және соның нәтижесінде объектілердің өзгеруі. Субъектік-объектік өзара әрекеттестік процесінде басқарушы тарапынан басқарылатын объектіге әсері іс-әрекеттік сипатқа ие (Л.Б. Ительсон, А.А. Орлов, Н.С. Сунцов, Н.Д. Хмель және т.б.).

– өзара әрекеттесу, нақтырақ айтқанда, өзара әрекеттесетін субъектілердің, сондай-ақ процестің де сапалы өзгеруіне бағытталған басқарудың қатысушылары немесе басқару объектілерінің өзара әрекеттесу процесі (В.Г. Афанасьев, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова және т.б.) [78, б. 77-78]

90-жылдары заманауи менеджмент теориясын мектептің басқаруына қолданып, мектепті әлеуметтік жүйе ретінде қарастыра бастаған авторлардың жұмыстары пайда бола бастады. Осы кезеңдегі зерттеулердің арасынан М.И. Кондаков, Е.С. Березняк, Ю.В. Васильев, Ю.А.Конаржевский, Т.И. Шамова, П.И. Третьяков, М.М. Поташниктің еңбектерін атап өтсе болады. Бүгінде Ресейде білім беруді басқару теориясы қарқынды дамып келе жатқан ғылыми сала болып табылады.

Білім беру ұйымдарын басқару практикасына заманауи менеджменттің тұжырымдамаларын енгізуге В.А. Ясвин, К.М. Ушаков, М.Л. Агранович, Е.М. Храповицкая, В.Н. Введенский және т.б. жұмыстары арналған.

Мектеп директорының басқару қызметін ұйымдастырудағы кейбір аспектілерді отандық ғалымдар Н.П. Аникеев, Т.М. Баймолдаев, Т. Бойделл, Ю.П. Болтышев, К.Я. Вазина, Н.А. Витке, Г.Г. Габдуллин, Т.М. Мажикеев, С.Д. Мұқанова, Д.Р. Прінбекова, В.П. Симонов, Е.А. Ямбург және т.б., ал университеттік білім беру жүйесіндегі оқу үдерісін басқару мәселелері Н.А. Асановтың ғылыми еңбегінде талданған.

Соңғы уақытта білім беруді басқару құзыреттілік тұрғысынан жиі анықталады. Мысалы, мектеп менеджері стратегиялық басқару құзыреттеріне ие болуы, өндірістен қол үзбей оқыту, оқыту және оқыту процесін басқаруы, құрылымдарды, үдерістер мен ресурстарды, басқа оқу орындарымен әріптестік пен ынтымақтастықты басқаруы тиіс. Менеджер команданың көшбасшысы болып табылады, өз идеясын білетін адам, өз командасының мүшелеріне өз көзқарасын жеткізе алады, өз көзқарасын білдіре алады және мақсаттарға жету үшін басқа адамдарды ұйымдастыра алады [82].

Басқару үдерісі өзара тығыз қарым-қатынастағы белгілі бір кезеңдерден тұрады. Бұл кезеңдер бір-бірімен тығыз байланыстағы және бір-бірін жүйелі түрде ауыстырып отыратын субъективті деңгейдегі қызметтің белгілі бір түрі ретінде жүзеге асырылады.

Осылайша біз басқарушылық іс-әрекет ретінде басқару субъектісінің үздіксіз, жүйелі іс-қимылдарының нәтижесінде басқарылатын объектінің бейнесі қалыптасып, өзгеруін, сондай-ақ ортақ мақсаттардың белгіленіп, оларға жету жолдарының анықталуын, барлық қатысушының жұмыстарының бөлініп, күштің интеграциялануы деп түсінеміз.

Қазіргі кезде білім саласының барлық деңгейіндегі білім менеджерлерін дайындауға қойылатын талаптар жоғарылап келеді. Бұл көптеген фактормен байланысты: Қазақстанның халықаралық білім қауымдастығына қарқынды енуі; жалпы кәсіби дайындыққа қойылатын жоғары талаптар; көбінесе ұйымдардың қызметінің бағытына байланысты мақсаттар мен міндеттердің және түрлерінің жылдам әрі алдын ала болжанылмайтын өзгерістері; бәсекелестік жағдайда қабылданатын шешімдерге қойылатын жауапкершіліктің әрдайым көтерілуі; кәсіби қызметте сұранысқа ие білімнің үнемі жанартылып отырылуы, бұл өз кезегінде, қоғамның ақпараттық даму жағдайында қағаздағы ақпараттардың өзектілігін жылдам жоғалтуына әкеледі. Бүгінгі және болашақ кәсіби менеджер – көп функционалды негіздегі ұйым, мекеме немесе ұжымның жүйелі дамуына қатысты міндеттерді жоғары деңгейдегі құзыретпен дербес шеше алатын, жағдайға байланысты тактикалық және стратегиялық басқару әдістерін қолдана алатын маман.

Демек, *басқарушылық іс-әрекетті салыстырмалы талдау нысаны ретінде* қарастырған кезде біз:

- менеджерлерді үздіксіз кәсіби дайындау жүйесінің сабақтас байланыс құрылымының қалай қалыптасатынына;

- кәсіптік қызметтің қалыптасу заңдылықтарын бейнелейтін студенттерді дайындау процесінде іс-әрекеттерін қалай белсендіретініне;

- тиісті дағдылар мен машықтарды қалыптастыруға мүмкіндік беретін кәсіпорындардағы тағлымдамаларға,

- түрлі практикалық пәндерді оқу процесіне енгізу арқылы көрініс табатын іс-тәжірибеге бағытталған дайындықтың қалай жүзеге асырылатынына;

- шетелдерде менеджмент бойынша кәсіби білікті оқытушылар құрамының қалай қалыптасатынына назар аударуымыз қажет.

1.2 Білім беру менеджерлерін дайындаудың отандық және шетелдік тәжірибесі

Қоғамның өмір сүру саласы ретінде білім беру көптеген әлеуметтік ұйымдардың қызметімен байланысты, оның мекемелерінде әлеуметтік құрылымдардың барлық белгілері бар, бұл әлеуметтік басқару мен менеджменттің барлық негізгі заңдары мен қағидаларын туралы білімдерін кеңейтуге мүмкіндік береді. Дегенмен, білім беру іскерлік саладан айтарлықтай ерекшелікке және үлкен айырмашылықтарға ие, сондықтан білім беру менеджментінің айрықша ғылымын қалыптастыру мен дамыту туралы сөз шеңберінде әлеуметтік жүйелерді жалпы басқару заңдылықтары нақтыланып

кана қоймайды және де ерекше заңдылықтар ашылады, олар өз кезегінде әлеуметтік басқарудың барлық жүктерін жандандыруға алып келеді.

Білім берудегі басқарушылық іс-әрекет өзінің басқарушылық нысандар әрекетінде өмір бойғы кіріктірілген күшінде және олардың дамуына тұтастық бағыттылығында анық көрінген пәнаралық және кіріктіруші сипатқа ие. Бұл дегеніміз – салыстырмалы түрде тәуелсіз білім беру ғылымы туралы мәлімдеме оның жабылу және жақын болу жолы емес, керісінше білім беру ғылымдарының кешенді пәндерімен қисынды әрекеттесудің қажетті шарты болып табылады.

Ғылыми әдебиеттерде «білім беру» және «менеджмент» ұғымдарын анықтауға бірыңғай көзқарастың болмауы жаңа санатты «білім беру менеджменті» түсіндірмесінде де авторлық ұстанымдардың кең ауқымына алып келді. Бұл отандық және шетелдік ғылыми-педагогикалық басылымдар беттерінде және әртүрлі халықаралық форумдарда белсенді түрде жүргізіліп жатқан білім беру менеджменті проблемалары бойынша пікірталастардан айқын көрінеді. Бұл пікірталастар әлемнің түрлі елдерінің өкілдері ғалымдармен білім беру менеджментінің басқа көзқарасын көрсетеді.

Айта кету керек, бірқатар авторлар «білім беру менеджменті» категорияларына «білім беру жүйесін басқару (білім беру мекемелерін)» ұғымымен синоним ретінде қарастырады: білім беру менеджменті – ЖОО-ны немесе білім беру жүйесін кәсіби басқару; білім беруді басқару субъектілерінің әрбір білім беру мекемесінің, буындардың және жалпы жүйенің қалыптасуын, оңтайлы жұмыс істеуін қамтамасыз ету жөніндегі қызметі; білім беру менеджменті – білім беру қызметін сапалы жүзеге асыруға, білім беру стандартын кепілді түрде қамтамасыз етуге бағытталған ұстанымдар, әдістер, технологиялық басқару тәсілдерінің жүйесі.

Аталған ұғымдардың қалыптасу және даму тарихын шартты түрде бірнеше кезеңге бөліп қарастыруға болады.

I кезең (XX ғасырдың 80-жылдары)

«Білім беру менеджменті» терминінің пайда болуы мен қалыптасуы. Отандық және шетелдік педагогикадағы жаңа бағыттың теориялық алғышарттары XX ғасырдың екінші жартысында Батыс және Шығыс Еуропа елдерінде қарқынды даму алған білім беруді басқару теориясында болды.

Осы теория аясында «білім берудегі менеджмент», «педагогикалық менеджмент», «менеджменттік білім беру», «білім беру жүйесіндегі менеджмент», «білім беруді әкімшілендіру» «білім берудегі көшбасшылық» секілді синонимдік ұғымдар қолданыла бастады.

Педагогикалық ғылым мен тәжірибеде бұл ұғымға шекара қою, жалпы және ерекше затты бөлу және де жалпылама сипаттамаға ие басты ұғымды анықтау қажеттілігі туындайды. Бірте-бірте «білім беру менеджменті» ұғымы көптеген отандық және ең алдымен, шетелдік авторлар тарапынан жоғарыда көрсетілген синонимдік қатарды бөліп көрсететіндей бола бастады. Қалыптасқан жаңа ұғым жеткілікті түрде айқын көрінген нысанға, білім беру жүйелеріне, білім беру ұйымдарына және ондағы білім беру үдерістеріне

бағытталған басқару қызметін білдіреді. Білім беру менеджменті, ең алдымен, білім беру жүйесі шеңберінде жүзеге асырылатын және осы жүйенің жетекші функцияларын тиімді басқаруға бағытталған мақсатты басқару жүйесі ретінде қарастырылады: білім беру, тәрбиелеу және өскелең ұрпақты дамыту.

II кезең (XX ғасырдың 90-жылдары)

«Білім беру менеджменті терминінің» қолданылу аясының кеңею кезеңі.

Бұл терминді мазмұндық жағынан толықтыру, ең алдымен, неміс ғылыми дәстүрі аясында білім беру жүйесіндегі басқару қызметінің шеңберінен шығып, негізгі міндеті пайда табу болып табылатын коммерциялық ұйымдарды қоса алғанда, әртүрлі типтегі ұйымдарда білім беру үдерістерін басқаруға ауысты. Білім беру ресурстарын жандандыру адами факторды оңтайлы пайдалану арқылы ұйымдардың бәсекеге қабілеттілігін арттыруға бағытталған дербес дамытуға арналған құрал болып табылады. Білім беру менеджментінің мақсаты – стандартты емес міндеттерді шешуге қабілетті және сыртқы ортаның талаптарына жауап беретін білім беру қызметтерінің нарықтық бағдарлы саласын құру болып табылады.

III кезең (XXI ғасырдың бірінші онжылдығы)

«Білім беру менеджменті» терминін тұрақтандыру, әртараптандыру және нақтылау. «Білім беру менеджменті» термині көпаспектілі және пәнаралық феномен ретінде білім беру менеджменті туралы ғылыми білімдерді генерациялау нәтижесінде ғылыми айналымға берік кірді. Білім алушы ұйымның қалыптасуы үшін қажетті ұйымдастырушылық-педагогикалық жағдай жасауға бағытталған, адамның өмір бойы білім алуындағы белсенділігін дамытуға ықпал ететін корпоративтік білім беруді басқару ретінде қарастырылады. Адамның өмірі мен кәсіби қызметінің түрлі кезеңдерінде талап етілетін үздіксіз білім беру жүйесін тиімді басқару негізгі құндылық пен мақсатты бағдар болып табылады [83].

«Білім беру менеджменті» термині осы сөздің кең және тар мағынасында қолданыла бастайды. Кең мағынасында «білім беру менеджменті» дегеніміз – бұл білім беру үдерісін әртүрлі аспектілерде басқару: жеке-жеке, өндірістік, әлеуметтік-мәдени және ұйымдастырушылық. Тар мағынада «білім беру менеджменті» салалық сипатқа ие болады және «білім беру жүйесін басқару» ұғымына синоним болып келеді. Түсініктің мұндай нақтылығы білім беру менеджментінің салалық сипаты туралы айтуға мүмкіндік береді, ол әрбір нақты жағдайда белгілі бір білім беру ұйымын (мектептің, колледждің, ЖОО білім беру менеджменті) басқаруды белгілей алады.

Білім беру менеджменті бөлек салалық ғылым ретінде әлемнің көптеген білім беру жүйелерінде дамып келеді. Білім беру менеджерлерінің дайындауда оқу үдерісін ғылыми әдістемелік қамтамасыз етумен қатар дамыған елдердегі шетелдік тәжірибелерді қарастыру да маңыздылығын жоймайды. Әрбір ел өзінің тәжірибесімен қоса әр кезде дамыған елдердің тәжіриесін салыстыра отырып, оңтайлы тұстарын алуға тырысады, қандайда болмасын саланың дамуына тиімді әсерін тигізеді. Барлық дерлік дамыған елдерде менеджмент бойынша басшыларды оқытуға ерекше мән беріледі. Білім беру менеджменті –

әлемдегі көптеген білім беру жүйесіндегі белсенді дамыған ғылымның жеке бір саласы [84].

XXI ғасырда білім беру менеджменті іс жүзінде бүкіл әлемде дамудың жаңа серпінін алды. Осылайша, басқару туралы зерттеулер қазіргі уақытта кәсіби қызметтің дербес саласына айналған білім беру менеджментінің даму бастауына айналды, өкінішке орай, жоғары мектептің отандық жүйесінде де, жалпы посткеңестік жоғары білім беру кеңістігінде де жеткілікті рәсімделмеген. Қазіргі заманғы әлеуметтік-мәдени жағдайда көптеген еуропалық елдерде білім беру менеджментінің рөлі айтарлықтай өсіп келеді, ол уақыт талабына жауап беретін және біртұтас еуропалық білім беру кеңістігін қалыптастыруына ықпал ететін мамандарды даярлауды оңтайлы іздеу жүйесін жаңартады.

Білім беру менеджменті – жеке-тұлғалық, өндірістік, әлеуметтік, мәдени және ұйымдастырушылық оқыту үдерісін әртүрлі аспектілерде басқару. Бұл нарыққа бағдарланған, стандартты емес жағдайларды шешуге қабілетті тиімді білім беру қызметін қалыптастыратын, индивидтің, ұйымдар мен кәсіпорындардың қажеттілігіне қарай жұмыс жасайтын коммуникативтік үдеріс (сурет 1) [85].

Шетел әдебиетінде «білім беру менеджмент» терминін анықтауда мынандай тұжырымдарды пайдаланылады

– кәсіби белгісі бойынша біріккен адамдар тобы, басқару қызметін, сондай-ақ білім беру жүйесіндегі міндеттерді орындайтын адамдар тобы;

– осы топқа кіретін жеке тұлға: оқу орындарында басқару қызметтерін орындайтын кез келген адам (ректор – Chancellor/President/Rector; проректор Vice-Chancellor/Vice-President, Vice-Rector; декан – Dean және т.б.);

– оқу пәні: жалпы менеджмент және білім беру менеджменті, атап айтқанда, оқу мамандану саласы немесе жеке оқу пәні, яғни жоғары білім алу аясында (бакалавриат деңгейінде, әдетте сирек), сондай-ақ магистратура, аспирантура немесе сертификатталған қосымша білім беру деңгейінде жүргізілетін білімнің ерекше саласы.

– менеджмент үдеріс; жоспарлау, болжау, ұйымдастыру, оқу үрдісін үйлестіру, оқыту сапасын бақылау, білім беру қызметінің нәтижелерін бақылау, қаржы және адам ресурстарын бақылау секілді бірқатар ерекше іс-әрекеттер мен қызметті орындауды көздейді;

– АҚШ-тағы менеджмент кәсіби құзыреттілікке, лауазымдарды бөлу және серіктестің ойлауы мен қабылдауына икемделу мүмкіндіктеріне негізделеді. Америкалық студент-менеджер үшін ұйымдастырушылық мүмкіндіктерін қалыптастыру негізгі қалаушы болып табылады. Менеджерлерді оқытатын жетекші мектептер (университеттер) Пенсильвания университетінің Уортон мектебі, Гарвард, Стенфорд. Олар сонымен қатар болашақ менеджерлер үшін оқу курстарын да ұсынады. Сонымен бірге болашақ менеджерлерге көмек көрсететін арнайы ұйымдар да бар: Американдық менеджмент ассоциациясы (АМА), менеджменттің даму ассоциациясы (SAM).

01

ӘЛЕУМЕТТІК

Әлеуметтік жүйелер теорияларының арнасында кәсіби құзыреттілікке, сыни ойлауға және әлеуметтік ортада белсенді іс-қимыл жасауға қабілетті адамды қалыптастыру мақсатындағы ашық және кешенді жүйелерді басқару ретінде көрініс.

02

ИНСТИТУЦИОНАЛДЫҚ

Әртүрлі үлгідегі білім беру мекемелері мен ұйымдардағы басқару қызметі ретінде қолданылады.

03

ҮДЕРІСТІК

Барлық негіздемелік шарттарды, сондай-ақ білім беру үдерістеріне табысты бастамашылық етуге, жоспарлауға, ұйымдастыруға, бақылауға және талдауға мүмкіндік беретін кадрлық, ақпараттық, сондай-ақ ұйымдастырушылық ресурстарды кәсіби басқару ретінде пайдаланылады.

04

ДИДАКТИКАЛЫҚ

"Білім беру менеджменті" және "педагогикалық менеджмент" терминдері оқу үдерісін басқарудың ұстанымдары, әдістері, ұйымдастырушылық нысандары мен технологиялық тәсілдерінің кешенін көрсететін синонимдер ретінде келеді.

05

КЕШЕНДІ

Білім беру менеджментінде өзара байланысты құрамдас бөліктер ажыратылады:

- білім беру үдерістерін басқару мен дидактикалық-әдістемелік сүйемелдеуге бағытталған педагогикалық менеджмент;
- білім беру жүйелері мен мекемелерін тиімді басқарудан тұратын диспозитивті менеджмент;
- қызметкерді және жалпы ұйымды дамытуға бағытталған білім беру құралдарының әлеуметтік үдерістері мен қатынастарын басқаруға негізделген әлеуметтік менеджмент.

Сурет 1 – «Білім беру менеджменті» ұғымын пайымдаудың ғылыми тәсілдері

Айта кетерлік жайт, қазіргі таңда көптеген дамыған елдерде білім беру менеджерлерін дайындаудың моделі жасалған және тәжірибеде жүзеге асырылуда. Білім беру институты, (Торонто, Канада); Білім беру институты, (Будапешт, Венгрия); Монаш университетінің білім беру факультеті, Мельбурнда, (Австралия), Сингапурдың ұлттық университеті, Лейтерлік университет, (Ұлыбритания) және т.б.

Зерттеушілердің пікірінше 1980 жылға дейін мектеп директорларын дайындайтын стандарттарға қатысты ешқандай нақты ұлттық саясат болмаған. ХХІ ғасырдың басында мектеп басшыларын арнайы даярлаудың маңыздылығы арта бастады. Бұл уақытқа дейін бірқатар зерттеулер жүргізіліп, мектеп басшылары мектеп пен сыныптың жақсаруына, студенттерді оқытуды айтпағанда, жағдайларды және мұғалімдерді бақылауда шешуші рөл атқаратыны дәлелденді [86].

Менеджерлерді дайындаудың шетелдік тәжірибесінде жоғары білім беру жүйесінде менеджерлерді кәсіби дайындауды бастаған бірінші ел АҚШ болып табылады. Мұнда білім беру саласы үшін басшы мамандар даярлау ісінде үлкен педагогикалық тәжірибе жинақтады. Батыс Еуропа елдерінде, АҚШ пен Жапонияда менеджерлер дайындаудың тармақталған жүйелері бар. Үкімет, кәсіпкерлер ассоциациясы және кәсіпорынның өзі білім беру саласына, соның ішінде менеджмент саласына да үнемі капитал салып отырады. Менеджмент саласында мамандарды дайындаудың институционалдық формалары, жоғары оқу орындары мен академиялардың, бизнес-мектептердің, басқарудың ішкі мектептерінің және менеджерлердің біліктілігін арттыруға, кәсіби дамуына мамандандырылған жеке ұйымдар тәжірибесімен тікелей байланысты.

Қазіргі кезеңде менеджерлерді ғылыми негізде даярлау іскер әкімшіліктегі магистрлік бағдарламалар шеңберінде кеңінен жүзеге асырылады (master of business administration, MBA). Олардың мазмұны мен құрылымы базалық пәндерден, негізгі басқарушылық пәндерінен – (қаржы, маркетинг, операцияларды басқару, бухгалтерлік есеп, жалпы менеджмент), интегративті пәндерден (соның ішінде бизнес ортасы, бизнес стратегиясы, халықаралық операциялар), арнайы экономикалық және басқарушылық пәндерден тұрады. Білім бері менеджерлерін дайындау жүйесі көпсатылы және бұл американдық, еуропалық, жапондық және отандық менеджментке тән болып табылады. Қазіргі уақытта Америка Құрама Штаттарында 600-ден астам бизнес мектептер жұмыс істейді, олар университеттерде тәуелсіз мәртебеге ие және бизнес пен басқаруда жүйелі оқытуды қамтамасыз етеді. Менеджер кәсіби білім алуға екі жылдан он жылға дейінгі уақытын жұмсайды. Жыл сайын 60 мыңнан аса американдық менеджер дипломын алады.

Бастапқы кезең – маман бакалавр дәрежесін алатын университеттің немесе колледжді (2-4 жыл) аяқтауы болса, кейін, екіжылдық практикалық жұмыс тәжірибесі болған жағдайда, менеджер ең беделді магистратура бағдарламаларын жалғастыра алады: менеджмент магистрі, халықаралық менеджмент магистрі және т.б. Менеджердің кәсіби білімінің соңғы сатысы философия докторы дәрежесін алуға мүмкіндік беретін төртжылдық

бағдарлама бір жағынан, менеджмент саласында зерттеуші мәртебесін берсе, екінші жағынан, сараптамалық және аналитикалық жұмыста кәсіби түрде қатысуға мүмкіндік береді.

АҚШ-тың менеджерлерін ұйымдастырушылық оқытудың ерекшеліктерін Халықаралық корпорациясында іске асырылған бағдарламаның мысалында көруге болады. Кадрларды даярлау мен біліктілігін арттырудың корпоративтік саясаты келесі қағидаттарға негізделеді:

- фирманың жоғарғы басшылығы оқу үдерісіне тартылады;
- оқу бағдарламалары корпоративтік философия мен стратегияның негізгі ұстанымдарын көрсетеді;

- кәсіби даярлаудың жеке мақсаттары кәсіби болашақпен тығыз үйлестіріледі;

- кәсіби дайындықтың нәтижелері оқытудың мазмұны және оның нәтижесімен субъективті қанағаттануды, сондай-ақ дамудың сапасы жайлы мағлұмат беретін кешенді бақылауға алынады.

1940 жылдары, АҚШ-та 150 бизнес мектебі болған кезде, Англияда басқару саласында мамандарды дайындау үшін арнайы оқу орталықтарын ұйымдастыру жаңадан басталды. Англияда бұл ұзақ уақыт кезеңі болды, басшылық менеджменттің білікті емес менеджерлерді қалыптастырудың негізгі шарты емес, білім емес, ғылым емес, өнер екенін баса айтты. Арнайы тренингке қажеттілік туындаған кезде де, Англияда бұл мәселе бұрынғыдай кеңінен қолданылды, бұл менеджментті оқыту тек «жұмыс орнында» жүзеге асырылуы тиіс, яғни, әр компанияда менеджерлердің біліктілігін арттыру және жалпы басқаруды жетілдірудің өзінің жеке бағдарламасы болуы керек. Жоғары оқу орнында менеджмент саласында мамандарды кәсіби даярлаудың басталуына дейін (американдық мектептің типтік түрі) жұмыс істеуі туралы мәселе бүгінгі күні Англияда даулы болып келеді.

Кәсіби ұйымдардан құралған арнайы Атқару комитеті Англиядағы менеджерлерді оқытуға жетекшілік етеді. Англияда басқа еуропалық елдерге қарағанда менеджерлерді оқытудың америкалық тәжірибесін қолданады. Англияда менеджерлерді даярлау және біліктілігін арттыру бірқатар ұйымдар мен мекемелердің бірлігімен жүргізіледі, университеттер жанында құрылған бизнес мектептермен; арнайы факультеттері бар жоғары және орта техникалық колледжерде және басқару мектептерінде; кеңес беруші фирмалар, кәсіби қоғамдар, жекеменшік колледждер; салалық орталықтар арқылы жүзеге асырылып отырады.

АҚШ-та жалпы білім беру менеджменті және жоғары мектеп менеджменті саласында мамандар даярлау айтарлықтай ауқымды жүргізіліп келеді. Америкалық тәжірибе зерттеушілері білім беру менеджментінің объектісі өзіне тән ерекшеліктері және ерекше мақсаттары бар ұйым секілді оқу орны екенін көрсетеді. Білім беру менеджментінің америкалық моделін дайындаудың ерекшеліктері әрараптандыру және саралау болып табылады, сондай-ақ мемлекеттік білім беру стандарттарының және мемлекет тарапынан білім беру үдерісінің сапасына орталықтандырылған бақылаудың болмауымен

байланысты. Білім беру менеджменті саласындағы кәсіби мамандарды дайындау жоғары білім беру орталықтарындағы жоғары білім беру кафедраларында жүргізіледі, сондай-ақ педагогикалық колледждер немесе АҚШ-тың көптеген университеттерінің факультеттерінде жүргізіледі.

Алдыңғы қатарлы елдердің бірі Канадада менеджментке яғни басқаруға арналған академиялық мүмкіндіктердің толық спектрі ұсынылған. Мамандық таңдау барысында қызығушылықтары мен қажеттілігіне байланысты студенттер қаржы, адам ресурстары, экономика, кәсіпкерлік, көшбасшылық (білім беруді басқару) электрондық бизнес және тағы басқа салалардан білім ала алады. Канадада білім беруді басқарудың артықшылықтары мынада: Канаданың халықаралық стандарттарға сәйкес келетін білім беруді ұсына отырып, Канададағы ең үздік бизнес көзі таланттар мен болашақ көшбасшыларды дамыту. Канаданы әлемнің басқа да оқу орындарынан айыратын негізгі артықшылықтар: жетекші пәндері таңдау мүмкіндігі. Әлемде танылған курстар, басқару бағдарламалары бакалавриат, диплом және сертификаттау курстарын қамтиды. ЖОО-дары ұсынатын бағдарламалар студенттерге колледжде немесе институтта оқуды бастауға және оны университетте аяқтауға мүмкіндік береді.

Менеджмент саласын дамыту жоспарында канадалық лидерлікті дамыту бағдарламасы қызығушылық туғызады. Канадалық ғалымдардың пікірінше, қатысушылардың үлгерімін жоғарылату және білім берудің берік жүйесін қамтамасыз ету үшін жаңашылдық рухы керек, стратегиялық нәтижелерге жету үшін басшылық білім және басқарушылық тәжірибе қажет. Әлемге әйгілі екі бизнес-мектептің бірлестігінде білім канадалық білім беру менеджерлерін даярлау мен қайта даярлау жүйесі «орта менеджмент» және Канаданың көрнекті директорлары үшін білім беру мекемелерінде «басшыларды» атқарушы лидерлікке оқытудың үш бағдарламасын ұсынады. Бұл бағдарламада үш жоғары оқу орны ұсынылған: Айви бизнес мектебі, Батыс Онтарио университеті және Торонто университетіндегі Ротман менеджмент мектебінің Ұлттық директорлар академиясы. Бұл бағдарламаларға қатысушылар Онтарионың лидерлік құрылымы талап ететін лидерлік пен теорияны тәжірибеге енгізе алады. Бағдарламаға жетекші компания басшылары үнемі қатысады, бұл қатысушыларға білім беру контекстіндегі табысты лидерліктің тәжірибелік түсінігін кеңейтеді. Осылайша, қоғамдық білім беру жүйесін нығайту – Канада қоғамындағы білім алушылардың қажеттіліктерін қанағаттандыруға алып келетін білім беру лидерлерін тұрақты кәсіби дамытумен сипатталады.

Менеджерлерді дайындаудың шетелдік тәжірибесіндегі жапондық жүйесі де ең тиімді жүйелердің бірі болып табылады. Жапондық басшылар мен менеджерлер «өмірлік жалдауға» сүйене отырып, деңгейлес мансап құрады. Жоғары жұмысқа қабілеттілік және үздіксіз өзін-өзі жетілдіру, тәртіптілік және ұжымдық жұмыс-бұл елдегі менеджердің ең маңызды кәсіби сапалары болып саналады. Менеджерлерді дайындау курстары осакалық, токиолық, киоталық, нагасакилік университеттерде ұйымдастырылады.

Жапониядағы менеджерлердің біліктілігін арттыру және дағдыларын дамыту жапондық компанияны басқару және ұйымдастырылуына тән ерекшеліктерімен анықталады. Жапонияның тарихи және ұлттық даму ерекшеліктері менеджерлерге барлық қызметкерлерді біріктіруге негізделген менеджмент саласындағы міндеттерді шешуге мүмкіндік береді. Жапон менеджментіндегі кәсіптік оқытудың негізгі идеясы, барлық жұмыс жасында, яғни үздіксіз оқытудағы оқыту идеясы. Басқарудың негізін тек менеджерлер ғана емес, сондай-ақ Жапон экономикасының дамуында үлкен рөл атқарған қатардағы қызметкерлер де үйренеді. Олар қызметкерлер үшін өте кең ауқымды оқу бағдарламасын ұсынады, апта сайын жұмыс күндерінің бір бөлігі ретінде сабақтар өткізіледі [87].

Оқу бағдарламасы өзіне төрт негізгі бөлімді кіріктіреді:

- 1) сапалы топтардың бағдарламасына қолданудағы басқару теориясы;
- 2) қарым-қатынас жасай және тыңдай білу;
- 3) топтар және басшылық дағдыларын дамыту;
- 4) статистикалық әдістер, сапаны бақылау.

Жапонияда менеджерлер даярлаудың ерекшелігі менеджерлерді кез келген жағдайдан шығуға бейімдеу, халыққа қызмет ету, әділдік, адалдық, бірізділік, ынтымақтастық, прогресс үшін күрес, сыпайылық сынды қасиеттермен қаруландыру.

Еуропалық менеджмент көптеген елдердің теориясы мен тәжірибесін өзінде біріктіреді, бірақ америкалық жүйеге негізделген. Өндірістік тәртіптілік және халықаралық аспектілер еуропалық студент-менеджерлерге маңызды болып табылады. Менеджерлерді оқытатын ең атақты орындар: француздық бизнес-мектеп INSEAD, швейцариялық IMD (International Institute for Management Development), Оксфордтық университет, Лондондық бизнес-мектеп (LBS). Еуропалық Одаққа енетін дамыған мемлекеттердің аралығында орналасқан Францияда менеджерлерді кәсіби даярлауда соңғы онжылдықта құрылымы айтарлықтай өзгерістерге төтеп берген жоғары мектеп тармағында жүзеге асырылады. Францияда университеттер мен университеттік орталықтармен қатар Жоғары мектептерде де менеджерлерді даярлау жүзеге асырылады. Француздық білім беру жүйесінің ерекшелігі мамандандырылған менеджерлерді даярлау әртүрлі жоғары кәсіби мектептерде де жүзеге асырылуы мүмкін (Жоғары коммерциялық мектеп, Жоғары инженерлік мектеп және т.б.). Сонымен қатар әр мектеп өзінің студенттеріне өздері таңдай алатын бағыттар мен бағдарламалардың сан алуан түрін ұсынады. Францияда елдің өндірістік-экономикалық саласы үшін менеджерлерді кәсіби даярлайтын классикалық оқу орны Жоғары коммерциялық мектептердің бірі алғаш болып 1881 жылы ашылды [88]. Бұл мектептердің бағдарламалары мен формалары әрқашан өндірістің сұранымына сай анықталған және басқару аппараты, фирма және кәсіпорын басшылығы, өндіріс және білім беру әкімшілігі мамандықтары бойынша жоғары білім береді.

Германияда кәсіпорында басқару үрдісі заңнамалық актілермен бекітілген қағидаларға сүйенеді, мұнда басқару ұйымдағы тәртіпті, қабылданатын шешімдерді, ұйым іс-әрекетін, іс-қағаздарды басқару тарапынан қаралады. Басшылыққа сайланатын тұлғалардың жеке қасиеттері емес, көбіне сауалнамалық мәліметтеріне, тәжірибесіне, біліміне ерекше көңіл аударылады. Германияда менеджмент саласында жұмыс істейтін ұйымдар мен мекемелердің кең желісі құрылған, менеджерлерді оқытуға тартылған ұйымдардың тығыз ынтымақтастығы тән. АҚШ пен Англияға қарағанда Германия дипломды менеджерлерді дайындау үшін университеттерде көп факультеттер ашуға әрекет еткен жоқ. Неміс кәсіпорындары үшін басшылық тұлғаларын дайындауда тәжірибелік әдіс оңтайлы болды – ұйымдастырушылық қабілетін көрсеткен әртүрлі мамандық өкілдерін басшылық қызметіне жоғарылату, оларды компания ішінде және сыртында өткізілетін қысқа мерзімді курстар мен семинарларда оқыту. Осы мақсатта Германияда өндірісті басқару саласында ғылыми-әдістемелік және оқу жұмысымен айналысатын ұйым қызмет етеді. Ұйымның негізгі мақсаты – экономиканы оңтайландыру бойынша кураторлық жасау; еңбекті ұйымдастыруды зерттеу бойынша бірігу, Батыс германдық халық шаруашылық, қоғам, экономика бойынша семинарлар өткізу.

Германияда мектептерді басқару жүйесі үш сатылы. Басқарудың жоғары деңгейі – осы федералдық жердің білім, мәдениет және спорт министрлігі. Орта деңгей губернатор жанындағы білім мекемесі болып табылады. Оған кәсіптік оқыту мектептері бағынады. Басқарудың үшінші сатысы «шульт-амт» деп аталады. Ол арнайы мектептер («грундшульт») мен негізгі мектептерді («хауптшульт»), сондай-ақ мүгедек балаларға арналған арнайы («зондершульт») мектептерді бақылауды жүзеге асырады. Білім беру саласындағы көшбасшы елдерде мектеп директорлары болып мектептегі іс-тәжірибесі мол және кәсіби деңгейі жоғары, даярланған адамдар тағайындалады, себебі мектеп директоры білім беру сапасын қамтамасыз етуді шешуші рөл атқаратын адам болып табылады [5, б. 187]

Сонымен, Германияда менеджмент саласында дипломды мамандарды дайындау орталықтары университеттер құрамындағы бизнес мектептері, факультеттер мен менеджмент бойынша бөлімдер болып табылады. Менеджмент саласындағы мамандарды дайындау жүйесінің ерекшелігі сол, онда оқу бағдарламасымен қатар еңбекті ұйымдастыру мен өндірісті басқару саласында зерттеу жұмыстарын жүргізетін ірі мемлекеттік ұйымдар маңызды орын алады. Германияның жоғары оқу орындарында білім беру менеджерлерін дайындаудың көпдеңгейлі жүйесі жоқ, бірақ білім саласындағы басқарушылық функциясының күрделенуіне байланысты оны жобалау қажеттілігі туындайды [89].

Неміс зерттеушілері экономикалық және педагогикалық тұрғыдан дербес түрде дайындаудың тиімді ұйымдастырылған үрдісі арқылы ұйымды басқару ретінде түсіндіретін білім беру менеджментіне назар аударады.

Ағылшын-америкалық ғылыми әдебиетте «білім беру мекемесін басқару» және «білім беру менеджменті» ұғымдары әдетте теңдестіріледі. «Educational

administration», «school leadership» секілді жиі қолданылатын терминдер, ең алдымен, білім беру мекемелері мен білім беру жүйелеріне қатысты. XX ғасырдың соңы мен XXI ғасырдың басындағы ағылшын тілді ғылыми дереккөздерді талдау білім беруді басқару мәселелері туралы ғылыми пікірталастың осы кезеңде үш бағытта өрбігенін көрсетеді:

- білім беру саласы басшыларының ролінде қалған педагогикалық бағыттағы қызметкерлердің кәсіби мінез-құлқының сипаттамасы;
- білім беру мекемесінің оқу-тәрбие жұмысының нәтижелеріне басқару стилінің әсері;
- білім беру жүйесінде көшбасшылықты оқыту бағдарламасы.

Басқару аспектісі қандай бағытта қаралса да, ағылшын тілді әлемді ұсынатын зерттеушілер білім беру мен білім берудегі басқарудың жетекші үлгілеріне әсер етеді. Handbook of Research in Educational Administration (Boyan, 1988) секілді іргелі ақпарат көздері, сондай-ақ Солтүстік Америка ғалымдарының көзқарасын көрсететін ағылшын тілді салалық журналдардағы мақалалар (Educational Administration Quarterly (EAQ), Journal of School Leadership (JSL); Австралия, Жаңа Зеландия және басқа да мемлекеттердің ұлттық-тарихи және мәдени ерекшеліктерін қоса алғанда, білім беруді басқарудағы мәселелерді жариялайтын Journal of Educational Administration (JEA), Educational Management and Administration (EMA) Ұлыбританиядағы білім беру жүйесіндегі басқарушылық аспектіні ашатын директивті, түрлендіргіш, моральдық қатысушы басқару модельдерін және де білім беру менеджменті моделін бөліп көрсетуге мүмкіндік береді.

Білім беру менеджментінің моделі (Managerial Leadership) жоғары кәсібилікпен және білім беру мекемелерінің арнайы басқарушылық біліктілігіне негізделген. Бұл модель кәсіпқой менеджерлердің негізгі міндеттері, функциялары және мінез-құлық үлгілерін анықтайды. Ағылшын тілді кеңістіктегі білім беру контексіндегі «менеджмент» және «менеджер» терминдері көбінесе Ұлыбританияда қолданылады, дегенмен оның тиісті тұжырымдамалық негіздемесі жоқ. Батыс Еуропа елдеріндегі білім беру жүйесін басқару практикасы мен теориясының қалыптасуы мен дамуына «білім берудегі көшбасшылық» (Education Leadership) тұжырымдамасы үлкен әсерін тигізді. К. Лейтфуд пен М. Фулланның арқасында «жүйелік өзгерістердің өткізгіштері», «түрлендіруді таратушылар» секілді білім беру мекемелерінің басшылары туралы жаңа түсінік қалыптасты.

Шетелдік ғалымдар Р. Дубс, В. Шлей және М. Штрац «менеджмент» және «көшбасшылық» ұғымдарын бөліп қарастырады. Егер менеджменттің міндеті білім беру мекемелерінің негізгі қызмет түрін (оқу, тәрбие, қаржылық, шаруашылық) ұйымдастыру болса, онда әлеуметтік-мәдени феномен секілді көшбасшылықтың міндеті – білім беру ұйымында әлеуметтік қатынастардың оң жүйесін құру, оқытушы мен студенттер арасында қолайлы әлеуметтік-психологиялық климатты қалыптастыру.

Литвалық ғалым Мельникова Ж. білім беруді басқаруды құзыреттілік тұрғысынан жиі қарастырады. Мысалы, мектеп менеджері стратегиялық

басқару құзыреттеріне ие болуы, өндірістен қол үзбей оқыту, оқыту және оқыту процесін басқаруы, құрылымдарды, үдерістер мен ресурстарды, басқа оқу орындарымен әріптестік пен ынтымақтастықты басқаруы тиіс. Автордың көзқарасынша, менеджер команданың көшбасшысы болып табылады, өз идеясын білетін адам, өз командасының мүшелеріне көзқарасын жеткізе алады, өз көзқарасын алға қоя алады және мақсаттарға жету үшін басқа адамдарды ұйымдастыра алады [90].

Бірқатар ресейлік авторларда ағылшын-америкалық зерттеушілер секілді «білім беру менеджменті» санатын «білім беру жүйесін басқару (білім беру мекемелерін)» ұғымымен синоним ретінде қарастырады:

– білім беру менеджменті – ЖОО-ның немесе білім беру жүйесін кәсіби басқару;

– білім беруді басқару субъектілерінің әрбір білім беру мекемесінің, буындардың және жалпы жүйенің қалыптасуын, оңтайлы жұмыс істеуін қамтамасыз ету жөніндегі қызметі (Ф.В. Вифлемский);

– білім беру менеджменті – білім беру қызметін сапалы жүзеге асыруға, білім беру стандартын кепілді түрде қамтамасыз етуге бағытталған ұстанымдар, әдістер, технологиялық басқару тәсілдерінің жүйесі [91].

Білім беруді басқару мәселесі көптеген ресейлік педагогтердің зерттеу тақырыбы болды: А.И. Барановский, Г.И. Герасимов, В.Н. Максимова, Е.А. Князев, П.А. Петряков, Р.М. Чумичева және т.б., олар білім беру сапасын басқарудың теориялық алғышарттарын жасады.

А.И. Барановский білім беру менеджментін әлеуметтік жүйе секілді оқу орны туралы түсінік парадигмасына негізделген басқару қызметінің ерекше саласы ретінде әзірлеу қажеттілігі туындайтынын айтып өтті. Оның түсінігіндегі білім беру менеджменті – педагогика, психология, басқару социологиясы, менеджмент және маркетинг бастауларын қамтитын басқару ғылымының ерекше саласы. Еш күмәнсіз, инновациялық экономиканың пісіп-жетілген проблемаларын шеше алатын білім беру жүйесін құруға қабілетті білім беру менеджменті кадрларын даярлау мәселесі өзекті болып табылады [92].

Г.И. Герасимов білім беру менеджментін белгілі бір түрде ұйымдастырылған орта, берілген және мүмкіндігінше қамтамасыз етілген мазмұнмен, сондай-ақ тиісті кәсіби-педагогикалық мәдениетпен, өмір сүру дағдысын орнату, сонымен қатар технологиялар арқылы (педагогикалық үдерістің элементтері ретінде) білім беру үдерісі субъектілерінің қажеттіліктері мен мүдделері арасындағы қайшылықтарды шешуге мүмкіндік беретін, білім беру кеңістігін құру және сол арқылы әлеуметтік ұйымдарды басқаруға бағытталған әлеуметтік менеджмент түрі ретінде қарастырады [93].

И.В. Ковалев атап өткендей, «менеджмент-білім» ұғымы жиі кездеседі, ол басқару саласында мамандарды даярлауды және осы дайындықтың тиісті ерекшелігін білдіреді. Ресейлік жоғары мектептерде кәсіпқой басшылардың жаңа буынын дайындауға тартылған білім беру үдерісі субъектілерінің ерекше «басқару» қабатының пайда болуы туралы айтуға болады [94].

Ғалымның пікірінше, менеджмент-білім беру жүйесінің ұйымдастырушылық-экономикалық тетігінің тиімділігін арттыру қажеттілігі анық, оның негізгі элементтері:

- ЖОО-ның ғылыми білім әлеуеті;
- менеджмент-білім берудің маркетингтік тұжырымдамасы;
- менеджмент-білім беру құрылымдарын дамытуды тиімді ұйымдастыру және жоспарлау;
- менеджмент-білім беруді интернационалдандыру. А.И. Ковалев білім беру құрылымдарының қызметін жетілдіру бағыттарын әзірлеудің негізі болып табылатын менеджмент-білім берудің экономикалық тиімділігін талдау үшін көрсеткіштер жүйесін қалыптастыру қажет деп есептейді.

В.Н. Максимова заманауи білім беру менеджментін инновациялық теория және оны реформалау жағдайында білім беруді басқару тәжірибесі ретінде қарастырады, басқару субъектілерінің инновациялық ойлауы мен мінез-құлқына негізделген және жоғары технологиялық, бәсекелік, ашық қоғамда адамның өмірлік мансабына бағытталған білім берудің жаңа моделін құруға негізделген. Сонымен қатар заманауи білім беру менеджменті – бұл инновациялық дамушы білім беруді басқарудың әлеуметтік, экономикалық, педагогикалық, заңдық, психологиялық және акмеологиялық аспектілерін ашатын өнімді идеялар, ұстанымдар, әдістер, тәсілдер мен тетіктер интеграцияланған пәнаралық білім саласы. В.Н. Максимованың жеке ойы бойынша, қазіргі заманғы білім беру менеджментінің мақсаты – ХХІ ғасырдағы қазіргі заманғы өркениеттің ашық мәдени-білім беру кеңістігінде отандық білім беру жүйесінің қызмет етуі мен дамуының жоғары сапасына қол жеткізу (2-сурет) [95].

П.А. Петряков білім беру менеджментін пәнаралық ғылыми білімнің жаңа саласы ретінде қарастырды, ол педагогика мен менеджменттің маңызды сипаттамаларын біріктіре отырып, зерттеу аясында психология, әлеуметтану, экономика, философия сияқты бірқатар басқа да ғылымның объектілік салаларымен қиылысады және түйіседі деп есептейді, бұл, өз кезегінде, өзіндік әлеуметтік-мәдени феномен ретінде қарастыруға және тиісті теориялық және қолданбалы ізденістерді іздеу мен жүргізу үшін жеткілікті, кең ауқымды проблемалық алаңды анықтауға мүмкіндік береді [96].

Осылайша, білім беру менеджменті тұжырымдамаларын әзірлеу үшін жалпы менеджментте бар тұжырымдамаларды сыни талдау және білім беру саласындағы басшы кадрларға практикалық көмек көрсету мүмкіндігі тұрғысынан оларды бағалау қажет. Сонымен қатар педагогтердің педагогикалық ғылымдарда экономикалық категорияларды көптеп пайдалануға қатысты сақтығы да күмәнді болып табылады. Демек, білім беру менеджментінің тұжырымдамалары теориялық және практикалық тұрғыдан күрделі міндетті – жеке мүдделерді, қоғамдық қажеттіліктер мен экономикалық талаптарды шешуі тиіс.



Сурет 2 – Басқарудың ғылыми ұстанымдары (В.Н. Максимова бойынша)

П.А. Петряков ресейлік және шетелдік дереккөздерді ғылыми талдау негізінде білім беру менеджментін тұтас көпәспектiлi феномен ретінде сипаттады:

– ұйым қызметкерлері мен ұйымның өзін дамыту міндеттерін шешетін *коммуникативтік үдерісі*, сондай-ақ білім беру қызметтерінің тиімді нарықтық бағдарлы саласын қалыптастыру;

– белгілі бір іс-әрекеттерді орындауға байланысты *қызмет*: жоспарлау, ұйымдастыру, мотивация және білім беру жүйелері мен білім беру үдерістерінің дамуын бақылау;

– арнайы пәні, әдістемесі, әдістері және білім беру құралдарын басқару мәселелерін шешу тәсілдері бар басқару *ғылымы*;

– қиын болжамды жағдайларда басқару міндеттерін шешетін адамдардан, ғылыми білімді қолдану шеберлігін және озық тәжірибені пайдалануды талап ететін *басқару өнері*;

– білім беру ресурстарын қолдану *арқылы кәсіби басқару ұйымдары мен басқару субъектілері*;

– ұйымның тұтастығын беретін және қойылған мақсаттарға тиімді қол жеткізу үшін байланыс орнатуға, оның субъектілерінің қызметін үйлестіруге және дамытуға мүмкіндік беретін *басқару аппараты*.

Педагогикалық және басқару феномені ретінде білім беру менеджментінің мәні:

– *инновациялық басқару*: ұйымның инновациялық әлеуетін және қызметкердің тұлғасын өзектендіруді, сондай-ақ қызметкерлердің инновациялық мінез-құлқын қалыптастыруды қамтамасыз етеді;

– *пәнаралық байланыс*: осы құбылысты педагогика, психология, басқару теориясы, менеджмент және маркетингтің бастауларын өзіне алған ғылымның ерекше саласы ретінде сипаттайды;

– *интегративтілік*: оны білім беру үдерісін ұйымдастырудың мазмұнымен, тәсілдерімен, ұжымдық және жеке білімді, сондай-ақ экономикалық құрамдас бөлікті таратумен және қалыптастырумен байланысты педагогикалық құрауыштың зерттелетін феномені болжайды, бұл үдерісті тиімді басқарумен, оның ұйымдастырылуымен, маркетингпен және білім беру қызметтері нарығында ұстанумен байланысты;

– *ақпараттық ашықтық*: білім беру құралдарын ұйымдастыруды басқару жүйесін құру мен дамытуға және әртүрлі үлгідегі ұйымдардың білім беру саясатын әзірлеу мен іске асыруға әлеуметтік әріптестерді тартуға ықпал етеді.

Е.А. Князев «білім беру менеджменті» терминін қолданудың келесі салаларын ерекшелеп отыр:

– білім беру менеджменті деп білім беру жүйесінде басқару функциялары мен міндеттерін орындайтын адамдар тобын түсіндіруге болады;

– жалпы менеджмент және жеке алғандағы білім беру менеджменті оқу, мамандану саласы немесе жеке зерттеу пәні болып табылады, яғни жоғары білім алу аясында (бакалавриат деңгейінде, әдетте сирек), сондай-ақ

магистратура, аспирантура немесе сертификатталған қосымша білім беру деңгейінде жүргізілетін білімнің ерекше саласы болып табылады;

– менеджмент белгілі бір үдеріс болып табылады, өйткені жоспарлау, болжау, ұйымдастыру, оқу үдерісін үйлестіру, оқыту сапасын қамтамасыз етуді бақылау, білім беру қызметінің нәтижелерін бақылау, қаржылық және адами ресурстарды басқару және т.б. сияқты бірқатар өзіндік қызмет түрлерін немесе функцияларды орындауды көздейді [97].

Л.Ю. Шемятихинаның пікірінше, егер менеджмент-білімнің мазмұны туралы айтатын болсақ, менеджмент қоғам туралы ғылымдар тобына жатады және менеджерді даярлау мультидисциплинарлық сипатта болуы тиіс, өйткені менеджментке бірінші мамандық ретінде оқыту тиімсіз, менеджмент қызметтің функционалдық саласына (әлеуметтану, экономика, құқық, медицина, білім беру және т.б.) қатысты қолданбалы болуы тиіс. Ал менеджмент-білім беру жүйесі қалыптасқан кәсіби және қосымша кәсіби білім беру құрылымына енгізілуі тиіс [98].

Қазіргі уақытта білім беру менеджменті саласындағы мультидисциплинарлық зерттеулердің өсуін болжауға болады, әсіресе, пәнаралық және мультидисциплинарлықты талап ететін кәсіптік қызмет салалары үшін, мысалы, ұйымдарда кәсіптік практиканы жетілдіре отырып жүзеге асыруға тиіс менеджмент сияқты, сондай-ақ интеграциялық үдерістерді дамытуды ынталандыратын салалар мен технологиялар санының артуын болжауға болады.

Менеджмент – білім беру саласындағы мультидисциплинарлық тәсілді дамытудың алғышарты – зерттеулердің мультидисциплинарлық деңгейі басқаларына қарағанда анағұрлым жоғары болған пәндер мен білім салаларының пайда болуы мүмкін. Өмір мен еңбек туралы тез дамып келе жатқан ғылымдарда үлкен серпінділік пен әлеует байқалады. Бұл пәндер әлеуметтік-саяси және экономикалық себептерге байланысты қаржыландырудың едәуір көлемін қажет етеді.

Менеджмент – білім беру саласында мультидисциплинарлық тәсілді пайдалануды көтермелеу мемлекет пен университеттердің білім беру саясаты арқылы өтуі тиіс. Менеджмент ғылымының даму үрдістеріне сүйене отырып, сондай-ақ осындай кәсіби бағдарламаларды бітірген студенттер немесе тыңдаушылар қызмет (әлеуметтік, өндірістік, коммерциялық) салаларының кез келгенінде және мансаптағы бәсекелестік артықшылықтарға ие болу қажеттілігін ескере университеттердің өздері де белсенділік танытуы тиіс.

Осылайша, ресейлік және шетелдік (ең алдымен, ағылшын-америкалық) әдебиетте білім беру менеджменті, бірінші кезекте, психологиялық-педагогикалық ғылымдар синтезі мен менеджмент теориясы негізінде білім беру үдерістері мен жүйелерін басқарудың заңдылықтарын, ұстанымдарын, қызметі мен әдістерін зерттейтін ғылыми білімнің пәнаралық саласы ретінде қарастырылады. Бұл логикада білім беру менеджменті педагогика, психология, басқару социологиясы, менеджмент және маркетинг бастауларын қамтитын басқару ғылымдарының ерекше саласы болып табылады.

Қазақстанды әлемдік білім беру кеңістігіне біріктіру контексінде білім беру менеджерлерін дайындау мәселесі өте маңызды, өйткені білім беру мекемесі жұмысының нәтижесі басқаруға тәуелді. Білім беру ұйымының басшысы тек қана жақсы оқытушы ғана емес, сонымен қатар жақсы басқарушы болуы тиіс.

Отандық еңбектердегі басқару, басшы болу қағидаттарын зерделей келе, біз ұлы ғұлама Әл-Фараби еңбектерінде басшының ақиқат және көкейкесті мақсаты болу қажеттілігінен басшы бейқамдылыққа қарсы күресе білу керек деген пікірі біздің зерттеуімізге арқау болды [99].

Әл-Фараби білім беруді басқаруда басқарушының жеке қасиеттері мен ойлау үдерісіне үлкен мән берген. Басқарушылық іс-әрекеттегі ойлау процессінің немесе басқарушылық шешім қабылдау үдерісінің рөлі зор. Ұлы ойшылдың пікірінше, адам сенетін екі бастапқы қағида бар: 1) барлық адамдар қабылдаған жалпы ережелер және 2) тәжірибе мен бақылаудың барысында пайда болатын ережелер мен заттар [100].

Жүсіп Баласағұни «Құтты білік» дастанының басты идеясы төрт принципке негізделген. Біріншісі, мемлекетті дұрыс басқару үшін қара қылды қақ жаратындай әділ заңның болуы. Автор әділдіктің символдық бейнесі ретінде Күнту патшаны көрсетеді. Екіншісі, бақ-дәулет, яғни елге құт қонсын деген тілек. Бақ-дәулет мәселесі патшаның уәзірі Айтолды бейнесі арқылы жырға қосылған. Үшіншісі, ақыл-парасат. Ақыл-парасаттың қоғамдық-әлеуметтік рөлі уәзірдің баласы Ұғдүлміш бейнесінде жырланады. Төртіншісі, қанағат-ынсап мәселесі [101].

Ахмед Йүгінекидің: «Егер өкіметке қолың жетсе, мақтанба», «Бастық болсаң, жайсаң бол, кәріге де, жасқа да құрмет көрсет», деген пікірлері сол кезеңдегі басшыларға айтылған кеңесі секілді. Осыдан «Ақиқат сыйында» айтылатын лидерлік феноменіне қызығушылығымыз туындайды. Әлеуметтік процестегі басшы, лидердің орны мен рөлі, тарихтағы объективті және субъективті факторлар диалектикасы мен қоғамдық өмір диалектикасын айқындау шығарманы оқу барысынан кейін орын алады. Бүгінгі күнде лидерлік мәселесі барлық ғылымдарда толыққанды зерттелуде [102].

Асанқайғы «Ел басқарған көсемнің, қол бастаған батырдың әділеттіліктің, адамгершіліктің туын жоғары ұстау керектігін айтып, ақыл-кеңес береді» [103].

Осы ойшылдардың идеяларын қазақстандық ғалымдар басшылыққа ала отырып, басқару ілімін дамыта түсті.

Академик А.К. Құсайынов білім беруді басқару жүйесінің тиімділігі білім беру жүйесін басқарудағы сабақтастықты қамтамасыз етуге, оның ішінде жеке мектептің жетекшілігінен бастап уәкілетті органның басшылығына байланысты екенін атап өтті [104].

Білім беру саласындағы көшбасшы елдерде мектепте мол тәжірибесі бар және жоғары кәсіби деңгейде оқытылған адамдар мектеп директорлары болып тағайындалады, өйткені мектеп директоры білім беру сапасын қамтамасыз етуде негізгі тұлға болып табылады. Мектеп білімінің сапасын арттыру үшін мектеп директорларына сертификаттаудан өту, сондай-ақ олардың

педагогикалық біліктілігін және кәсіби деңгейін көтеруге бағытталған арнайы шаралар жасалуы қажет. Білім сапасын жақсарту бойынша тиімді шаралар қабылдау үшін ең алдымен, ұлттық білім беру жүйесінің нақты жағдайын және оның сапалық көрсеткіштерін объективті бағалау қажет.

Кеңес Одағының Педагогикалық ғылымдары академиясының «Ересектерге үздіксіз білім беру» (Научно-исследовательский институт непрерывного образования взрослых АНП СССР) институтында Е.П. Тонконогая «Біліктілікті жетілдіру жүйесінде жалпы білім беретін мектептер басшыларын оқытудың дидактикалық негіздері» тақырыбында қорғаған докторлық диссертациясында мамандардың кәсіби біліктілігін жетілдірудің дидактикасын ұсынады [50, б. 10]. Бұл дидактика философияның, жалпы ғылыми әдіснамалық тұғырлардың (жүйелілік, кибернетикалық, тұлғалық әрекеттік), сондай-ақ педагогиканың, социологияның, психологияның басқару теориясының ұстанымдарына негізделіп жасалады.

XX ғасырдың 70-жылдары Мәскеудің №345 мектебінің директоры С.Е. Хозе жиырма жылдан аса қызмет жасаған мектепті басқару тәжірибесін оқу-тәрбие үдерісінің теориялық негіздерін терең түсіну негізінде жинақтаған [105].

Білім беру ұйымдары басшыларының директорлар, директорлар орынбасарларының, білім беру басқармаларының басшылары мен мамандарының, қалалық және аудандық әдістемелік кабинеттердің әдіскерлерінің біліктілігін арттыру «Өрлеу» «Ұлттық біліктілікті көтеру орталығы» АҚ-да жүзеге асырылады.

«Өрлеу» БАҰО-ның қалыптасу тарихы Қазақстан Республикасы Білім беру жүйесінің басшы және ғылыми-педагогикалық қызметкерлерінің біліктілігін арттыру республикалық институтының (бұрынғы мұғалімдердің біліктілігін жетілдіру институты) даму тарихымен тығыз байланысты.

Қазақ КСР Жоғарғы Кеңесі Президиумының Жарлығын орындауға байланысты іс-шаралар туралы «ҚазКСР Министрлер Кеңесінің 1965 жылғы 22 қазандағы № 688 қаулысының негізінде Қазақ КСР Тың өлкесін тарату туралы Целинный өлкелік мұғалімдердің біліктілігін жетілдіру институтын Целиноградта орналасқан Қазақ КСР Ағарту министрлігінің мұғалімдердің біліктілігін жетілдіру Орталық институтына айналдыру жүргізілді, оның қызметінің басты бағыттарының бірі – республиканың басшы кадрларының біліктілігін арттыру.

1966-1976 жылдар аралығында Орталық Мұғалімдерді жетілдіру институтында 12 мыңнан астам ағарту қызметкерлері біліктілікті арттыру курстарынан өтті. Олардың ішінде аудандық білім беру бөлімінің меңгерушілері, инспекторлар, мектеп директорлары, мектеп-интернаттар, тірек және спорт мектептері директорлары, РСФСР, Өзбек КСР, Түрікмен КСР Ұлттық мектептерінің мұғалімдері және т.б. барлық санаттар үшін оқу жоспарлары мен бағдарламаларын дербес әзірледі, республиканың сыртқы келбетіне әдістемелік басшылықты жүзеге асырды, олардың қызметін бағыттады.

Орталық Мұғалімдердің біліктілігін жетілдіру институты 1966–1975 жылдары КСРО 30-ға жуық көрме өткізді, 24 мектептің тәжірибесін, халықтық білім берудің 4 бөлімінің, 12 мектепке дейінгі ұйымның тәжірибесін көрсетті. Орталық Мұғалімдердің біліктілігін жетілдіру институты Жапонияда, Египетте, Эстонияда, Арменияда, Венгрияда Қазақстан апталығын өткізді.

Қазақ КСР Министрлер Кеңесінің 1965 жылғы 18 желтоқсандағы №894 қаулысына сәйкес институт Алматы қаласына ауыстырылды, өйткені республиканың ағарту министрлігі Алматы қаласында болды.

Курстардың, семинарлардың және басқа да іс-шаралардың жоғары деңгейіне тартылатын дәріскерлер айқындалды. 1976 жылға қарай Орталық Мұғалімдердің біліктілігін жетілдіру институтында 800 адамнан тұратын оқытушылар құрамы белсенді болды, олардың ішінде 14 академик пен корреспондент-мүше, 25 ғылым докторы болды.

1996 жылы Мұғалімдердің біліктілігін жетілдіру орталық институты білім беру жүйесінің басшы және ғылыми-педагогикалық кадрларының біліктілігін арттырудың республикалық институты (ББЖҚБАРИ) болып қайта аталды. Институт қызметкерлері Бүкілодақтық педагогикалық оқуларға, ғылыми конференцияларға, бүкіл Кеңес Одағы бойынша семинарларға белсенді қатысты. Көптеген танымал ғалымдар мен педагогтер Мұғалімдердің біліктілігін жетілдіру институтында орталығында дәріс оқыды (Ю.К. Бабанский, П.В. Худоминский, Т.И. Шамова, М. М. Поташник, Ш. Амонашвили және басқалар). 1965 жылдан 2020 жылға дейін Мұғалімдердің біліктілігін жетілдіру институты орталығында, ББЖҚБАРИ-да ТМД елдері мен Қазақстанның білім беру ұйымдарының мыңнан астам басшылары оқытылды.

Қазақстандық ғалымдар қазіргі заманғы мектептің жұмыс істеу тиімділігі мектеп қызметінің түпкі нәтижелеріне қол жеткізу үшін барлық ресурстарды жұмылдыратын және оқу-тәрбие үдерісін басқаруды ұйымдастырудың адам орталықтандырылған тәсілін іске асыратын мектепшілік басқарудың тұжырымдамалық негізі ретінде менеджментті пайдалануға негізделген. Мектеп басшысына күрделі басқару біліктерінің үлкен қоры қажет: мақсаттар қою, оларды міндеттер түрінде нақтылау, бүкіл мектептің жұмысын жобалау және жоспарлау, педагогикалық үдерісті ұйымдастыру, диагностикалау, талдау, білім беру үдерісінің мониторингін жүзеге асыру және мониторинг мәліметтері негізінде басқарушылық шешімдер қабылдау.

Қазақстанда басқарушы кадрларды қайта даярлау республиканың барлық өңірлерінен тыңдаушылар оқитын білім беру жүйесінің басшы және ғылыми-педагогикалық қызметкерлерінің біліктілігін арттырудың республикалық институты арқылы жүзеге асырылады: облыстық, қалалық, аудандық білім басқармаларының (бөлімдерінің) басшылары; жалпы білім беретін мектептердің, мектепке дейінгі және мектептен тыс білім беру ұйымдарының директорлары мен директорларының орынбасарлары.

Сонымен қатар, білім беру менеджерлерін жоғары оқу орнынан кейінгі даярлау бағдарламалары таратылды. Мәселен, магистратура мен докторантураның бағдарламалары еліміздің жетекші ЖОО-дарын ұсынады: Әл-

Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясы, Х.А. Яссауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік университеті, Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті және т.б.

Қ.Ж. Ағанина, А. Жүнісбекова білім беру саласындағы менеджмент жүйесінің ерекшеліктерін ескермей, шетелдік тәжірибелерді зерделемей, білім берудегі менеджментті дамыту мүмкін емес деп есептейді [106].

Зерттеушілер қорытынды жасай отырып, келесі тұжырымдарға келді:

1. Қазақстан Республикасында, сондай-ақ Орталық Азия елдерінде білім беруде менеджментті оқыту қажеттілігі айқын.

2. «білім берудегі менеджмент» пәнін магистратура деңгейінде оқыту қажет деп ойлайды.

3. Tempus EDUCA «Орталық Азия елдерінде Педагогика және білім беру менеджменті бойынша оқу бағдарламаларын жаңғырту және дамыту» жобасы «білім берудегі менеджмент» мамандығының ашылуына ықпал етуі мүмкін.

З.А. Исаева білім беру мекемелерін басқару туралы «бұл тек тәжірибе ғана емес, бұл ғылыми білімді меңгеруге қажетті сала және ерекше талант пен көшбасшылық қасиеттерді талап ететін өнер» деп ойлайды. Қазіргі білім беру мекемесінің басшысы – бұл тек қызмет қана емес, сонымен қатар бұл қызмет барлық мамандықтың белгілері бар жетекші сабақ болып табылады, арнайы тұлғалық және кәсіби қасиеттерді талап етеді. Осыған байланысты кез келген деңгейдегі білім беру жүйесін басқару – жаһандық деңгейден ұйымшылдыққа дейін мамандандырылған кәсіби дайындықты талап ететін қызметке айналады [107].

Баярыстанова Э.Т. өз еңбегінде — қазіргі мектепті өзара байланысы бар ішкі құрылымы және социуммен белгіленетін тұтас әлеуметтік педагогикалық жүйе ретінде қарастыру керек дей келе бұл жүйенің тиімді де сапалы қызмет етуі барлық жұмыстың басты ұйымдастырушысы ретіндегі мектеп директорының тікелей басқару іс-әрекетіне байланысты екендігін атап көрсетеді [108].

З.А. Исаеваның зерттеулеріне сүйене отырып, отандық педагогикада білім беру менеджерлерін даярлау жүйесінде келесі ғылыми тәсілдер анықталды:

– дайындық мақсаттарын қалыптастыру. Дайындық сапасын анықтайтын факторларды анықтау және талдау. Мақсаттарды квантификациялау. Жоғары оқу орнын басқару бойынша қызметтің жалпыланған міндеттері түрінде білім беру менеджерлерін даярлау мақсаттарының жүйесін ұсыну (мақсатты болжаудың мазмұндық аспектісі);

– білім беру менеджерлерін даярлау жүйесі моделінің құрылымдық синтезі. Жүйенің элементтерін, олардың өзара байланысын анықтау. Модельдің декомпозициясы;

– модельдің параметрлік синтезі. Білім беру менеджерлерін даярлау сапасының көрсеткіштерін бөлу және бағалау. Сапа көрсеткіштерінің

критериалды мәндерінің негіздемесі. Модельдің барлық құрылымдық элементтерінің параметрлерін анықтау;

– бақылауды жоспарлау – қойылған мақсаттарға қол жеткізу дәрежесін бағалауға мүмкіндік беретін бақылау іс-шаралар жүйесін синтездеу;

– жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру жүйесіндегі менеджментке оқытудың мақсаты, мазмұны, құралдары мен нәтижесі (әдістемелік құрылым) келесі детерминанттармен, яғни құрылымдық элементтің таңдауын алдын ала анықтайтын факторлармен байланысты болуы тиіс;

– жоғары мектептің білім берудегі менеджментке оқыту жүзеге асырылатын кәсіптік даярлық деңгейі (магистратура, докторантура және қосымша оқыту жүйесі);

– білім алушылардың практикалық тәжірибесінің деңгейі.

З.А. Исаева қаралған тәсілдер білім беру менеджерлерін дайындаудың педагогикалық жүйесінің құрылымдық-функционалдық моделін құрудың негізгі логикасын анықтайды (1 - кесте).

Кесте 1 – Білім беру менеджерлерін даярлау жүйесіндегі ғылыми тәсілдер (З.А. Исаева бойынша)

Білім беру менеджерлерін даярлау жүйесіне ғылыми көзқарас	
Жүйелік	– тұрақты бірлік пен тұтастықты құрайтын, интегралдық қасиеттер мен заңдылықтарға ие өзара байланысты элементтердің (компоненттердің) жиынтығы
Құрылымдық	– құрамы мен қарым-қатынасы дайындық мақсаттарымен сырттай детерминацияланатын көптеген өзара байланысты элементтер. Бұл ретте жүйенің функциялары оның элементтерінің функцияларының жиынтығы ретінде ұсынылады. Алайда мұндай тәсілде жүйенің генетикалық бастапқы түсінігі болып табылатын тұтастық ұстанымы бұзылады. Жеке элементтердің қасиеттері әдетте бір-бірінен оқшауланған (элементтерді жүйеге біріктіру тәсілін есепке алмағанда) түрде қарастырылады
Функционалдық	– жүйенің элементтерін даярлаудың түпкі мақсаттарына қол жеткізу олардың ықпал ету дәрежесі бойынша бөлуге бағдарланады және білім беру менеджерлерін даярлау жүйесін, ең алдымен, оның ішінде немесе одан тыс объектілерімен белгілі бір қатынастарда болу қабілеті тұрғысынан сипаттайды. Жүйенің жалпы функцияларын және оған кіретін элементтердің функцияларын көрсетеді
Құрылымдық-функционалдық	– жоғары оқу орнын басқару бойынша білім беру менеджерлері қызметінің тиімділігін анықтайтын және оларды дайындау нәтижелерін бағалаудың басты критерийі болып табылатын сипаттамаларды бөлуге және формалдандыруға бағытталған. Бұл ретте үдеріс екі тараптан сипатталады: құрылымдық – қызметтің мақсаттары мен шарттарын ескере отырып шешілетін басқарушылық міндеттердің сипаттамасы; функционалдық – құзыреттілікке қойылатын талаптарға негізделген білім беру менеджерлерін осы міндеттерді шешуге дайындау үдерісінің сипаттамалары (кәсіптік қызметті игеру үдерісін сипаттайтын параметрлер, көрсеткіштер, өлшемдер, оларды анықтау әдістемесі)

З.А. Исаеваның пікірінше, жоғары мектептің жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру менеджерлерін кәсіби даярлаудың ерекшелігі, олардың көпшілігі басқару қызметіне арнайы дайындықтан өтпеген, жоғары мектептің экономика және менеджмент саласында формалды білім алмаған. Білім беру менеджерлерінің көпшілігі қысқа мерзімді өтіп, жүйелі білім бермейтін және жоғары оқу орнын басқару ерекшелігін түсінбейтін курстан жиі өтіп, ЖОО-ны басқару бойынша практикалық қызметке енгізіледі.

Білім беру менеджерлерінде базалық басқарушылық білімнің болмауының өзіндік өтемақысы бейресми білім беру есебінен жүргізілуі мүмкін. Формалды емес білім беруде өзін-өзі оқыту және зерттеу ізденісіне назар аударылады.

З.А. Исаеваның пікірінше, жоғары мектептің жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру менеджерлерін кәсіби даярлаудың ерекшелігі, олардың көпшілігі басқару қызметіне арнайы дайындықтан өтпеген, жоғары мектептің экономика және менеджмент саласында формалды білім алмаған. Білім беру менеджерлерінің көпшілігі қысқа мерзімді өтіп, жүйелі білім бермейтін және жоғары оқу орнын басқару ерекшелігін түсінбейтін курстан жиі өтіп, ЖОО-ны басқару бойынша практикалық қызметке енгізіледі.

Білім беру менеджерлерінде базалық басқарушылық білімнің болмауының өзіндік өтемақысы бейресми білім беру есебінен жүргізілуі мүмкін. Формалды емес білім беруде өзін-өзі оқыту және зерттеу ізденісіне назар аударылады.

Оның кәсіби құндылығы білімді қолданудың нақты саласындағы мамандандырудан, біліктіліктің өсуінен, жұмыс орнында инновацияларды меңгеру мүмкіндіктерінен тұрады, ал жеке басының құндылығы білім беру менеджерінің мәдени, әдіснамалық деңгейлерінің өсуінен, жоғары оқу орнын басқару жүйесіндегі өзгерістерге икемділікті және бейімделуді дамытудан тұрады. Білім беру менеджерлерін даярлау бағдарламасын іске асыру үшін база ретінде таңдап алынған жоғары оқу орнының (даярлау орталығының) білім беру кеңістігі, білім беру менеджерлерінің басқарушылық құзыреттілігін дамытуға айтарлықтай ықпал етеді [77, б. 11].

Жоғары мектептің білім беру менеджерлерін даярлаудың педагогикалық жүйесі білім экономикасында жоғары оқу орындарын трансформациялаудың перспективалы модельдеріне, стратегиялық перспективада жоғары оқу орындарын басқарудың тиімділігін айқындайтын факторларды жүйелі талдауға, білім беру менеджерлерінің кәсіби құзыреттілігін басқару және дамыту логикасында жобалануға, білім беру менеджерлерінің кәсіптік-басқару қызметіне дайындық деңгейінің жоғары оқу орындары қызметінің тиімділігіне қойылатын қазіргі заманғы талаптарға, сондай-ақ ұлттық білім беру жүйесін дамытудың стратегиялары мен перспективаларына сәйкестігін белгілейтін бейімдік сипатқа ие болуға тиіс.

А.Н. Мұхтарова Қазақстандағы білім беру менеджментінің даму сценарийін келесі нұсқаларда көреді:

– шетелдік тәжірибені зерттеу және озық тәжірибелер мен технологияларды енгізу, бұл неғұрлым жеңіл нұсқа болып табылады, бірақ қиындық өзгерістерді енгізу кезінде туындайды;

– білім беру менеджменті теориясын зерттеу, сонымен қатар өзіндік қазақстандық білім беру менеджменті тәжірибесін құру, жаңа менеджериализмге өту;

– практикалардың қызметін зерттеу, білім беру ұйымдарының басқарушылары арасында ғылымды ілгерілету, академиялық ұтқырлық пен тәжірибеден өтушілердің ынтымақтастығын дамыту. Қолда бар ресурстар негізінде алға қойылған мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізу үшін білім беру ұйымдарында тиімді менеджмент үшін мектеп және жоғары білім беру жүйесін бірдей көрсететін білім беру менеджментінің қазіргі және ұсынылатын теориялық үлгілерін түсіну өте маңызды [35, б. 124].

А.Қ. Мыңбаева мен А.С. Сатывалдиева білім беру жүйесін басқаруды екі деңгейде қарастырады:

– басқарудың бірінші деңгейі жинақталған тәжірибені талдау негізінде білім беру жүйесінің қалыпты жұмыс істеу режимінің нормалары мен өлшемдерін әзірлеуге мүмкіндік береді. Қазақстан Республикасындағы білім берудің мақсаттары мен құндылықтарын, білім беру мекемелерінің жұмыс істеуінің ұйымдық және экономикалық негіздерін құқықтық нормаларда бекітуді, білім беру жөніндегі мемлекеттік заңнаманы жетілдіруді Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Парламенті жүзеге асырады;

– артық немесе кем перспективада басқару жүйесінің жүріс-тұрыс сызығын анықтай отырып, білім беру жүйелерін басқарудың екінші деңгейі стратегиялық сипатқа ие. Жергілікті жерлерде білім беру саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру жергілікті атқарушы органдар және жергілікті білім беруді басқару органдары [109].

Н.С. Әлқожаева білім беру менеджерлерін дайындау – бүгінгі заман талабы дей келе, білім беру мекемелерін басқарып, оның жұмысын нәтижелі бағытта ұйымдастыру тек қана білікті де, білімді менеджерлердің жетекшілігімен жүзеге асатынын ескере отырып білім беруді басқарудың маңызды екендігіне өз еңбектерінде дәлелдей түседі [110].

1996 жылдан бастап Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінде педагогикалық менеджмент бойынша арнайы курстар арқылы магистранттар даярланады, ал 2003 жылы «Білім берудегі менеджмент» жеке мамандануы енгізілді. Сонымен қатар, С. Аманжолов атындағы Шығыс Қазақстан мемлекеттік университетінде «Педагогика» кафедрасында «Білім берудегі менеджмент» мамандығы бойынша магистратура жұмыс істеді. Кейіннен бұл мамандандыру жабылды. Шәкәрім атындағы мемлекеттік университетінде «Педагогика және бастауыш білім беру әдістемесі» мамандығының магистранттары үшін «Педагогикалық менеджмент» пәні оқытылады.

Қазақстандық оқу орындары ұзақ мерзімді оқу бағдарламаларына да қатысады, мысалы, ЕО қаржыландыратын TEMPUS-EDUCA "Орталық Азия елдерінде Педагогика және білім беруді басқару бойынша оқу бағдарламаларын

жаңғырту және әзірлеу" жобасы. Жоба үш жылға созылды (2012-2015) және оған Қазақстан, Қырғызстан және Тәжікстанның он университеті кірді. Қазақстанның атынан Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, Қорқыт Ата атындағы Қызылорда мемлекеттік университеті, Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті және Семей Шәкәрім атындағы мемлекеттік университеті қатысты. Жоба аясында аталған университеттерде көптеген семинарлар өткізілді. Олар педагогикалық біліммен айналысатын профессорлық-оқытушылық құрам үшін арнайы жасалынған және аспиранттарға арналған академиялық бағдарламаларды іске қосуға дайындық ретінде қызмет еткен. Жобаның нәтижесі білім беруді басқаруды оқытуға арналған оқу бағдарламаларын әзірлеу болды [111].

Орталықта мектеп басшыларының кәсіби құзыреттілігін дамытуды қолдау мақсатында келесідей басқарушылық құзыреттерді қалыптастыру мен дамыту бойынша жұмыстар жүргізіледі: басқару және өзін-өзі басқару құзыреттіліктері; ғылыми-әдістемелік; ақпараттық-коммуникациялық; мектептің педагогикалық жүйесін тиімді басқарудың міндетті шарты ретінде жобалаушылық.

Біліктілікті арттырудың келесі формалары пайдаланылады: күндізгі, қашықтықтан оқыту, онлайн, бейне курстар, аралас, вебинарлар, семинарлар. «Теңдей оқыту» формасы біліктілікті көтеру жаңашыл мұғалімді мектеп базасында жүзеге асырғанда ұтымды болып табылады.

Жалпы білім беретін мектептердің жас басшыларының кәсіптік құзыреттілігін дамытуды қолдау мақсатында бір жылдық қайта даярлау курстары 280 сағат көлемінде ұйымдастырылады. Курстың өту уақытының 70% басқарушылық міндеттерді шешуге арналған. Курста жас көшбасшыларға қаланың үздік мектептерінің базасында тағылымдамадан өту қарастырылған. Курстың тыңдаушылары негізгі мектепті басқару моделімен, келешекке арналған жоспарлау технологиясымен, басқарудың ақпараттық және аналитикалық қолдау мәселелерімен танысады.

Курстық оқытудың нәтижелері бойынша жаңа сертификаттау тәсілдері енгізіледі:

- курстық жобаны кәсіби іс-әрекеттің бағыты бойынша қорғау;
- курстың барлық модульдері бойынша (курстық өнімді жасамаған немесе қорғамағандар үшін) практикалық тапсырмалар қамтылған сұрақтар, сынақ.

Қазіргі таңда білім беру менеджерін дайындауда «Білім беру менеджері» мамандығының Қазақстандағы мамандықтар классификаторына кірмей отырғандығы да ойланатын жайттардың бірі.

Менеджерлерді кәсіби даярлауда оның қазіргі жағдайын анықтайтын бірқатар үрдістер әрекетін кездестіруге болады. Батыс Еуропа, Америка, Жапон және отандық басқару мектептері арасындағы сақталған айырмашылықтарға қарамастан, ұйымдық фирмалар да қабылдайтын өзара енудің көптеген белгілері бар, олар: түрлі мәдениеттің менеджмент өкілдері кіріктірілген евро-менеджерлерді даярлау; 1991 жылы Францияда француз-жапон менеджерлерді

даярлау орталығының құрылуы; Біріккен Ұлттар Ұйымы бастамасымен дамушы елдерде өткізілетін менеджмент саласындағы оқу бағдарламаларын сәйкестендіру соның айғағы.

Осылайша, отандық және шетелдік педагогикадағы білім беру менеджментінің қарастырған тұжырымдамалары оларды әзірлеген елдердің тарихи және ұлттық-мәдени ерекшелігінен тәуелсіз бірқатар жалпы белгілерге ие:

- басқару теориясы мен тәжірибесінің бірлігі;
- көпаспектілігі және пәнаралық ғылыми білімдер;
- гуманитарлық-педагогикалық және экономикалық құрамдар балансы;
- білім алушы ұйымның кеңістігін құру қажеттілігін негіздеу;
- басқару жүйесінің инновациялық сипаты.

Болашақ білім беру менеджерлерін басқару қызметіне дайындау қажеттілігі қазақстандық білім беру жүйесін жаңғыртудың әлеуметтік күтулеріне байланысты анықталады. Осыған сәйкес, келесілер жасалуы қажет:

– басқару үдерісінде жоғары мектептің дамуындағы жаһандық үрдістерді ескере отырып, отандық және шетелдік тұжырымдарда ұсынылған жоғары білім саласындағы басқарудағы әлемдік тәжірибені есепке алу;

– университетте және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру жүйесінде білім беру менеджменті саласында мамандарды көпдеңгейлі оқытуды жүзеге асыру;

– шетелдік жоғары оқу орындарымен стратегиялық серіктестік шеңберінде білім беру менеджменті бойынша білім беру бағдарламаларын бірлесіп әзірлеу.

Басқару теориясы тиімді басқаруға ықпал ететін жаңа идеяларды ұсына отырып, үнемі дамыды және дамиды. Басқару тәжірибесі ғалымдардың алдына басқару ғылымының одан әрі дамуын ынталандыратын әртүрлі жаңа міндеттер қояды. Қазақстан Республикасында мектеп директорларын тағайындаудың жаңа тәртібі бекітілді. Мектеп директоры міндетін атқарушы болып үш айдан аспайтын және бір реттен артық емес мерзімде ғана істеуге болады. Осы кезеңде конкурс өткізіліп, жаңа басшы тағайындалуы керек.

Қазақстанда мектеп директорын аудандық білім бөлімдері емес, облыстық білім басқармасы тағайындайды.

Кандидаттар мектеп директорына тағайындалу үшін директор лауазымына келесі құжаттарды тапсыруы қажет:

– білім басқармасындағы кадр қызметінің кандидаттың біліктілік талаптарына сәйкестігін бағалауы, конкурсқа қатысуға рұқсат беруі;

– үміткерлерге арналған электрондық тестілеу (басқарушылық құзыреттер, педагогика, психология, ҚР Заңнамасы бойынша тестілеу);

– оқу орнының Қамқоршылық кеңесінің алдында мектептің даму жоспарын қорғау (тестілеуді сәтті тапсырған жағдайда);

– білім басқармасындағы әңгімелесу (Қамқоршылық кеңесінің алдында мектептің даму жоспарын сәтті қорғап шыққан үміткерлер жіберіледі).

Қамқоршылық кеңестерінің құрамына ата-аналар, педагогика саласының еңбек ардагерлері, қоғам қайраткерлері, Үкіметтік емес ұйымдардың өкілдері кіреді. Сонымен қатар кадр резервін құру қарастырылған [112].

Басқару теориясы тиімді басқаруға ықпал ететін жаңа идеяларды ұсына отырып, үнемі дамыды. Басқару тәжірибесі ғалымдардың алдына басқару ғылымының одан әрі дамуын ынталандыратын әртүрлі жаңа міндеттер қояды.

Білім беру менеджменті өскелең ұрпақты тәрбиелеуді, оқытуды және дамытуды қамтамасыз ететін әлеуметтік-педагогикалық ұйымдық құрылым ретінде білім беру жүйесінің ерекшелігіне негізделген өзіндік сипатқа ие.

1. Білім беру менеджменті – бұл сыртқы және ішкі әлеуметтік факторлармен детерминацияланған және білім берудің нормативтік-құқықтық базасына сәйкес. Басқару және педагогикалық құрылымдарға қатысушылардың субъектаралық өзара іс-қимылын дамытуға негізделген әлеуметтік басқару түрі.

2. Білім беру менеджменті – бұл әрдайым инновациялық менеджмент, өйткені білім беру жүйесіндегі инновациялық үдерістер адам сапасының озық тәжірибесі.

3. Даму міндеттеріне және социумның өзгеріп отыратын жағдайларына әлеуметтік-кәсіби бейімделуіне байланысты тұрақты сипатқа ие.

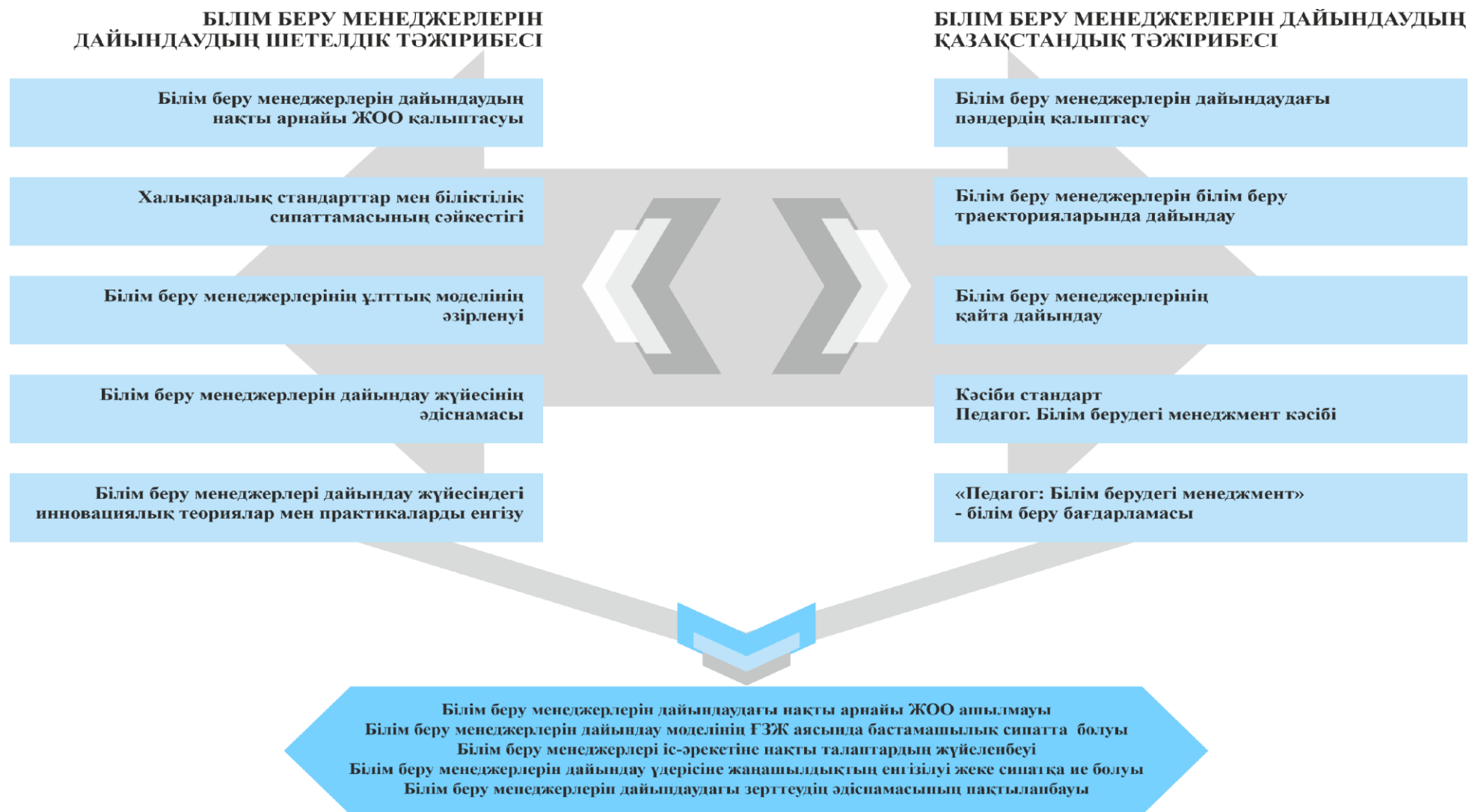
4. Білім беру менеджментінде басқарудың әлеуметтік-психологиялық әдістері басым, өйткені әкімшілік және экономикалық әдістер педагогтердің шығармашылық бастамаларын ынталандыруда, сондай-ақ педагогикалық ұжымдардағы әлеуметтік-психологиялық проблемалардың шешуде шектеулі мүмкіндіктерге ие.

5. Қазіргі заманғы білім беру менеджментінде сапа менеджменті басымдық көрсетеді, бұл Ресей және ХХІ ғасырдағы өркениеттің жаңа геосаяси жағдайындағы білім беру жүйесінің әлеуметтік-экономикалық және стратегиялық қызметтердің өсуіне байланысты.

6. Қазіргі заманғы білім беру менеджментінің ғылыми негізі білім туралы және басқару туралы білімнің интеграциясы болып табылады, ал білім берудегі менеджердің басқару қызметі әрдайым интегративті сипатқа ие: басқарушылық-педагогикалық, басқарушылық-психологиялық, басқарушылық-экономикалық, басқарушылық-ұйымдастырушылық, қаржы-шаруашылық.

Отандық және шетелдік дереккөздерді ғылыми талдау негізінде білім беру менеджменті–жоғары кәсіби білім беру мекемелеріндегі инновациялық басқару қызметінің теориясы мен тәжірибесін көрсететін көпәспектiлi педагогикалық феномен деген тұжырым жасаймыз.

Білім беру менеджерлерін дайындаудың шет елдік және отандық тәжірибесін салыстыру барысында дамыған елдерді білім беру менеджерлерін даярлаудағы нақты арнайы ЖОО қалыптасқандығы, халықаралық стандарттар мен біліктілік сипаттамасының сәйкестігі, білім беру менеджерлерінің ұлттық моделінің әзірлендігі, білім беру менеджерлерін даярлау жүйесінің әдіснамасы, білім беру менеджерлері даярлау жүйесіндегі инновациялық теориялар мен практикаларды енгізілуі жүйеленіліп жолға қойылғандығы анықталса, ал Қазақстанда білім беру менеджерлері даярлау жүйесіндегі инновациялық



Сурет 3 – Отандық және шетелдік білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін салыстырмалы талдау

теориялар мен практикаларда енгізілгендігі, оқу жоспарларында білім беру траекторияларының мазмұнын даярлауда, кәсіби стандарттағы өзгерістер, білім беру бағдарламаларының аясында жүзеге асырылып отырғандығы айқындалды.

Отандық және шетелдік білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін салыстырмалы талдау барысында қазақстандық білім беру менеджерлерін дайындауда келесідей кемшіліктер анықталды: білім беру менеджерлерін даярлаудағы нақты арнайы ЖОО ашылмауы; білім беру менеджерлерін даярлау моделінің ҒЗЖ аясында бастамашылық сипатта болуы; білім беру менеджерлері іс-әрекетіне нақты талаптардың жүйеленбеуі; білім беру менеджерлерін даярлау үдерісіне жаңашылдықтың енгізілуі жеке сипатқа ие болуы; білім беру менеджерлерін дайындаудағы зерттеудің әдіснамасының нақтыланбауы (сурет – 3.)

Қорыта келгенде, білім беру менеджерлерін дайындау жүйесіндегі мәселелер әлемдік тәжірибені зерделеуге байланысты өзгерістер мен даму кезеңдерінен өтіп отырады. Қазақстандық білім беру жүйесінде бұл тәжірибені қолданудың қолайлы тұстары мен перспективалық бағыттары анықталса, менеджмент саласындағы мамандарды даярлау және біліктілігін арттырудың менеджерлерді даярлау жүйесінің заманауи даму үрдістері қазақстандық менеджмент саласындағы ғылыми жоспарлау мен тәжірибелік қызметтің дамуы үшін үлкен маңызға ие болады. Елдің экономикалық және әлеуметтік дамуы халықтың материалдық әл ахуалының деңгейі білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін әлемдік тәжірибеде қарастыру тиімділігін көрсетеді.

1.3 Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін салыстырмалы талдаудың әдіснамалық тұғырлары

Заманауи ғылымда әдіснама күрделі теориялық және практикалық міндеттерді шешуде қолданылатын жалпы, ең алдымен, дүниетанымдық қағидалар жиынтығы ретінде қарастырылады. Бұл зерттеушінің дүниетанымдық ұстанымы, сондай-ақ танымдық және тәжірибелік қызметте нақты қолданудың бастапқы қағидалары мен жолдарына негізделген таным тәсілдері туралы ілім.

Ғылыми таным әдіснамасы, яғни, ғылыми-танымдық әрекет құрылымы, қағидалары туралы ілім ретінде қарастырылады. Ғылым әдіснама ғылыми зерттеулер компоненттерінің сипаттамасын береді оның нысаны, талдау пәні, бұл типтегі міндеттерді орындауға қажетті зерттеу құралдары, зерттеу тәсілдерінің жиынтығы, сондай-ақ міндеттерді шешу үдерісіндегі зерттеушілердің іс-әрекетінің жүйелілігі туралы түсінік қалыптастырады [113].

Е.И. Пургина әдіснаманы әрекет ұйымдастыру туралы ілім ретінде қарастырады. Сонымен қатар кез келген әрекеттің әдіснамаға қажеттілігі бола бермейтінін атап өту керек. Барша адамзат әрекетін өнімді және репродуктивті деп бөлуге болады. Өнімді әрекет объективті жаңа немесе субъективті жаңа нәтижелер алуға бағытталған. Дұрыс жүзеге асырылған кез келген ғылыми-

зерттеушілік әрекет қашан да объективті жаңа нәтижеге бағытталған. Педагог-практиктің инновациялық әрекеті объективті жаңа, сонымен қатар субъективті жаңа нәтижеге де бағытталған болуы мүмкін. Сондықтан да өнімді әрекетте қолданған жағдайда ұйымның әдіснамасын қолдануға қажеттілігі туындайды [114].

Әдіснама ретінде қоршаған ортаның түрленуі мен танымының тұғырлары мен жолдары, қисынды ұйымдастырылуы, құрылымы, жалпы қағидалары қарастырылады [115]. Кез келген зерттеу педагогикалық ғылымның әдіснамалық әлеуетіне негізделеді. Өз кезегінде зерттеулер әдіснамалық тұғырлар мен қағидалар негізінде жүргізіледі.

Салыстырмалы педагогика педагогиканың жекеленген саласы болып табылады, сондай-ақ өзінің жеке әдіснамасы жүйеленген. Б.Л. Вульфсон атап өткендей, түрлі елдердегі білім жүйесінің тиімділігін объективті бағалау мен оларды өзара салыстыру тиісті өлшемдерді қажет етеді. Бұл педагог-компаративистен мамандандырылған педагогиканың ішінде қалыптасқан дәстүрден тыс дидактика, тәрбие берудегі теория мен практика, білім экономикасы, басқару мәселелерінің дереккөздері мен материалдарын қарауды талап етеді.

Салыстырмалы педагогиканың заманауи даму кезеңдерінде қарама-қайшылықты жағдай қалыптасты: шетелдердегі білім беру жүйесі туралы көптеген жұмыстар жариялануда, алайда салыстырмалы зерттеулердің теориялық және әдістемелік аспектілері жайында сөз аз қозғалады. Бұл сондай-ақ мазмұнды зерттеулердің сапасына да теріс әсер етеді. Сол себептен де ғылыми ілімдердің арасындағы біршама жас сала – салыстырмалы педагогика үшін ең бірінші маңыздысы, қойылған міндеттер мен зерттеу объектісіне дәл келетін бастапқы теориялық-әдістемелік негіздемесін әрі қарай жасау [13, б. 117].

Ұлттық педагогикалық мәдениеттердің өзара әрекеттесу мәселелерін талдау әрдайым айқын немесе жасырын түрде салыстыру тәртібіне негізделген. Салыстырмалы педагогика функцияларының бірі – бұл мәдениеттердің ерекшеліктерін анықтау, өйткені олардың ұлттық ерекшеліктері айқын және білім мен педагогиканың дамуындағы жалпы үрдістер әр елде қайталанбас өзіне тән түрде көрініс табады. Алайда бір-бірінен мүлдем байланыссыз да емес. Жаһандану жағдайындағы қазіргі кезеңде әлемде түрлі мәдениеттердің өзара сіңісуі мен өзара байыту процестерімен қатар, жиі шиеленіске айналатын текетірестері де дамуда. Бұл білім беру мен тәрбие тәжірибесіне тікелей қатысы бар жаңа мәселелер туғызады.

Біздің диссертациямызда білім беру менеджментін түрлі типтегі ұйымдардағы білім жүйелері мен процестерін басқару жолдары мен түрлері, құрылым қағидалары туралы ілім ретінде қарастыра отырып, әдіснама құрылымына төмендегілерді қосамыз:

1. Қазақстан мен Литвадағы білім беру менеджменті саласындағы ғылыми білімнің құрылымы мен қызметі.

2. Қазақстан мен Литвадағы білім жүйелері мен үдерістерін басқарудағы негізгі теориялар мен тұғырлар.

3. Білім беру менеджменті саласындағы зерттеулердегі әдіснамалық қағидалар мен тәсілдер.

4. Қазақстан мен Литвадағы білім беру менеджменті саласындағы ғылыми-зерттеулердің логикасы мен тәсілдері.

Белгілі болғандай, кез келген ғылыми білімдердің даму процесінде көбінесе қандай да бір ізденістердің негізіне жататын әдістемелік қағидалар мен тұғырларға сүйене таңдалатын тиісті зерттеу әдістерінің көмегімен зерделеу мен ұғынуды талап ететін алуан эмпирикалық және теориялық материалдар жинақталады. Білім беру менеджменті саласындағы зерттеулерге келетін болсақ, олардың негізінде жалпы ғылыми қағидалар мен тұғырлардың тұтастығы жатады.

Э.Г. Юдиннің пікірі бойынша, әдістемелік тәсілді «зерттеудің түбегейлі әдістемелік бағыты ретінде, зерттеу объектісінің қарастырылатын көзқарас (объектіні анықтау тәсілі) ретінде, жалпы зерттеу стратегиясын басқаратын ұғым немесе қағида ретінде анықтауға болады» [113, б. 69].

Әдіс негізгі идеяны, әлеуметтік-экономикалық, философиялық, психологиялық-педагогикалық алғышарттарды, мақсаттарды, қағидаларды, мақсаттарға жету кезеңдерін көрсететін мәселелерді шешу әдістемесі.

Компаративті зерттеулердің нәтижелі ғылыми тәсілдері гносеологиялық тұтастықтың позициялары, қағидалары, әдістерін біріктіретін негіз болып табылады және сәйкесінше, салыстырмалы талдау үшін қосымша деректі қор іздеуге бағыттай отыра, зерттеу аясын кеңейтеді. Сол себепті компаративті педагогикалық зерттеу мәселелерін шешудің стратегиясын анықтайтын негізгі ғылыми тұғырларды көрсету маңызды [116].

Профессор Ш.Т. Таубаева салыстарымалы педагогика әдіснамасы – салыстырмалы педагогикада іс-әрекетті ұйымдастыру әдістері мен ұстанымдарының жүйесі туралы ілім деген анықтама береді. Автор салыстырмалы педагогиканың жеке ұстанымдары мен педагогикалық зерттеулердің негізгі әдіснамалық ұстанымдары, дұрыстығы мен кешенділігі; нақты тарихи тәсіл; педагогикалық жүйелілік; шетелдік педагогикалық тәжірибенің қарама-қайшылықтарын қатаң қадағалау керектігін ескертеді [117].

Ғылыми-зерттеулердегі әдіснама тұрғысында салыстырмалы педагогика екі жақты, кешенді, гуманистік, тарихи, мәдени, өркениеттік және аксиологиялық тұғырдың маңыздылығын көрсетеді. Әрбір нақты салыстырмалы педагогикалық зерттеуде ғылыми тәсілді таңдау белгіленген мақсат бойынша айқындалады.

А.Б. Айтбаева тұғыр дегеніміз–өзі-қойылған зерттеушілік міндетті шешудің негізгі жолы, ол осы шешімнің бағыттары мен стратегиясын ашып көрсетеді деген анықтама береді [118]. Егер ғылыми тұғырларды жіктеу критерийі ретінде салыстырылатын педагогикалық құбылыстардың, үрдістердің, жүйелердің таным толықтығының деңгейін таңдаса, барлық тұғырларды төмендегідей құрылымдаса болады:

- жалпы ғылыми (диалектикалық, тарихи, саяси, өркениеттік, жүйелік, бағалау, оңтайлау),
- дүниетанымдық (мазмұнды, мәдени, диалогтік, ақпараттық, ізденіс)
- технологиялық.

Білім беру менеджерлерін дайындау мәселелерін салыстырмалы талдау барысында *жүйелік, мәдени, аксиологиялық және құзыреттілік* тұғырларына көңіл бөлген абзал. Біздің ойымызша, бұл тұғырлар білім менеджерлерінің маңызды құзыреттерін қалыптастыру мен дамыту мәселелерін зерттеуде ең тиімділері болып табылады.

Білім берудің әлеуметтік-мәдени феномен ретінде әлеуметтік жүйенің бір бөлігі екендігін ескере, оған қатысты жүйелік тұғырды қолдануға болады. Көп өлшемді құбылыс – білім беруді жүйелік тұғыр тұрғысынан қарастыру үлкен эвристикалық мүмкіндіктерге жол ашады. Бұл білім беруді жүйе ретінде оның құрылымы мен ерекшеліктерін, даму заңдылықтары мен қағидаларын анықтайды. Бұдан бөлек, жүйелік тұғыр нақты әлеуметтік-мәдени жағдайлардағы білім беру жүйесінің тәртібін болжауға, оны басқарудың түрлі үлгілерін жобалап, жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

«Жүйелік тұғыр» ұғымы (ағылшын тілінде «systems approach») 1960 жылдардың соңы, 1970 жылдардың басында ағылшын тіліндегі және орыс философиясы әдебиеттерінде кеңінен қолданыла бастады. «Жүйелік зерттеулер», «жүйелік принципі», «жүйелердің жалпы теориясы» және «жүйелік талдау» ұғымдары мазмұны бойынша «жүйелік тұғыр» ұғымына жақын [119].

Заманауи ғылымдағы әдістемелік бағыттардың бірі болып табылған жүйелік тәсіл XIX–XX ғ.ғ. межесінде ғылыми танымды билеген дағдарысты еңсеру кезеңімен байланысты қалыптасқан [113, б. 110].

Жүйелік тұғыр идеясын зерттеуге ауқымды үлестерін қосқан ғалымдар: Р. Аккофф, Ч. Барнард, Дж. Ван Гиг, У. Кинги, Д. Клиланд, С. Оптнер, Г. Саймон және т.б.

Жүйелік тұғырдың негізін қалаған ғалымдардың бірі болып Карл Людвиг фон Берталанфи саналады, өткен ғасырдың ортасынан бері АҚШ-та тұратын австриялық биолог, ғылыми танымның түрлі сегменттерінде изоморфизм заңдылықтарын зерттеген.

К. Уэст Черчмен: «Басқарудағы жүйелік тұғыр деп жүйеленген ойлау жолы айтылады. Оған сәйкес шешімдерді түсіндіру процесі жүйенің жалпы мақсаттарын анықтау арқылы және осы мақсаттарға жету жолындағы көптеген ішкі жүйелер қызметінің жұмыс жоспарлары мен стандарттары ретінде түсіндіріледі» [120].

Жүйе «қажет нәтижелерге қол жеткізу мақсатында көптеген белгіленген функцияларды атқару үшін ұйымдастырылған элементтер жиынтығы» [121].

Американдық мамандар жүйелік тұғыр әдіснамасын – systems approach деп атайды; алайда, біз, терминологиялық шатасулар болмауы үшін тиісті жағдайдарда «жүйелік талдау» дейміз. Бұл білім беру саласындағы мәселелерді шешудің жүйелік әдіснамалық ұғымын береді [113, б. 129].

Жүйелік тұғыр (Л. Берталанфи, В.Г. Афанасьев, И.В. Блауберг, Э.Г. Юдин, Э.С. Маркарян, В.П. Кузьмин және т.б.) қоршаған шындықтың құбылыстары мен процестерінің өзара шарттастықтары мен ортақ байланысын көрсетеді. Жүйелік әдістің негізгі категориясы қоршаған ортамен біртұтас құбылыс ретінде өзара әрекеттесетін, басқарудың ортақ мақсатымен біріккен өзара байланысты, реттелген көптеген элементтердің айқындалған белгілерінің негізіндегі «жүйе» ретінде көрсетіледі.

Э.Г. Юдин атап көрсеткендей, заманауи қоғамдық өмірдің барлық дерлік тараптары функциялары барған сайын кеңейіп жатқан әлеуметтік басқарудың тұрақты объектісіне айналды. Қоғамдық құрылымның түптамырындағы ерекшеліктер бұл функцияларға, олардың жүзеге асырылу жолына, ең бастысы, басқару мақсаттарына өзінің терең ізін қалдырады. Алайда барлық индустриалды дамыған елдерде басқаруды әмбебап әлеуметтік функцияға айналдыру жоғары мамандандырылған басқару аппаратының құрылуына, бұл қызмет түрін бұқаралық кәсіп түріне айналуына әкелгенін атау қажет [113, б. 208].

Жүйелік тұғыр күрделі объектінің (жүйенің) ерекшелігі оның құрамдас элементтерінің ерекшеліктерімен ғана емес, сондай-ақ, ең алдымен, элементтердің өзара әрекеттесу ерекшеліктеріне байланысты негізделеді. Сол себепті бірінші орынға бұл байланыстар мен қатынастардың механизмі мен ерекшеліктерін, әсіресе, белгілі бір қоғамдастықтағы адамдар, адам мен қоғам қатынасын тану міндеті қойылады [122].

Е.И. Бражниктің пікірінше, салыстырмалы зерттеулерде (компаративтік зерттеулер) жүйелік тұғыр білім беру үдерісінің жеке инвариантты-интегративтік аспектілерімен қатар, сондай-ақ түрлі елдердің немесе өңірлердің ынтымақтастығы мен ішкі қатынастарын тұтас қамти отыра, білім беру жүйелерін қарастырады деп санайды. Жүйелік тұғыр «тұрақты қызмет, дамудың бағыттары мен тенденцияларын анықтауға, әлеуметтік-экономикалық және әлеуметтік-мәдени факторлардың білім беру саласындағы осы процестерге ықпалын анықтауға бағытталған» [123].

Компаративтік зерттеулердегі жүйелік тұғыр салыстырылатын педагогикалық ерекшеліктер, құбылыстар мен процестер және олардың байланыс ерекшеліктеріндегі элементтер құрамының біртұтастығын зерттеуге мүмкіндік береді. Жүйелі педагогикалық объектілерді зерттеуде құрылымдық-функционалдық талдауды қолдану өзекті, өйткені оның негізіне құрылымдар (құндылықтар жүйесі, әлеуметтік нормалар, қауымдастық түрлері мен оның қатысушыларының рөлі) және функциялар (өзін-өзі қорғау, интеграция, мақсаттарға жету және бейімделу) енеді [116, б. 152].

Э.Г. Юдиннің ойынша, элементтер ерекшеліктерінен тұтас ерекшеліктің туындауы, сондай-ақ, керісінше, тұтас ерекшеліктен элементтердің ерекшеліктерінің туындауы жүйелік тәсілге тән болып табылады [113, б. 103].

В.А. Зингер атап өткендей, компаративисткада жүйелік тұғыр аясында зерттелетін объектінің даму процесінің құрылымы мен оның субстраты,

сондай-ақ даму жүйесінің сатыларын анықтайтын критерийлері (ерекшеліктері) зерттеледі. Субстрат есебінде зерттеу мәселелерінің жиынтығы шығады [124].

З.А. Каргина заманауи ғылыми-педагогикалық зерттеулерде «жүйелік тұғыр» жүйелік біртұтастықта оған тән барлық байланыс пен тәуелділіктердің алуандығы мен жүйелік ұйымдастыру күрделілігімен білім берудің тану және даму процестерін қамтамасыз ететін әдістеме ретінде қарастырады [119, б. 7].

Ресей педагогикалық ғылымының белгілі өкілдерінің бірі В.А. Сластениннің айтуынша, жалпы ғылыми әдіснама әмбебап байланыс пен құбылыстар қоршаған шындық процестерінің өзара тәуелділігін көрсететін жүйелік тұғыр ретінде ұсынылуы мүмкін. Ол зерттеуші мен практикті өмірдің құбылыстарына белгілі бір құрылымы мен функциялық заңдары бар жүйелер ретінде қабылдау қажеттігіне бағыттайды [125].

В.С. Иванова жүйелік тұғырды жалпы ғылыми құндылыққа ие диалектикалық материалистік әдістеменің ғылыми әдісі ретінде қарастырады. Автордың пікірінше, жоғары тұтастыққа байланысты жүйелік тұғыр диалектиканың бірқатар қағидасына негізделген: өзара байланыс және даму, тәуелділік (байланыстылық) және тәуелсіздік (автономия), бөлшек пен тұтас арасындағы сапалы айырмашылық. Бұл тұғыр объектіні оның жұмысының зерттелген нәтижелеріне ықпал ететін ішкі және сыртқы байланыстары бар жүйелік элементтері анықталған жүйе ретінде қарастырады, ал әр элементтің мақсаты объектінің жалпы мақсаттарына негізделі анықталады [126].

Жүйелік тұғыр заманауи басқару теориясында ерекше орынға ие. Өйткені ол басқару (білім беру) объектісінің күрделі ерекшелігін, сондай-ақ басқару процестерінің динамикасы мен құрамдастарының өзара әрекеттесуін ескереді. Жүйелік тұғыр саналы және жоспарлы басқаруды қамтиды. Басқару салаларында өзара байланыстар орнатылып, басты мақсат белгіленеді, содан кейін оған сәйкес жеке кезеңдік мақсаттар қалыптасады, міндеттер қойылады, оларды шешу жолдары мен уақыты жоспарланады, күштер таратылып, қаражаттар бөлінеді, бақылау орнатылады. Нобай бойынша, жүйелік тұғырдың келесі тізбек түрінде ұсынуға болады: мақсат – ресурстар – жоспар – шешім – жүзеге асыру – бақылау – түзеу және жетілдіру. (М.Л. Портнов). Жүйелік басқару функциялары: талдау, мақсатты айқындау, жоспарлау, ұйымдастыру, реттеу және бақылау [127].

Отандық ғалым Ш.Т. Таубаеваның пікірінше, жүйелік тұғыр – басқару жүйесін ішінен, оны өзара байланысты элементтер құрайтын жиынтық ретінде қарастыруға мүмкіндік береді [128].

А.Б. Айтбаева жүйелік тұғыр нысандарды жүйе ретінде зерттеу, жобалау және құрастырумен байланысты пәнаралық, жалпы ғылыми әдіснамалық білімнің ең белгілі және мойындалған формаларының бірі деп есептейді [118, б. 79].

Жүйелік тұғыр – нақты гносологиялық жағдаяттағы диалектикалық әдістердің көрінісі. Сондықтан жүйелілік жалпы ғылыми әдіснамалық зерттеудің бір құралы ретінде оқу-тәрбие үдерісін және бір-бірімен байланысты құбылыстарды жүйелі зерттеуге қажетті сапалы ғылыми тұғыр.

Жүйелік тәсілдің негізгі принциптерін қалыптастырумен А.А. Богданов, Г. Саймон, П. Друкер и А. Чандлер айналысты. Бұл ғалымдар педагогикалық ғылым жүйесінен алыста болса да, олардың ғылыми еңбектері педагогикадағы жүйелік тәсілдің дамуына септігін тигізді. Педагогикадағы жүйелік тәсілдің заманауи тұжырымдамасы өткен ғасырдың ортасындағы тұжырымдамадан көп өзгеше, алайда оның негізі дәл сол жылдары қаланған болатын.

Жүйелік тәсілдің *негізгі қағидалары*:

1. *Бірлік* – жүйе біртұтас және бөліктер жиынтығы ретінде қарастырылады.

2. *Тұтастық* – элементтер әр бағытта болуы мүмкін, алайда олар сонымен қатар өзара үйлесімді.

3. *Қарқындылық* – жүйенің бағытты немесе кездейсоқ факторлар әсерінен өзгере білу қабілеті;

4. *Жүйе мен ортаның өзара тәуелділігі*, яғни, ортамен өзара әрекеттесу процесінде жүйенің өз қасиеттерін көрсетуі.

5. *Иерархиялық* – яғни, бөліктерді саралау, жүйенің әрбір элементі ішкі жүйе ретінде, ал жүйенің өзі күрделі жүйе элементі ретінде қарастырылады. Бұл жүйе элементтерінің жиынтығы, олардың әрбірі нақты мағынаға ие, жүйенің басқа элементіне бағынуы, я болмаса, басқа элементті өзіне бағындыруы мүмкін.

6. *Ұйымдастыру* – құрамдас бөліктер мен оларды біріктіретін байланыстарды ретке келтіру.

7. *Жүйенің жағдайы мен сипаттамасының көптігі* – әрқайсысы жүйенің белгілі бір күйін суреттейтін түрлі үлгілер құрылымы.

8. *Декомпозиция* – объектіні әрқайсысы жүйенің жалпы мақсатынан туындайтын жекелеген мақсаты бар құрамдас бөліктерге бөлшектеу мүмкіндігі.

9. *Тұтастық қағидасы* бойынша жүйенің бар элементі біртұтас болып келеді. Яғни, олардың барлығы ортақ қағидалар, мақсаттар, міндеттерге бағынады.

10. *Құрылымдылық* нақты белгілері бойынша жүйе элементтерін жекелеген ішкі жүйеге біріктіру. Мұндай ішкі жүйелер өз кезегінде басқа ішкі жүйелермен түрлі байланыста болуы мүмкін.

11. *Көптік* жалпы жүйені түгел және әрбір элементті жеке сипаттау үшін көптеген түрлі модельдердің қолданылуын бағамдайды.

Білім беруді басқару саласындағы жүйелік тәсіл мен жүйелік ойлаудың қызметтері:

- мәселелер тудыратын ойлауды еңсеру;
- болмыстық стереотиптерді анықтап, жою;
- жүйелік ойлау қағидаларына сай басқару жолдарын түсіну;
- жүйенің құрамдас бөліктерін жеке және бірге жұмыс істеуін түсіну жолдарын дамыту;
- процестер мен құбылыстар жүйесіне қатысты сыртқы және ішкі өзара байланысын адекватты орнату;

– «Егер де...?» сұрағын қоя білу қабілетін жетілдіріп, жүйенің мінез-кұлқын болжау;

– жүйе құрылымын, оның элементтері арасындағы байланыс пен олардың функционалын өзгертуге дайындық қалыптастыру [129].

Білім берудегі басқаруға жүйелік тұғырды қолдану қажеттілігі:

– басшылардың басқарушылық араласуын қажет ететін жеке бірліктегі және тұтас білім беру қызметімен байланысты құбылыстар мен білім объектілерін қарастыруда;

– басқарудың тиімді әдістері мен технологияларын таңдауға арналған басқарылатын объектілер мен құбылыстардың классификациясы үшін сенімді негіз құруда;

– дұрыс басқару шешімдерін қабылдау үшін білім беру практикасының көптеген жағдайлық фактілерін бірыңғай жүйеге біріктіруде.

Жүйелік тұғырдың негізгі ұғымдары: жүйе, бірізділік, құрам, элемент, құрылым, байланыс, жүйені қалыптастырушы фактор, тәрбие беру жүйесі.

Жүйелік тәсілдің негізгі әдістері: жүйелік талдау және модельдеу әдісі [130].

А.Эйнштейн адамдардың проблемаларды шеше алмаудағы мәселесін олардың сол проблеманың деңгейінде ғана ойлайтындығын айтып баққан: яғни, егер қазіргі жағдай қанағаттандырмай тұрса, өзге тәсіл қолданып, мәселені басқа көзқараспен қарау қажет. Білім менеджері үшін бұл маңызды жеке және кәсіптік сапа болып табылады.

Осылайша, салыстырмалы аспектіде білім менеджерлерін дайындаудағы жүйелі тұғыр әрбір элементті бөлек оқып, оларды бір-бірімен салыстырып, сараптауға мүмкіндік береді. Сонымен бірге бұл тұғыр барлық ұқсастықтар мен айырмашылықтарды, қарама-қайшылықтар мен байланыстырушы сипаттамаларды, әр элементтің және бүкіл жүйенің даму динамикасын анықтауға көмектеседі.

Салыстырмалы зерттеулердің жаңа міндеттерінің арасында – «жаһандану әлеміндегі» жергілікті мәдениеттердің сипаттамаларын анықтау, білімге әсер ететін контекстік факторларды талдау бар. Постмодерндік мәдениетте ұлттық, мәдени және жеке тұлғалық мәселесі өткір тұр. Саяси партиялар, ассоциациялар, ұйымдар мен білім беру мекемелері, сондай-ақ жеке тұлғалар өздерінің сипатын, тұлғалық қасиеті мен кейпін іздейді. Еуропа мен Ресейде постмодерндік мәдениет ерекшелігі болып табылатын ұжымдық сәйкестілік дағдарысы бар, яғни жеке мәдени ұқсастық артқан. Субъективті мәдениет жоспары бірінші кезекте тұр [131].

В.М. Межуев «мәдени еуроцентризмнің құлдырауы», яғни әртүрлі және бір-біріне ұқсамайтын мәдениетке тек бір еуропалық модельге сәйкес келетін әдістерді бағалаудың тәсілдері және өзге мәдениеттер туралы білімді дамытатын (оларды зерттейтін танымдық субъектіге жатпайтын) мәдениеттану ғылымының пайда болуына себеп болғанын айтады [132].

Салыстырмалы педагогикалық зерттеулерде мәдени көзқарас туралы М. Садлер: «Шетелдік білімді зерттеуде оның сипаттамасынан әлдеқайда

маңызды нәрсені ұмытпауымыз керек. Біздің ең басты назарымызда – қарапайым сипаттамадан бөлек, материалдық емес тиімділіктің нәтижесі ретінде кез келген сәтті білім жүйесін түсінуге күш салу. Мәдени дәстүрлердің басты бөлігі болып табылатын ұлттық рухты түсіну керек..., ең алдымен белгілі бір ұлттың көрінбейтін, терең жасырын рухани күштерін зерттеу қажет», – дейді [133].

Мәдениетті зерттеуге арналған заманауи педагогикалық салыстырмалы зерттеулердің дискурсы мәдениет пен білім арасындағы тығыз қарым-қатынасқа негізделген. Франция компаративісі Ле Тханх Кхоидың пікірінше, мәдениет салыстырмалы педагогиканың шеткі бөлігінде орналасқан және оны зерттеудің ерекше нысаны ретінде қызмет етпесе де, мәдени контекст жеке білім беру жүйесінің және басқа да білім беру жүйелерінің даму механизмдерінде көп нәрсені түсінуге мүмкіндік беретін «түсіндірме фактор» болып саналады. Қытай ғалымы Гу Мингуан мәдениет пен білімнің өзара байланысын талдай отыра: «Мәдениет пен білімнің байланысы, мәдениет пен білімнің маңызды ерекшелігі болып табылады. Яғни білім беру, бір жағынан мәдени дәстүрлердің ықпалы болып табылса, ал екінші жағынан, бұл мәдениетті қалыптастырудың ең маңызды құралы, басқаша айтқанда, білім мәдениетті қалыптастырады», – дейді. (Gu Minguan). Педагогикалық салыстырмалы зерттеулерге арналған мәдениеттану негіздемесін анықтауда Г. Мингуан әр ел мәдениетінің өзіндік формасы бар екенін түсіндіреді және ол педагогиканың негізгі бағыттары ретінде саясатта, білім беру жүйесінде жиі көрінетінін айтады [133, б. 34].

Ғалымның пайымдауынша, салыстырмалы педагогикалық зерттеулерде ең бастысы, ұлттық құндылықтарды түсіну қажет. Педагогикалық ойлау имиджі, бұл мысалы батыстық көзқарас пен шығыс мәдениетінің қатынасында байқалады.

Әлеуметтік-мәдени детерминант тұрғысынан білім беру контекстінде салыстырмалы талдауды батыс компаративистері ХХ ғасырдың бірінші жартысында дамытты.

Осылайша, И. Кэндэл кез келген білім беру жүйесінің ерекшеліктері негізінен ұлттық мәдениет түрімен алдын ала анықталатынын айтып, педагогика мен білімнің дамуына мәдени-салыстырмалы талдау жасауды ұсынған (*Kandel I., 1933*). Ал Н. Хэнс Батыс Еуропа елдеріндегі ұлттық білім ерекшелігіне ықпал ететін мәдени факторларды үш категорияға бөледі: табиғи және экономикалық; діни; зайырлы. (*Hans N., 1958*) [133, б. 34].

Біздің ойымызша, мәдениет білім беру менеджерін дайындауға негіз болуға тиіс. Өйткені мәдениет адам қызметінің барлық түрлерін қамтиды, рухани мұраны зерделеу үшін мүмкіндіктер ашады, заманауи қоғамда бағыт береді, адамның қызығушылығын анықтайды, білімін бағалап, оны жетілдіреді.

Мәдени негізде заманауи өркениеттің жаңа қыры кәсіби құзыреттілікке және адамның рухани әлеміне қойылатын талаптармен қалыптасады. Мәдени тұғыр мәселесін белсенді түрде ресейлік (Е.И. Бражник, В.С. Библер, Н.С. Гаркуша, Г.И. Гайсина, И.Ф. Исаев, В.Д. Семенов, В.П. Юдин.), сондай-ақ

отандық (Д.М. Джусубалиева, З.А. Исаева, Ш.Т. Таубаева, М.С. Панин, А.А. Молдажанова) ғалымдар зерттеуде. Еңбектерде білім мен мәдениет арасындағы қарым-қатынастың жан-жақты мәселелері қарастырылған.

Е.И. Бражниктің сөзінше, мәдени тұғыр салыстырмалы зерттеулерде алдыңғы қатарға шығуда. Әлемдегі өзгерістердің жаһандық сипаты, ең алдымен қоғамдық өмірді ізгілендіруге байланысты. Мәдени ойлаудың басында өзара тәуелділік пен қарым-қатынас туралы әлем тұжырымдамасы бар [131, с. 78].

Мәдени тұғыр педагогикалық зерттеулерде оның категориялық аппаратына мәдениет, тәрбиелік құндылықтар, өркениет, руханилық, жеке мәдениет, мәдени контекст, мәдени дағдарыс, металитет, нормалар, дәстүрлер, мәдени ерекшеліктер, әлеуметтік маңызы бар білім, құндылық бағдар және т.б. ұғымдарды енгізуге мүмкіндік береді.

Мәдени тұғыр қазіргі уақытта білім беру арқылы мәдениетаралық өзара іс-қимыл қалай қалыптасатынын түсінуге көмектеседі, ол мәселелерді шешудің жеңілдетілген рационалды схемаларынан біртіндеп бас тартуға, түсінетін рефлексия салмағының өсуіне, білім беру мәселелерін шешудің жаңа тәсілдерін әзірлеуге негізделген.

Салыстырмалы білім беруде зерттеушінің бөтен мәдениеттер мен көзқарастарды түсіну қабілеті, іс-әрекеттің өзіндік негіздері мен оның шекараларын сын тұрғысынан талдау, бөтен мәдениеттің өзіндік ерекшелігін тану, оларды өз ұстанымы мен пайымына қосу қабілеті, көптеген ақиқаттың болу заңдылығын тану, диалогтік қарым-қатынас құру және ақылға қонымды ымыраға бару қабілеті аса маңызды.

Сонымен бірге, мәдени тұғыр білім беруді ұлттық-мәдени құндылықтар мен дәстүрлерді бейнелейтін мәдени құбылыс ретінде қарастыруға мүмкіндік береді. Осы тұрғыдан алғанда, еуропалық білім еуропалық даму үрдістерін көрсететін ұлттық білім беру жүйесінің жиынтығы [131, б. 78].

Мәдениет өзін-өзі белгілі бір шектеу мен өзін-өзі ұстау, өзінің жеке ұмтылыстарында шекті және жоғары нәрсе көрмеуге, бірақ өзін белгілі, ерікті түрде қабылданған шекаралардың ішінде қарауға белгілі қабілеттілікті болжайды, мәдениет мазмұны ақылмен, адамгершілікпен немесе сеніммен ұйғарылған нормалармен анықталады.

Мәдени тұғыр зерттеушінің салыстырмалы зерттеу әдістері мен техникасын таңдау технологиялық деңгейінде де көрінеді. Бұл таңдау білім берудегі интеграциялық үрдістерді дамытуға қатыса алатын зерттеушінің (белгілі бір мәдениеттің тасымалдаушысының) тиісті мәдени контекстіндегі мінез-құлық жағдайларымен анықталады [131, б. 78].

В.С. Библер қазіргі заманғы мәдени көзқарас заманауи адамзат ғылымындағы құндылыққа айналғанын айтады, себебі «мәдениет – өзара түсіністіктің негізінде ғылыми ойлаудың және күнделікті өмірдің негізі». Қазіргі заманғы ақыл-ой мен әлем, ғылым мен адам арасында бірегей мәдениет туындылары саласында түсінік бар» [134].

Н.С. Гаркуша компаративті педагогикалық зерттеуде мәдени көзқарас әлеуметтік маңызы бар құндылықтар жүйесін шоғырландыру және оны

педагогикалық процесте қайта қалпына келтіру үшін салыстырылатын мемлекеттердің мәдени жетістіктерін қарастыруға мүмкіндік береді деп санайды. Осылайша, салыстырмалы зерттеулердегі мәдени көзқарас әлемдік мәдени ағымға, түрлі мәдениеттердің ықпалдасуын ынталандыруға, адамзаттың бірыңғай өзара толықтырушы мәдениетін қалыптастыруға, түсінуге және қабылдауға ықпал етеді [116, б. 151].

Г.И. Гайсина мәдени көзқарас педагогиканың әдіснамалық негізі деп есептейді, яғни оның негізгі мақсаты—«мәдени мұраның негізгі санаттарын, байланыстың тұтастығын, өткен тарихи дәуірдің рухани өндірісінің қатынастары мен нәтижелерін, олардың сабақтастығы мен жаңа мәдени құндылықтарды құру» [135].

Г.И. Гайсинаның пайымдауынша, мәдени көзқарас жалпы ғылыми әдіс ретінде зерттелетін объектіні мәдени құбылыс немесе процесс ретінде түсінуді және түсіндіруді қамтиды. Мәдени көзқарас – мәдениеттің аксиологиялық, іс-әрекет және жеке шығармашылық аспектілерінің бірлігін ашатын және адамды оның субъектісімен, басты әрекет етуші тұлғамен қарайтын әдіснамалық ұстаным. Заманауи педагогикалық ғылымның әдіснамалық негізі ретінде мәдени көзқарас педагогикалық құбылыстарды және процестерді түсіну және түсіндіруде негізгі мәдениет феноменін пайдалануды қарастырады. Педагогикалық мәселелерді мәдени талдаудың функционалдық принциптері мәдениетті жүйелі қайта құру болып табылады; мәдени даму субъективтілігін және мәдениетте пәндік принципті іске асырудың сипатын ескере отырып, мәдениеттің нормативтік және шығармашылық аспектілерінің бірігуі [135, б. 8].

Мәдени тұғыр жүйе құраушы мәдениеттану ұғымдарының призмасы арқылы әлеуметтік және психикалық өмірдің кез келген саласын талдауды қамтамасыз ететін әдіснамалық тәсілдердің жиынтығы (оның ішінде білім беру және педагогика) «мәдениет», «мәдени үлгілер», «нормалар» және «құндылықтар», «әдет» және «өмір салты», «мәдени қызмет» және «қызығушылық» сияқты.

И.Ф. Исаевтың ұсынуы бойынша мәдени тұғыр «педагогикалық құндылықтар мен технологияларды игеру және трансляциялау бойынша жағдай жасауға бағытталған теориялық-әдіснамалық ережелер мен ұйымдастыру-педагогикалық шаралар жиынтығы, кәсіби қызметте мұғалімнің жеке тұлғасын шығармашылық тұрғыдан танытуды қамтамасыз етеді [136].

Педагогикадағы мәдени тұғыр В.Д. Семеновтың пікірінше, бұл – ең алдымен, құндылық-мағыналық тәсіл. Бұл ретте ғалым құндылықты үш топтамаға бөледі:

- дербестік (мен қалаймын, мен жасай аламын, мен жасау керекпін);
- әлеуметтік (патриотизм, азаматтық, Отан үшін жанқиярлық);
- жалпыадамзаттық (адам өмірі, білімге құқығы, әлеуметтік қамтамасыз етілуі).

В.Д. Семеновтің пайымдауынша, педагогикадағы мәдени тұғыр педагогикалық мақсаттарға жетудің жаңа жолдарын айқындайды. Осыған байланысты ол төмендегі тәсілдерді атап өтеді:

- ересектер тәжірибесіне сүйенуді көздейтін жол;
- өзін-өзі жетілдіру жолы;
- алғашқы екі жолдың ықпалдастығы [115, б. 36].

А.А. Симонов атап өткендей, қазіргі жағдайда білім берудегі мәдени тұғыр тек өткен мәдени үлгілердің болашақ ұрпаққа насихатталуы ғана емес, сонымен қатар педагогтер мен студенттердің бірлескен белсенді әлеуметтік іс-қимылын көрсетеді. Бұл қарым-қатынас өзара даму және рухани баюмен қатар жаңа мәдениетті қалыптастырады [137].

Отандық зерттеушілер М.С. Панин мен А.А. Молдажанованың пікірінше, мәдени тұғыр стратегиялық тәсіл ретінде студенттің жеке басына және оның негізгі күштерін өздігінен жүзеге асыру үшін қажетті жағдайларды жасауға бағытталған [138].

Авторлар мәдени тұғырды әдістемелік көзқарас ретінде қарастырылуы керек екенін айтады, себебі ол мәдениет теориясының басым бағыттарына негізделген және белгілі бір принциптер негізінде пәндік білім мазмұнын толығымен талдауға мүмкіндік беретін кәсіби қызметтің стратегиясын анықтайды.

Әдістемелік қағидалар ретінде біз зерттеуге арналған ең маңызды екі нәрсені атауға болады:

Мәдени-тарихи принцип мәдени білім жүйесінде ең маңызды болып табылады. Ол барлық құбылыстарды, оқиғаларды, мәдени процесс фактілерін сол уақыт пен сол жағдайлар контекстінде қарау керек дегенді білдіреді. Тиісті дәуірден «алып тастау» әрекеттерінің тарихи-мәдени үдерістерді бұрмалау қаупі бар.

Тұтастық принципі әлемдік және отандық мәдениетті дамытудағы кез келген кезенді зерделеу құбылыстардың, оқиғалардың, мәдениет фактілерінің алуантүрлілігін қамтуы тиіс. Оқиғалардың шынайы болмысын бұрмалауға мүлдем жол берілмейді. Бұл қағида саяси өткір және өзекті мәселелерді зерттеуде ерекше маңызды.

Осылайша, салыстырмалы аспектіде білім беру менеджерлерін даярлаудағы мәдени көзқарас бізге әлеуметтік маңызды құндылықтар жүйесін шоғырландыру және мемлекеттердің мәдени жетістіктерін білім беру процесінде ұдайы пайдалануға мүмкіндік береді.

Зерттеуде аксиологиялық тұғырды қолдану заңды болып табылады, өйткені әлеуметтік маңызы бар қызметтің жалпыадамзаттық құндылықтары білім менеджерінің азаматтық сана-сезімін анықтайды.

Аксиология (грек тілінен *axia* - құндылық и *logos* - ілім) – құндылық әлемінің құрылымы туралы философиялық ілім.

Аксиологиялық тұғыр (М.С. Каган, Г.П. Выжлецов, М.С. Бургин, В.И. Кузнецов, З.И. Равкин, В.А. Слостенин және т.б.) ХХ ғасырдың 60-жылдарынан бастап дамыды.

М.С. Каганның пікірінше, құндылық иерархиясының мағынасы «объект пен субъектің» арасындағы «тұлғалық пен тектілік».

Г.П. Выжлецов өмір мен мәдениеттің құндылықтарын шынайы қарым-қатынас жүйесі ғана емес, сонымен бірге болашақты болжай отырып, идеалдар

мен нормалар ретінде көрсетеді.

Аксиологиялық тұғырды педагогикалық ғылым мен кәсіби педагогикалық білім саласында В.А. Слостенин жетілдіруде. Оның көзқарасы бойынша, бұл тәсіл құндылығы жоғары адамды анықтайды. Ол бір уақытта екі мәселені шешуге мүмкіндік береді: адамдардың рухани қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін олардың әлеуеті тұрғысынан педагогикалық құбылыстарды зерттеуді, сондай-ақ қоғамды гуманизациялау мәселесін шешеді. Бұл тәсілдің мәні аксиологиялық принциптер жүйесі арқылы анықталады: мәдени және этникалық ерекшеліктердің алуантүрлілігін сақтай отырып, құндылықтардың біртұтас гуманистік жүйесі аясындағы философиялық көзқарастардың тең құқықтылығы; адамдардың экзистенциалды теңдігі; дәстүр мен шығармашылық теңдігі, бүгінгі және болашақтағы рухани ашылудың мүмкіндігін тану және өткеннің ілімдерін оқып үйрену мен қолдану қажеттілігін мойындау, дәстүршілдер мен жаңашылдар арасындағы кең көлемдегі диалог. Аксиологиялық көзқарас белгілі бір тарихи кезеңдегі ұлттық рухани және материалдық мәдениетінің ұлттық құндылықтарымен өзара байланысын білдіреді, бұл өз кезегінде «тарихи дереккөзден ақпарат алу» және оны түсіндіруді анықтайды (өзара байланысты процестер) [112].

Аксиологиялық тұғыр әлеуметтік тәжірибені ұрпақтан ұрпаққа қалдыру кезінде іске асырылатын негізгі құндылықтар мен мағыналарға олардың бағдарлануы контекстінде білім беру процестерін талдауға мүмкіндік береді. Сондай-ақ педагогикалық аксиологияны дамытуда Б.М. Бим-Бада, Б.С. Брушлинский, Б.И. Додонов, Б.Г. Кузнецов, Н.Д. Никандров, В.А. Слостенин, В.М. Розина, М.Н. Фишер, П.Г. Щедровицкий еңбектері елеулі үлес қосты.

Аксиологиялық тұғыр педагогиканың гуманистік бағыттылығымен үйлесімді. Бұл адамның педагогикалық ғылымда ең жоғары әлеуметтік құндылық және әлеуметтік дамудың мақсаты ретінде қарастырылуына байланысты. Осылайша, аксиологияны қазіргі заманғы педагогиканың жаңа білім беру философиясы мен әдіснамасының негізі ретінде қарастыруға болады.

Аксиологиялық ойлауда өзара әсер етуші әлем түсінігі бар. Ол түсінік біздің әлеміміз, тұтас адамның әлемі, сондықтан адамзатты біріктіріп қана қоймай, әрбір жеке адамды сипаттайды деген ортақ нәрсені көруді айғақтайды. Гуманистік құндылықты бағдар – бейнелі түрде айтқанда, құндылықтар жүйесінің барлық буындарына белсенділік беретін «аксиологиялық серіппе».

Аксиологиялық көзқарастың мәні аксиологиялық қағидалар жүйесі арқылы анықталуы мүмкін:

– мәдени және этникалық ерекшеліктердің алуантүрлілігін сақтай отырып, құндылықтардың біртұтас гуманистік жүйесі аясындағы философиялық көзқарастардың тең құқықтылығы;

– дәстүр мен шығармашылықтың теңдігі, өткен және қазіргі заманғы ілімдерді оқып-үйрену қажеттілігін мойындау, сондай-ақ заманауи және келешектегі рухани ашылу мүмкіндігін тану, дәстүршілдер мен жаңашылдардың диалогін кең көлемде дамыту;

– құндылықтардың негіздері туралы демагогиялық даулардың орнына адамдардың әлеуметтік-мәдени прагматизмінің экзистенциалды теңдігі; мессиандық пен енжарлықтың орнына диалог және қозғалыс [125, б. 88].

Аксиологияда танымдық когнитивті және эмоционалды-ерікті компоненттерді қамтитын «Мен» құндылық бағдарлар жүйесі маңызды. Онда педагогикалық құндылықтардың жеке-тұлғалық жүйесінің негізі болып табылатын әлеуметтік-педагогикалық, сондай-ақ кәсіби-топтық құндылықтар бейімделген.

Бұл жүйе:

– адамның әлеуметтік және кәсіби ортадағы рөлін бекітуге байланысты құндылықтар (педагог еңбегінің қоғамдық маңыздылығы, педагогикалық қызметтің беделі, кәсібін жақын жеке ортасының мойындауы және т.б.);

– қарым-қатынас қажеттілігін қанағаттандыратын және оның шеңберін кеңейтетін құндылықтар (балалармен, ұжыммен, үлгілі адамдармен қарым-қатынас, балалардың сүйіспеншілігін сезіну, рухани құндылықтармен алмасу және т.б.);

– шығармашылықта өзін өзі дамыту құндылығы, (кәсіби және шығармашылық қабілеттерін дамыту мүмкіндіктері, әлем мәдениетіне кіріспе, сүйікті іспен шұғылдану, өзін өзі үздіксіз жетілдіру және т.б.);

– өзін өзі дамыту құндылығы, (шығармашыл, педагог еңбегінің нұсқаулық сипаты, қиялшылдық және педагогикалық мамандықтың тартымдылығы, әлеуметтік жағдайы төмен балаларға көмек көрсету мүмкіндігі т.б.);

– прагматикалық қажеттіліктерді қанағаттандыруға мүмкіндік беретін құндылықтар (кепілдік берілген мемлекеттік қызметті алу мүмкіндіктері, еңбекақы және демалыс ұзақтығы, қызметтік лауазымдық өсу т.б.) [125, б. 90].

Аксиологиялық тұжырымдама мәдениетті адамдар жинақтаған материалдық және рухани құндылықтар жиынтығы ретінде қарастырады. Оның жақтаушылары мәдениеттің кез келген элементінде заттың өзі емес, осы заттың өзінің табиғи болмысынан тыс жерде, адам үшін бағасы, құны маңызды деп есептейді.

Менеджердің құндылықтары оның ішкі эмоциялық дамыған әрекетін реттеуші болып табылады, ол өзіне және оның айналасындағы әлемге өзінің қарым-қатынасын анықтайды және өзінің кәсіби қызметінің мазмұнын модельдейді.

Аксиологиялық тұғыр білім менеджментін зерттеуде қолданыстағы тұғырлардың арасында маңызды рөл атқарады. Біздің зерттеуде бұл тұғыр Қазақстан мен Литваның білім менеджментін салыстырмалы талдау үшін негіз ретінде мақсаттарды, міндеттерді, басымдықтарды бөліп көрсетуге мүмкіндік береді. Сонымен бірге екі елдің болашақ білім менеджерлерінің жеке басының құндылық негізін зерттеуге, білім беру іс-шараларын ұйымдастыру процесі жүретін әлеуметтік мәні бар құндылықтарға талдау жасауға көмектеседі

Осылайша, аксиологиялық тұғыр болашақ білім менеджері тұлғасын білім беру мен өзін-өзі дамытудағы басым құндылықтардың жиынтығын анықтауға және бұл адамның құндылық әлемінің даму заңдылықтарын негізге ала отырып, білім беру үдерісін зерттеуге және жобалауға мүмкіндік береді.

Болашақ білім менеджерінің шығармашылық бағыттылығы бар кәсіби басқару қызметінің субъектісі ретінде рухани жағдайына жауап береді. Кәсіби қызметтің салыстырмалы тұрақты бағдарлары ретінде әрекет ететін құндылықтар жүйесін қамтиды.

Аксиологиялық тұғыр адамның мінез-құлқы сондай-ақ, білім беру және кәсіптік қызметтің реттеуге, таңдау жағдайларында дұрыс шешім қабылдауға, жұмыстың мазмұны мен нәтижелерін сараптауға, құндылық қатынас призмасы арқылы білім мен дағдылар жүйесін қалыптастыру үдерісін талдауға мүмкіндік береді.

Ол қазіргі заманғы әлеуметтік талаптарға сәйкес болашақ білім менеджерлерінің дүниетанымын қалыптастырады, бұл өз кезегінде тиісті кәсіби құндылықтар әлемдік тәжірибесінде соңғы жылдары, білім беру жүйесінің құзыреттілік ұғымын білім берудің бір мақсаты ретінде қарастыратын көзқарас қалыптасты. Осыған сәйкес жоғары мектептің білім беру мақсаты ретінде қосу білім беру менеджерлерінің негізгі құзыреттіліктерін қалыптастыру басым бағыттардың бірі болып табылады.

Құзыреттілік тәсілді қолдану Ресейлік білім беруді модернизациялау, саласында бірқатар ғылыми-зерттеулер бар (В.Л. Бенин, А.А. Вербицкий, О.Г. Ларионова, Г.У. Матушанский, О.Р. Кудakov, В.В. Юдин және т.б.).

В.Л. Бениннің пікірінше, құзыреттілік тәсіл білім берудегі инновациялық үдерісті бейнелейді, көптеген дамыған елдерде қабылданған білім беру стандартының жалпы тұжырымдамасына сәйкес келеді және білім беру мазмұны мен оның сапасын бақылау жүйесін құрастырудағы құзыреттілік жүйесіне көшумен тікелей байланысты. Құзыреттілік білім беру («білім берудегі құзыреттілік тәсіл») – тиісті жарияланымдардың көбейгеніне қарамастан, бүгінгі күні әлі де жеткілікті зерттелмеген күрделі мәселе [139].

А.А. Вербицкий мен О.Г. Ларионова құзыреттілік тәсіл келесі позициядан шығады деп санайды: оқыту процесінде адам нақты практикалық-бағытталған білімді игеріп, өмірде табысты бола алатын белгілі бір әлеуметтік және кәсіби маңызды қасиеттерді дамытуы тиіс [140].

В. Юдиннің айтуынша, «құзыреттілік» термині адамның нақты білімін емес, оны қолдану мүмкіндігін, белгілі бір жағдайларда шешім шығару үшін қолданылатынын айтады. Бұл энциклопедиялық сауаттылыққа қарағанда заманауи адам үшін маңызды. Өмір қозғалыста, біз мектеп бітірушіні өмір бойы қажет болатын құзыреттіліктер мен қамтамасыз ете аламыз деген ойдан бас тартуға тура келеді. Мақсат – мықты баста емес, жақсы ұйымдастырылған мида болу керек. Барлығын білу маңызды емес, маңыздысы жұмыстың жаңа тәсілдерін өзінше меңгеру [141].

Оқу орындарының қазіргі басшысының құзырына көптеген аспекті кіреді: бұл шаруашылық қызмет, экономикалық және әлеуметтік мәселелерді шеше білу, білім беру процесін басқару. Сонымен қатар көшбасшы үшін қажетті ұйымдастырушылық қабілет пен психологиялық қасиеттердің болуы талқыланбайтын нәрсе. Ол күн сайын әртүрлі күрделі мәселелерді шешуі тиіс.

В.В. Юдин басшының құзыреттілігін айқындап және заманауи білім менеджері нені меңгеруі керек деген сұраққа жауап бере отырып, оларға қойылатын талаптар тізімін, сондай-ақ менеджерлерге арналған даярлау бағдарламалары мен оқулықтарды талдайды. В.В. Юдин құзыреттілікті жүйелеудің бірнеше тәсілдерін ұсынады:

1. Пәндік тәсіл. Негізгі үдерісті ұйымдастыру, персоналды басқару, ұйымның жұмыс істеуі мен дамуын қамтамасыз ету жөніндегі басшының қызметін дәстүрлі түрде айқындайды.

2. Қызметтік тәсіл: Әкімші мақсатқа жету, жоспарлау, болжау, ұйымдастыру, бақылау, диагностика, талдау және қызметті бағалау (өзін-өзі талдау), сондай-ақ рефлексия дағдыларын меңгеруі тиіс.

3. Функционалды тәсіл. Менеджердің төрт негізгі функциясы бар (ұйымды жоспарлау, ынталандыру, процесті ұйымдастыру, бақылау) және қосымша екі ұйымдастырушылық (басқарушылық тапсырмаларды шешу, коммуникация немесе басқару коммуникациясы).

4. Интегралды тәсіл. Білім беру сапасын басқару немесе маркетинг тұрғысынан барлық ресурстарды оңтайландыру сияқты өтпелі міндеттерді шешу бойынша құзыреттер қарастырылады. Менеджердің жалпы құзыреті кез келген салада және қызметтің кез келген бағытында көрінеді [139, с. 152-153].

В.В. Юдин репродуктивті білім беру кезінде директор өз қызметін ағымдағы білім беру мекемесінің басқаруымен қандай да бір перспективалық бағыттарды жүзеге асырмай шектей алады деп санайды. Өнімділік басшыны жаңа технологияларды меңгеруге, оқу орнын дамытуға бағытталған қызмет түрлерін орындауға мәжбүрлейді. Тұлғаға бағытталған білім беру шығармашылық ұжымды дамытуға арналған басқару іс-әрекеттеріне баса назар аударуды талап етеді.

Г.У. Матушанский мен О.Р. Кудачков кәсіби маман дайындауға құзыреттілік көзқарасты білім беру мазмұнын жаңарту мен оқыту сапасын арттырудың маңызды тұжырымдамалық ережелерінің бірі ретінде тұжырымдайды. Бұл тәсіл ұғымында «нәтижеден» қалыптасатын білім беру мазмұнын интерпретациялау идеологиясы қойылған. Ғалымдардың пікірінше, құзыреттілік тәсіл – бұл кәсіби қызмет туралы барабар ұсыныспен сипатталатын кәсіби маманның тиімді дайындығын қамтамасыз ететін теориялық білімнің, іскерліктің, қабілеттіліктің, кәсіби маңызды және жеке қасиеттердің оңтайлы қатынасына негізделген құзыреттілікті қалыптастыруға бағытталған әдіснамалық, парадигмалдық құрылымдық компоненттер кешені [142].

Ш.Т. Таубаева кәсіби білім берудегі құзыреттілік тұғыр әртүрлі құзыреттілік түрлерінің жиынтығы арқылы күтілетін нәтижені қалыптастыруды көздейді. Тек аталмыш тұрғыдан келу арқылы ғана кәсіби салада өнімді өзбетіндік және жауапты іс-әрекетке дайын маман даярлауға болады. Ғалым педагогтің құзыреттілігін жеке тұлға қасиеттерінің интеграциясы ретінде қарастыра отырып, кәсіби педагогикалық құзыреттілік моделін анықтау қажеттігін айтады [114, б. 142].

Білім менеджерлерін даярлау үшін құзыреттілік тәсілді қолданудың негізгі принциптеріне:

– кәсіби ұтқыр принципі (болашақ білім беру менеджерлерінің техникалық құралдарды, технологиялық процестерді тез меңгеруге дайындығы мен қабілетін дамытуды көздейді);

– үздіксіз білім беру принципі (әртүрлі кезеңдерде білім менеджерімен бірге жүретін білім беру мекемелерін жобалау процесінде іске асыруға қажетті негізгі идеялар жүйесі);

– бейімделу принципі кәсіби білім беруді нарықтың өзгермелі жағдайларына және қоғамның қажеттіліктеріне бағыттау;

– болашақ білім менеджерін даярлауда кешенді құзыреттілік бағыттылықты қолдану мақсатын ескере отырып, білім беру қызметінің субъектілерін білім беру құрылымындағы өзара байланыстың түрі (өмірлік тәжірибені қоса алғанда) ретінде қарастыруды көздейтін әмбебап құзыреттерді қалыптастыруға бағдарлау принципі.

Біздің ойымызша, принциптердің осындай өзара байланысы білім берудің және болашақ білім менеджерінің жеке тұлғасын тәрбиелеудің біртұтас жүйесінде жалпы және кәсіптік оқытуды ұштастырудың, оны қазіргі кезеңдегі қоғам мен еңбек нарығының жеке мүдделері мен қажеттіліктеріне сәйкес кәсіби қызметке белсенді қатысуға дайындаудың негізін құрайды.

Білім менеджерлерін дайындау процесінде құзыреттілік көзқарас қызметтің барлық аспектілерін толығымен қамтуға мүмкіндік береді және ең бастысы, оның негізгі құзыреттіліктерін қалыптастыру және дамыту үшін жеткілікті жоғары деңгейде, себебі білім менеджерінің қызметі объектісі ретінде білім беру мекемесі. Демек, менеджердің танымдық және қайта құрушы қызметі барлық жүйені де, оның жеке кіші жүйелерін де қамтуы тиіс.

Осылайша, барлық әдіснамалық тұғырларды қарастыра отырып, біз оларды кесте түрінде жасадық (кесте - 2).

Кесте – 2 Білім беру менеджерлерін дайындаудың әдіснамалық тұғырлары

Әдіснамалық тұғырлар	Негізгі қағидалар	Дайындық мақсатына көзқарас
1	2	3
Жүйелік	<p>Бір-бірімен жүйелік тәсіл қалып тастыратын өзара байланысты аспектілер</p> <ul style="list-style-type: none"> - жүйелік-элементтік (жүйе қан дай құрылымнан құралғанын анық тайды); - жүйелік-құрылымдық (құраушы құрылымдардың өзара іс-қимыл тәсілін анықтайды); - жүйелік-функционалдық (жүйе мен оның құрылымдарын орын дай тын функцияларды анық тайды); <p>жүйенің барлық даму векторлары бойынша басқалармен өзара</p>	<ul style="list-style-type: none"> - болашақ мамандардың кәсіби қалыптасуын қамтамасыз етеді; - проблемаларды тудыратын ойды жеңуге көмектеседі; - жүйелік ойлау принциптеріне сәйкес басқару әдістерін түсіндіруді қамтама сыз етеді; - жүйенің құрамдас бөліктерінің жұмыс істеуін жеке және ұжымдық түрде түсіну қабілетін дамытады; - жүйеге қатысты сыртқы және ішкі процестер мен құбылыстар арасындағы өзара байланысты барабар орнатуға ықпал етеді;

1	2	3
	<p>- жүйелік-коммуникациялық (осы жүйелік-интеграциялық (жүйені сақтау, жетілдіру және дамыту тетіктерін, факторларын анықтайды);</p> <p>- жүйелік-тарихи (жүйелік перспективаны анықтайды)</p>	<p>- жүйенің құрылымын, оның элементтері арасындағы байланысты және олардың функционалын өзгертуге дайын болуына ықпал етеді</p>
Мәдени	<p>Мәдени-тарихи тәсіл қағидасы</p> <p>Тұтастық принципі</p>	<p>Білім беру менеджерлерін салыстырмалы аспектіде дайындаудағы білім беру процесінде әртүрлі тәжірибелердің әлеуметтік маңызды жүйесін шоғырландыру және оны ұдайы өндіру үшін салыстырылатын мемлекеттердің мәдени жетістіктерін пайдалануға мүмкіндік береді</p>
Аксиологиялық	<p>- білім беру құндылықтарының тарихи және әлеуметтік-мәдени өзгермелілігі;</p> <p>- әлеуметтік-мәдени және білім беру құндылықтарының өзара байланыс принципі;</p> <p>- қоғамдық және жеке құндылықтардың арақатынасы принципі;</p> <p>- дәстүрлі және инновациялық құндылықтарды интеграциялау принципі;</p> <p>- білім берудің негізгі, нормативтік, ынталандырушы, құндылықтарының бірлігі принципі.</p>	<p>- болашақ білім менеджері тұлғасын өздігінен дамыту және білім беруде басым құндылықтар жиынтығын анықтауға мүмкіндік береді, бұл адамның құндылық әлемінің даму заңдылықтарын негізге ала отырып, білім беру процесін зерттеуге және жобалауға мүмкіндік береді</p>
Құзыреттілік	<p>- кәсіби ұтқырлық принципі;</p> <p>- үздіксіз білім беру принципі;</p> <p>- бейімделу принципі;</p> <p>- болашақ білім менеджерлерін әмбебап құзыреттілікті қалыптастыруға бағыттау принципі</p>	<p>Принциптердің талаптарын орындау білім берудің және болашақ білім менеджерінің тұлғасын тәрбиелеудің біртұтас жүйесінде жалпы және кәсіптік оқытуды ұштастыруды, оны қазіргі кезеңдегі қоғам мен еңбек нарығының мүдделеріне бағыттауды көздейді.</p>

Осылайша, жоғарыда қарастырылған әдістемелік-теориялық тәсілдерді үйлесімді өзара байланыста және өзара толықтыра қолдану орынды, өйткені олар мәселені заманауи түсінуді қамтамасыз етеді, және зерттеудің мәнін ашу үшін болашақ білім менеджерінің сапалы кәсіби даярлығын қамтамасыз етуде үшін кешенді құралдарды таңдау мүмкіндігін береді.

Бірінші бөлім бойынша тұжырымдар

Білім беру менеджерлерін кәсіби дайындаудың теориялық негіздерін талдау келесі қорытынды жасауға мүмкіндік берді.

Білім беру менеджерлерін дайындауға қойылатын талаптардың өсуі келесі факторлармен байланысты:

– мектептегі білім берудің нәтижеге негізделген басқарудың жаңа үлгілеріне көшуі;

– білім беруді жан басына қаржыландыру;

– инновациялық мектеп пен білім беру ортасының дамуы;

– мұғалімдердің мәртебесінің жоғарылауы;

– басқарушылық лауазымдардың конкурстық түрде ауыстырылуы.

Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламаларын үнемі жаңарту, кәсіби стандарттар мен кәсіп атласын жаңарту, менеджерлерді жаңа форматта даярлау үшін бәсекеге қабілетті, сұранысқа ие білім беру технологияларын жобалау қажеттілігі туындап отыр.

Бүгінгі білім беру менеджері заманауи менеджменттің әдістерін, ұстанымдарын, әрекеттерін пайдалана отырып, білім беру үдерісінде басқарушылық және педагогикалық қызметтерді жүзеге асыратын басқарудың субъектісі.

Білім беру менеджерлерін дайындау жүйелерін салыстырмалы талдау алдыңғы қатарлы педагогикалық тәжірибені қорытындылауға мүмкіндік берді. Осыған байланысты бірінші бөлімде салыстырмалы-педагогикалық зерттеулердің әдіснамасы мен әдістері талданады. Сонымен қатар бөлімде білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін терең талдауға қажет әдіснамалық тұғырлар мен психологиялық-педагогикалық теориялар жинақталған.

Білім беруді басқару әлеуметтік-мәдени құбылыс ретінде педагогикалық жүйенің бір бөлігі болатындықтан, жүйелік тұғырдың, мәдени негізде білім беру менеджерінің адами сапаларын пайымдауға қажет мәденитанымдық тұғырдың, әлеуметтік тәжірибедегі ұрпақтан ұрпаққа қалдырылатын негізгі құндылықтарды талдауға керек аксиологиялық тұғырдың, білім беру менеджерінің білім беру үдерісінде кәсіби құзыреттілікті маман ретінде қалыптасуын зерделеу үшін құзыреттілік тұғырдың әлеуеті мен үйлесімді өзара байланысы көрсетілді. Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін құрудың басқару теориясы, салыстырмалы педагогика, кәсіби даярлау, менеджмент, педагогикалық менеджмент, білім беру менеджменті және білім берудегі басқарушылық іс-әрекет теорияларын қамтитын психологиялық-педагогикалық негіздері айқындалды.

2 ҚАЗАҚСТАН МЕН ЛИТВА РЕСПУБЛИКАЛАРЫНДАҒЫ БІЛІМ БЕРУ МЕНЕДЖЕРЛЕРІН ДАЙЫНДАУ ЖҮЙЕСІН САЛЫСТЫРМАЛЫ ТАЛДАУДЫҢ ТҰЖЫРЫМДАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

2.1 Білім менеджерінің біліктілік сипаттамасы

Білім беру «Қазақстан–2050» ұзақмерзімді стратегиясының маңызды басымдықтарының бірі деп танылды. Қазақстандағы білім беру реформаларының жалпы мақсаты – білім беру жүйесін жаңа әлеуметтік-экономикалық ортаға бейімдеу болып табылады. Сонымен қатар, Қазақстанның Бірінші Президенті республиканы әлемдегі бәсекеге барынша қабілетті 30 елдің қатарына қосу туралы міндет қойды. Бұл мақсатқа қол жеткізуде білім беру жүйесін жетілдіру маңызды рөл атқарады [1].

Мектептердің қоғамдық рейтингін құру, орта білім беру ұйымдары мен социумның тұрақты өзара іс-қимыл жасау қажеттілігі, білім беру қызметтерінің сапасының адам ресурстарының сапасына тәуелділігін күшейту, өзгерістер мен бәсекелестік жағдайында жұмыс істеу қажеттілігі жаңа форматтағы білім беру менеджерлерін даярлаудың өзектілігіне негізделеді.

Білім берудегі сапалы өзгерістер басшылыққа келетін жаңа буын қалыптастыру қажеттілігінің туындағанын көрсетеді. Дамушы мектепке басшының түбегейлі басқа түрі – мектепті басқарушы ғана емес, сонымен қатар оны жаңа сапалы деңгейге көтере білетін тиімді менеджер қажет.

Ұстаз мәртебесі туралы заңда ұстаздың қоғамдағы рөлін арттыру, мұғалім мен оқушының оқу жүктемесін азайту, мұғалім қызметіне тән емес қосымша жұмыстар мен негізсіз тексерулерден қорғауға баса назар аударылған. Ұстаздың ерекше мәртебесі танылады. Бұл біліктілік сипаттамасында көрсетілген талаптарға сай келетін техникалық және кәсіби, орта мектептен кейінгі, жоғары немесе ЖОО-дан кейінгі білімі бар Қазақстан Республикасының азаматтарына тән [143].

Ұстаздарды кәсіби міндетіне байланысы жоқ жұмыстарға тартуға, заң бойынша қарастырылмаған есеп пен ақпарат беруін талап етуге, сондай-ақ негізсіз тексерулер жүргізуге болмайды. Мұғалімнің кәсіби қызметін бастаған сәті анық көрсетілген. Ұлттық біліктілік тестілеу нәтижесі бойынша құжат алған жағдайда мұғалімге кәсіби қызметпен айналысу құқы беріледі. Бұл норма жоғары білікті мамандардың білім беру ұйымдарында жұмыс істеуіне мүмкіндік береді. Дегенмен, педагогикалық білімі жоқ, бірақ жоғары немесе жоғары оқу орнынан кейінгі, техникалық, я болмаса, кәсіби және орта білімнен кейінгі білімі бар, мамандығы бойынша біліктілігін арттырған мамандар да жұмыс істей алады, бұл тек тиісті педагогикалық қайта даярлаудан өтіп, Ұлттық біліктілік тестілеудің нәтижесі бойынша сертификат алғаннан кейін ғана мүмкін. Мұғалімнің біліктілігін арттыру бойынша қандай мәселе, қай уақытта және қандай түрде болатынын өз қалауымен таңдау мүмкіндігі қарастырылған. Әрбір мұғалімге педагогикалық ЖОО, NIS, «Өрлеу» орталығы өзі таңдаған жерде кәсіби дайындықтан, курстардан өтуге арнайы ваучер, белгілі бір сома табыстау жоспарланып отыр [144].

Профессор Г.Балақаева өмір бойы оқуға қабілетті болу керектігін айтады. Сондықтан мамандардың білім беру жүйесінде біліктілігін арттыру мәселесі ерекше маңызды. Оқу процесі жаңа педагогикалық идеялар мен технологияларды бірлесе талқылауды көздейді. Бұның бәрі, сөзсіз, кәсіби мамандардың жаңа буынын дайындауға өз үлесін қосады. ББЖҚ БАРИ-дің білім беру саласындағы барлық деңгейдегі педагогикалық мамандардың біліктілігін арттыруға бағытталған инновациялық бағдарламалары ЖОО мен мектептердегі білім беру сапасын арттыруды мақсат етеді [145].

Мектеп басшыларының кәсіби құзыреттілігінің қалыптасуын сүйемелдеу мақсатында орталықта келесі басқарушылық құзыреттіліктерді қалыптастыру және дамыту бойынша жұмыс жүргізіледі: Менеджмент және өзін-өзі басқару құзыреттілігі; ғылыми-әдіснамалық; ақпараттық-коммуникативтік; мектептің педагогикалық жүйесін басқару тиімділігінің міндетті шарты ретінде жобалаушы. Сонымен бірге, ұйым басшыларының педагогикалық менеджмент туралы тереңдетілген білімдері. Студенттердің білімін бақылау және бағалау үшін оқу үдерісін ұйымдастыру кезінде өзіндік жұмыс, жобалық жұмыс, нақты жағдаяттарды талдау және қорытынды тестілеу жұмыстары жүргізіледі.

Білім беру процесі оқытудың интерактивті түрлері мен әдістерін қамтиды: тәжірибелік жұмыс, тренинг, шеберлік сабағы, конференция, дөңгелек үстел, шағын сабақ презентациясы, рөлдік ойындар, кейстер әдісі, бейнефильмдерді талқылау, мәселелерді бірлесіп шешу.

Педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру курстарының қазақ және орыс тілдерінде оқытатын орта білім беру ұйымдарының директорлары үшін «Көшбасшылық-педагогикалық ұжымның табыстылық факторы» білім беру бағдарламасын ерекше атап кетуге болады. Орта білім беру ұйымдарының директорларының кәсіби құзыреттілігін білім беру мазмұнын жаңарту тұрғысынан тиімді жұмыс істеу үшін қажетті көшбасшылық дағдыларын дамытуға және мейлінше жетілдіруге бағытталған.

Бағдарламаның мақсаты – педагогикалық кадрлардың табысқа жетуі үшін орта білім беру ұйымдары директорларының көшбасшылық дағдыларын дамыту. Бағдарламаның мазмұны келесі модульдерді қамтиды:

1. Нормативтік-құқықтық;
2. Басқарушылық;
3. Психологиялық-педагогикалық;
4. Мазмұнды;
5. Технологиялық;
6. Нұсқалық.

Жалпы, білім беру менеджері–білім беру үдерістері мен технологияларын басқаруды, ұйымдастыруды және басқаруды жүзеге асыруға және осы үшін жауапты болуға мүмкіндік беретін білімі бар адами қабілеттері дамыған маман.

Әрбір жаңа мамандық пен кәсіптің өмірінде өз негіздемелері болады. Олар жаңа заттың ерекшеліктерін, сондай-ақ қызметтің осы саласына тән құндылықтар жүйесін, мақсаттар мен қол жеткізу құралдарын біріктіретін жаңа қызмет өрісінің пайда болуымен байланысты.

Қазақстан Республикасының 2007 жылдың 27 шілдесіндегі № 319-III білім туралы, біліктілік беру туралы заңы нақты мамандық бойынша тиісті кәсіби қызметін атқару үшін қажет тұлғалық қасиеттер, кәсіби білім, іскерлік дағдыларын растайтын рәсім [146].

Болон келісімі және декларациялар жаһандық білім кеңістігіне кірудің басым тетіктері мен жолдарын бекітеді, алайда, құзыреттер мен біліктіліктің нақты жиынтығы ретінде тұжырымдалған ұлттық білім беру жүйелерінің мақсаттарын анық бекітуді қарастырмайды. Құзыреттер мен біліктілік кешенін анықтау жекелеген әр елдің ғалымдары мен мамандарының құзырында қалады.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік жіктеу ішінде келесі терминдер мен анықтамалар берілген:

– *Кәсіп*: тиісті құжаттармен білімі расталған, нақты бір салада кәсіби қызмет жасауына интеллектуалды қабілеті мен заңды құқығы, физиологиялық мүмкіндігі қамтамасыз етілген, арнайы дайындығы бар адамның еңбек жолындағы негізгі жұмыс түрі.

– *Мамандық*: тиісті құжаттармен расталған, нақты қызмет түріне қажетті арнайы дайындық пен іскерлік дағдылар, практикалық жұмыс тәжірибесі мен білім кешені.

– *Біліктілік*: білімі және мамандығы, кәсіби бойынша белгілі бір қызмет түрін құзыретіне сай орындауға дайындық деңгейі.

– *Біліктілік деңгейлері*: бұл техникалық және кәсіптік білім берудің оқу бағдарламаларының бір кезеңінің аясында тарифтеу және аттестациялау жүйесінің (тарифтік дәреже, сынып, санат) тиісті құжаттары бойынша реттелетін және орындалатын міндеттер мен тапсырмалардың көлемі мен күрделілігі бойынша анықталатын кәсіби шеберлікті білдіреді.

– *жеке тұлғаның* біліктілік сипаттамаларына және талаптарына сәйкес кәсіптік білім, дағдылар мен қабілеттерді меңгеруіне бағытталған, маман ретінде қалыптастыру және дамытудың ұйымдастырылған үрдісі ң техникалық реттеу және метрология комитеті.

2010 жылдан бастап жаһандық білім беру кеңістігінде Қазақстанның ұстанымын нығайтуға бағытталған жоғары білім беру жүйесін дамытудың жаңа кезеңі басталды. Қазақстан Болон процесіне қосылды. Білім беруді дамытудың 2020 жылға дейінгі жаңа мемлекеттік бағдарламасы қабылданды. Бағдарламаның мақсаты – Білім берудің бәсекеге қабілеттілігін арттыру, тұрақты экономикалық өсу үшін сапалы білім беруді қамтамасыз ету арқылы адам капиталын дамыту мақсатын көздеді .

Қазақстан Республикасының «Атамекен» Ұлттық кәсіпкерлер палатасы ҚР Еңбек кодексіне сәйкес жұмыс берушілердің салалық бірлестіктері әзірлеген кәсіптік стандарттарды бекітіп 2016 жылдың 1 қаңтарынан бастап қолданысқа енгізді:

– *біліктілік* – қызметкердің нақты еңбек функцияларын сапалы орындауға дайындық деңгейі;

– *біліктілікті деңгей/біліктілік деңгейі* – күрделілік, бейстандарттық еңбек әрекеттері, жауапкершілік пен дербестік параметрлері бойынша

сараланатын қызметкердің дайындығы мен біліктілігіне қойылатын талаптар жиынтығы;

– *ұлттық біліктілік шеңбері* – еңбек нарығында танылатын біліктілік деңгейлерінің құрылымдық сипаттамасы;

– *ұлттық біліктілік жүйесі* – еңбек нарығындағы мамандардың біліктілігіне сұраныс пен ұсынысты құқықтық және институционалды реттеу механизмдерінің жиынтығы;

– *салалық біліктілік шеңбері* – салада танылатын біліктілік деңгейлерінің құрылымдық сипаттамасы;

– *кәсіп* – арнайы дайындық нәтижесінде алынған және тиісті құжаттармен расталған білім мен практикалық дағдылар талап етілетін адамның еңбек жолындағы негізгі қызмет түрі.

Құзыреттілік біліктіліктің жалғаспалы сипаттамасы ретінде қолданылады. Бұдан бөлек, халықаралық нормативтік актілердің бірде-біреуі дерлік біліктілік пен құзыреттіліктің мәнін нақты айқындамайды. Себебі де түсінікті, өйткені олардың мазмұны жаһандық мәдени және технологиялық тенденциялардың динамикасына байланысты үнемі өзгеріп отырады.

Басқару сапасы көбіне білім беру саласындағы басшылардың білікті басшылық ету деңгейімен анықталады, олардың басым бөлігінде жүйелі басқару дайындығы жоқ. Жақында ғана педагогикалық ғылымда білікті басшылық ету ұғымы енгізіліп, дами бастады.

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылдың 13 шілдесіндегі «Педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғалардың лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамасын бекіту туралы» № 338 Бұйрығымен білім беру ұйымы (бастауыш, негізгі орта және жалпы орта) директорының біліктілік сипаттамасының негізінде лауазымдық нұсқаулық әзірленді.

Білім беру ұйымдары қызметкерлері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамасы (бұдан әрі – Сипаттама) мыналарға негіз болады:

– білім беру ұйымдарындағы рөлі мен орнын анықтайтын құрылымдық бөлімшелер туралы ережелер жасау;

– қызметкерлердің міндеттері, құқықтары мен жауапкершіліктерін бекітетін лауазымдық нұсқаулықтар әзірлеу;

– кадрларды іріктеу, орналастыруда, оларды пайдаланудың дұрыстығына бақылау жүргізу;

– білім беру ұйымдары қызметкерлерін аттестаттау.

Басшыларға, педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғаларға біліктілік санатын білім беруді басқару органы белгілейді. Сипаттамалар секілді ұйымдастыру-үйлестіру құжаттарын әзірлеуге негіз болып табылады ішкі өндірісті, еңбекті және басқаруды ұйымдастырудың ерекшеліктерін, сондай-ақ олардың құқықтары мен жауапкершіліктерін ескере отырып, қызметкерлердің лауазымдық міндеттерінің нақты тізбесін қамтитын лауазымдық нұсқаулығы [147].

Лауазымдық нұсқаулық білім беру ұйымы директорының міндеттерін және қойылатын талаптарды белгілейді. Біліктілік сипаттамасы негізінде әзірленген бастауыш, негізгі орта және жалпы орта .

Лауазымдық міндеттер. Білім беру ұйымы директорларының қызметін оның жарғысы мен өзге де нормативтік құқықтық актілерге сәйкес басқару; педагогикалық және әдістемелік кеңестермен бірлесе, мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттарын жүзеге асыруды ұйымдастыру; жалпыға міндетті білім беру заңына сәйкес, балалардың тіркелген учаскесі бойынша жалпыға міндетті білім алуын қамтамасыз ету; оқу-тәрбие үдерісінің ғылыми-әдістемелік және материалдық-техникалық базасын ұйымдастыру және жетілдіру; оқу-тәрбие үдерісін әдістемелік қамсыздандыруды ұйымдастыру және жетілдіру; заманауи ақпараттық технологияларды дамытуды қамтамасыз ету.

Мұғалімдер (педагогикалық) ұйымдары, әдістемелік бірлестіктер, балалар ұйымдары қызметіне көмек беру; Білім беру қызметін жүргізуге құқық беретін лицензияға сәйкес, оқушылар мен тәрбиеленушілер контингентін құру; оқушылар мен тәрбиеленушілерді әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету. Жетім балалар мен ата-ана қамқорлығынсыз қалған балалар қатарындағы тәрбиеленушілердің заңды құқықтары мен мүдделерін (жеке, мүліктік, тұрғын үй, еңбек және басқа да) қорғау, туыстық қатынастарын сақтау үшін жағдай жасау бойынша шаралар қабылдау. Оқушылар мен тәрбиеленушілерді белгіленген нормалардан төмен емес шарттарда өмір сүруін қамтамасыз ету. Оқу-тәрбие үдерісі барысында оқушылар (тәрбиеленушілер) мен білім беру ұйымы қызметкерлерінің өмір қауіпсіздігі мен денсаулығын сақтау үшін қажетті жағдайларды жасау.

Оқушылардың денсаулығын сақтау және оны нығайту мақсатында тамақтану және медициналық қызмет көрсетуді қамтамасыз ету бойынша жұмыс пен бақылауды ұйымдастыру. ҚР заңнамасында белгіленген шек бойынша білім беру ұйымының мүлкі мен қаржысын басқару, құрылтайшылардың материалдық және қаржылық қаражаттарының кірісі мен шығысы жөнінде жылдық есеп ұсыну.

Нормативтік талаптарға сай білім беру және материалдық-техникалық базаны есепке алу, сақтау және толықтыруды қамтамасыз ету, ішкі еңбек нормаларының, санитарлық-гигиеналық тәртіптің, еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы ережелерінің сақталуына жауап беру. Педагогикалық кадрлар мен көмекші персоналды іріктеу мен орналастыруды жүзеге асыру, басқару құрылымын, штаттық кесте мен қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарын бекіту, олардың біліктілігі мен кәсіби біліктілігін арттыру үшін жағдай жасау. Педагогикалық кеңесті басқару. Қызметкерлерді аттестаттауға дайындауға қатысу. Қызметінде ерекшеленген ұстаздар мен білім беру ұйымының басқа да қызметкерлерін сыйлықтар мен марапатқа ұсыну, өз құзыреті аясында жаза беру.

Жұртшылықпен байланысты қамтамасыз ету, ата-аналармен (олардың орнын басушы адамдармен) жүргізілетін жұмысты үйлестіру. Мемлекеттік

және өзге де ұйымдарда білім беру ұйымынан өкілдік ету, қажетті есеп-қисапты дайындау және ұсыну. Компьютерлік сауаттылық және ақпараттық-коммуникациялық құзыреттілікке ие болу.

Білуге міндетті: Қазақстан Республикасының Конституциясын, Қазақстан Республикасының «Неке (ерлі-зайыптылық) және отбасы туралы» Кодексін, Қазақстан Республикасының «Білім туралы», «Тіл туралы», «Қазақстан Республикасындағы балалар құқықтары туралы», «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы», «Мүгедектігі бойынша және асыраушысынан айырылу жағдайы бойынша және жасына байланысты берілетін мемлекеттік жәрдемақыларды тағайындау туралы», «Арнайы әлеуметтік қызметтер туралы», «Кемтар балаларды әлеуметтік және медициналық-педагогикалық түзеу арқылы қолдау туралы», «Кәмелетке толмағандар арасындағы құқық бұзушылықтардың профилактикасы мен балалардың қадағалаусыз және панасыз қалуының алдын алу туралы» заңдарын және білім беруді дамытудың бағыттары мен перспективаларын анықтайтын басқа да нормативтік құқықтық актілерін, педагогика мен психология негіздерін, мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттарын, педагогикалық ғылым мен практика жетістіктерін, менеджмент негіздерін, қаржы-шаруашылық мәселелерін, еңбек туралы заңнаманы, еңбекті қорғау, техника қауіпсіздігі және өртке қарсы ережелерін, санитарлық ережелер мен нормаларын.

Біліктілікке қойылатын талаптар: жоғары (немесе жоғары білімнен кейінгі) педагогикалық білім және жұмыс өтілі кемінде 5 жыл, оның ішінде басшылық лауазымдағы жұмыс өтілі кемінде 1 жыл, бірінші немесе жоғары біліктілік санатының және (немесе) кәсіби құзыреттілігінің болуы: педагог-сарапшыға, педагог-зерттеушіге, педагог-маманға қойылатын жалпы талаптарға сәйкес болуы (мемлекеттік қызметшіні, ЖОО және әдістемелік қызмет қызметкерлерін қоспағанда).

Шағын жинақты мектеп үшін:

– жоғары (немесе жоғары білімнен кейінгі) педагогикалық білім және басшылық лауазымдағы жұмыс өтіліне қойылатын талаптарсыз, кемінде 3 жыл педагогикалық жұмыс өтілі, бірінші немесе жоғары біліктілік санатының және (немесе) кәсіби құзыреттілігінің болуы: педагог-сарапшыға, педагог-зерттеушіге, педагог-маманға қойылатын жалпы талаптарға сәйкес болуы (мемлекеттік қызметшіні, ЖОО және әдістемелік қызмет қызметкерлерін қоспағанда).

Зерттеуіміздің мақсаты мен міндеттеріне сәйкес салыстармалы талдау Литва мемлекетімен болғандықтан аталған мемлекеттің білім беру заңына лауазымдық нұсқаулығына талдау жасалды.

Литва Республикасы, Вильнюс. 1991 жылдың 25 маусымдағы №1489 білім туралы заңы:

59–бап. Білім беру мекемесіне басшы тағайындау және оның өкілеттіктері

1. Мемлекеттік білім беру мекемесі (жоғары оқу орындарынан басқа) басшысының лауазымдық сипаттамасы бойынша, меншік иесінің

(қатысушылар жиналысы) құқығы мен міндетін атқарушы орган немесе уәкілетті тұлға басшыны конкурс нәтижесінде қызметке тағайындайды және қызметтен босатады.

2. Өзін-өзі басқаратын білім беру мекемесі басшысының лауазымдық сипаттамасы бойынша, бекітілген құқықтық актілер тәртібімен басшы конкурс нәтижесінде қызметке тағайындалады және қызметтен босатылады.

3. Мемлекеттік және муниципалдық оқу орындарының (жоғары оқу орындарынан басқа) басшыларына қойылатын біліктілік талаптарын және осы мекемелердің басшылары лауазымына конкурс тәртібін Білім және ғылым министрі белгілейді.

4. Мемлекеттік емес білім беру ұйымдарының басшылары заңнамаға сәйкес қызметке тағайындалады және қызметтен босатылады.

5. Білім беру ұйымының басшысы:

1) стратегиялық жоспарды және мекеме қызметінің жылдық жоспарларын, оқу бағдарламаларын дайындауды басқарады, бекітеді, оларды жүзеге асыруда жетекшілік етеді;

2) белгіленген тәртіп бойынша мұғалімдерді, оқу үдерісіне қатысы бар басқа да тұлғаларды, сондай-ақ қызмет көрсетуші персоналдарды қызметке алады, қызметтен босатады, олардың лауазымдық сипаттамаларын бекітеді;

3) осы Заңның 26-бабына сәйкес ақпаратты жариялауға, оқу орнын демократиялық басқаруға, әріптестікке негізделген қатынастарды қамтамасыз етуге, мұғалімдер этикасының нормаларына сәйкестігіне, қабылданған шешімдердің ашықтығына, қоғам мүшелерін ақпараттандыруға, педагог және педагог емес қызметкерлердің біліктілігін арттыруға, кез келген зорлық-зомбылықтың, мәжбүрлеудің және жаман әдеттердің алдын алатын сау, қауіпсіз ортамен қамтамасыз етуге жауапты;

4) білім беру мекемесінің қызметі мен басқару ресурстарының ахуалына талдау жүргізеді және білім беру мекемесі қызметінің нәтижесіне жауапкершілікті алады;

5) мектеп жарғысында және білім беру мекемесі басшысының лауазымдық сипаттамасында бекітілген өзге де міндеттерді атқарады;

6) мектеп кеңесімен бірге бекітілген заңнамалық актілерге сәйкес, мектеп ғимараттарында немесе мектеп аумағында жылжымалы (мобильді) байланыс стансаларын орнатуға рұқсат беру/бермеу туралы шешім қабылдайды;

7) мінез-құлық ережесін бұзғаны үшін оқушыға тәрбиелік ықпал ету мақсатында балалар құқығын қорғау негіздері туралы заңда көрсетілген тәртіптік шаралар белгілейді;

8) баланы минималды және орташа бақылау туралы заңда белгіленген тәртіппен балаға минималды немесе орташа бақылау шараларын тағайындау туралы өзін-өзі басқару әкімшілігінің директорына жүгінеді.

6. Жоғары оқу орны басшысының тағайындалуы, өкілеттіктері және жауапкершілігі Білім және ғылым туралы заңмен белгіленеді [148].

Жоғарыда аталған заңда мынандай терминдерге түсінік берілген:

1. *Құзыреттілік* – алынған білім, дағдылар, қабілеттер, құндылықтар жиынтығы негізінде нақты қызметтерді жасай алу;

2. *Біліктілік* – Литва Республикасының құқықтық актілерінде белгіленген тәртіппен танылған нақты қызмет үшін қажетті тұлғалардың құзыреттілігі немесе кәсіптік тәжірибелерінің жиынтығы;

3. *Литваның біліктілік құрылымы* – тұлғаның қызметіне қажетті құзыреттіліктеріне негізделген Литва Республикасында құрылған біліктілік деңгейлерінің жүйесі [148].

Біздің зерттеуім үшін ресейлік ғалымдар ұсынған жоғары білімнің федералды мемлекеттік білім беру стандартына сәйкес, «Менеджмент» (біліктілік (дәрежесі) «бакалавр») бағыты бойынша білім менеджерінің дайындығын болжауды қамтамасыз ететін заманауи білім беру менеджерінің құзыреттілік моделі қызықты:

– білім беру ұйымдарының корпоративтік және бәсекелестік стратегияларын, сондай-ақ функционалдық стратегияларды (маркетингтік, қаржылық, кадрлық) әзірлеуге және жүзеге асыруға қатысуы;

– білім беру ұйымының және оның бөлімшелерінің қызметін жоспарлауы;

– нақты жобаларды, қызмет түрлерін, жұмыстарды орындау үшін орындаушылардың (орындаушылар тобының) жұмысын ұйымдастыруы;

– білім беру ұйымдарын дамытуға бағытталған жобаларды дайындау және жүзеге асыруы;

– қызметкерлердің жұмысын қадағалау, білім беру ұйымының персоналдарын ынталандыруы;

– басқарушылық шешімдерді қабылдау үшін білім беру ұйымының сыртқы және ішкі орта факторлары туралы ақпаратты жинау, өңдеу және талдауы;

– шешімдерді қабылдау, жұмысты жоспарлау және бақылау үшін ақпарат жинау мақсатында білім беру ұйымының ішкі ақпараттық жүйесін құруы;

– ақпараттық-сараптамалық қызмет нәтижесі бойынша есептер дайындауы.

Осы стандартқа және біліктілік талаптарына сәйкес заманауи білім менеджері міндетті:

Білуге:

– басқарудың негізгі теориялары мен басқарушылық ойлаудың даму кезеңдерін;

– стратегиялық менеджмент құралдарын пайдалана отырып, білім беру ұйымдарының стратегиясын дайындау технологияларын;

– білім беру ұйымдарының операциялық қызметін басқарудың заманауи тұжырымдамаларын;

– білім беру ұйымдары тәртібінің экономикалық негіздерін, білім беру саласының бәсекелестік ортасын талдау құралдарын;

– білім беру сапасын басқару мен білім беру ұйымының бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етудегі заманауи тәсілдерді;

– білім беру ұйымының ұйымдастырушылық мәдениетіне диагностика жүргізуді және адами ресурстардың аудитінің негіздерін;

Істей білуге

– басқарушылық шешімдерді қабылдау кезінде олардың сандық және сапалық талдау әдістерін қолдануды, олардың шарттары мен салдарын бағалауды;

– басқарушылық міндеттерді атқару барысында уәждеме, көшбасшылық және биліктің негізгі теорияларын қолдануды;

– білім беру ұйымдарында адами ресурстарды басқару стратегиясын жасауды, оларды жүзеге асыруға бағытталған іс-шараларды жоспарлауды және орындауды;

– топтық динамика процестерін және топ құру қағидаларының негізінде топтық жұмысты тиімді ұйымдастыруды;

– тұлғааралық, топтық және ұйымдастырушылық коммуникациялар жүйесін талдауды және жобалауды;

– маркетингтік зерттеулер мен менеджменттегі ең үздік тәжірибелерді талдау нәтижесінде алынған ақпаратты білім беру ұйымының қызметінде қолдануды;

– білім беру ұйымдарының процестерін модельдеу және оларды жетілдіру мен қайта құру бойынша ұсыныстар әзірлеуді;

– білім беру ұйымының операциялық қызметін талдауды және оның нәтижелерін басқарушылық шешімдер дайындау мақсатында пайдалануды;

Меңгеруге

– білім беру ұйымының ұйымдастырушылық құрылымын жобалау стратегиясын, өкілеттіктер мен жауапкершілікті табыстау негізінде бөлуді;

– білім беру ұйымының операциялық қызметін басқарудағы стратегиялық, тактикалық және жедел шешімдер қабылдау әдістемесін;

– білім беру ұйымының қызметін бақылау әдістері мен тәртіптерін дайындау тәсілдерін;

– білім беру ұйымының маркетингтік стратегиясын дайындауға қатысу, оны жүзеге асыруға бағытталған іс-шараларды жоспарлау және іске асыру дағдысын;

– ұйымдастырушылық өзгерістер бағдарламаларын жүзеге асыруға қатысу дағдыларын, өзгерістерге жергілікті қарсылықтарды еңсеру қабілеттілігін.

Зерттеу жұмысының 2.2 бөліміндегі салыстырмалы параметрлерге байланысты екі мемлекеттің мамандарды дайындау біліктілік сипаттамасына талдау жасалынды (кесте - 3).

Кестеде көрсетілгендей Литва мемлекетінде басшы құзыреттілігі нақты көрсетілген, ал Қазақстанда құзыреттілік біліктіліктің жалғаспалы сипаттамасы ретінде қолданылатындығында.

Кесте – 3 Қазақстан мен Литва мемлекеттеріндегі біліктілік сипаттамасына салыстырмалы талдау.

Литва	Қазақстан
<i>Құзыреттілік</i> – алынған білім, дағдылар, қабілеттер, құндылықтар жиынтығы негізінде нақты қызметтерді жасай алу	Құзыреттілік біліктіліктің жалғаспалы сипаттамасы ретінде қолданылады.
<i>Біліктілік</i> – Литва Республикасының құқықтық актілерінде белгіленген тәртіппен танылған нақты қызмет үшін қажетті тұлғалардың құзыреттілігі немесе кәсіптік тәжірибелерінің жиынтығы;	<i>Біліктілік</i> – қызметкердің нақты еңбек функцияларын сапалы орындауға дайындық деңгейі

Академик А.Қ. Құсайынов: «Әлемнің жетекші елдерінің тәжірибесі көрсеткендей, білім беруді басқару жүйесінің тиімділігі, уәкілетті орган басшылығынан, оның ішінде мектеп басшылығынан бастап білім беру жүйесін басқарудағы сабақтастықты қамтамасыз етумен байланысты. Білім беру саласында көшбастаушы елдерде мектеп басшылығына жоғары білікті мамандар мен кәсіби біліктілігі жоғары адамдар тағайындалады, өйткені мектеп директоры білім берудің сапасын қамтамасыз етуде басты тұлға болып табылады. Бізде мектеп директорларына әзірге бұндай талаптар қойылмайды әрі олардың қызметінде сабақтастық жоқ. Тіпті кейде мектеп директорлары қызметінде тәжірибесі мен білімі жеткіліксіз адамдар жұмыс істейді. Мектеп білімінің сапасын арттыру үшін, біздің ойымызша, мектеп директорларын қызметке алу кезінде кезінде қойылатын талаптар жасалуы керек, оларды аттестаттаудан өткізу, сондай-ақ олардың педагогикалық біліктілігін және кәсіби деңгейін көтеруге бағытталған арнайы шаралар қажет»,–деп атап өтеді [6, б. 23].

Осылайша, Қазақстан Республикасындағы жоғары білім беруді реформалау үдерістері менеджмент қызметкерлеріне басқарушылық қызметін демократияландыру мен ақпараттандырудың инновациялық өзгерістер жағдайында жаңа арнайы білім мен дағдыларды талап ететін жаңа міндеттер қойды.

Бүгінде білім беру қызметтерінің сапасы мен бәсекеге қабілеттілігін арттыруға қабілетті және оны тиімді жүзеге асыруға көмектесе алатын, арнайы білімі бар кәсіби мамандар сұранысқа ие болып отыр.

Жоғары оқу орнынан кейінгі дайындық құрылымында білім менеджерлерін тиісті технология бойынша оқытудың және кәсіби даярлаудың жаңа үлгісін жасау қажеттілігі туындағаны анық. Біздің ойымызша, жоғары білімді әкімшілік-басқарушылық кадрларды қайта даярлау мен біліктілігін арттырудың қазіргі тәжірибесі бұл міндетті орындай алмайды.

2.2 Қазақстан мен Литва Республикаларындағы білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін салыстырмалы талдау

Бәріміз білетіндей, білім беру қызметін жоспарлау мен ұйымдастыру оқу жоспарлары негізінде жүзеге асырылады. Оқу жоспарлары типтік (ТОЖ), жеке (ЖОЖ) және жұмысқа арналған (ЖОЖ) деп бөлінеді.

ТОЖ мамандықтар жіктеушісі мен мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары негізінде жоғары білім берудің нақты мамандықтары бойынша әзірленген оқу құжаты және оны білім беру саласындағы уәкілетті орган бекітеді. Ол міндетті құрамдас пәндер мен практиканың барлық түрлері, қорытынды аттестациялау тәртіптері циклі бойынша ең аз кредиттеу көлемі мен тізімін көрсете отырып білім беру бағдарламасының көлемі мен құрылымын реттейді.

Негізгі оқу жоспары (НОЖ) – жоғарғы мамандықтар жіктеушісі және Қазақстан Республикасының жоғарғы және жоғарғы оқу орнынан кейінгі білім беру негізінде әзірленген міндетті құрамдас пәндер мен практиканың барлық түрлері, қорытынды аттестациялау тәртіптері циклі бойынша ең төменгі несие көлемі мен тізімін көрсете отырып пәндердің циклдері бойынша білім беру бағдарламасының көлемі мен құрылымын реттейтін, университеттің ғылыми кеңесі бекітетін оқу құжаты. НОЖ ұсынылған әдебиеттердің мазмұнын, көлемін, ұсынылған әдебиеттерін анықтайды және оны университеттің ғылыми кеңесі мақұлдайды.

Жұмыс оқу жоспары (ЖОЖ) студенттердің жеке оқу жоспарлары мен мамандықтардың негізгі немесе типтік жоспары негізінде университеттің өзі әзірлеген оқу құжаты. Бакалавриаттың әрбір мамандықтарының оқу жоспары үш міндетті пәндер блогынан тұрады: міндетті мемлекеттік, әлеуметтік-коммуникативтік және кәсіби. Әрбір блокта міндетті құрамдас пәндер тізімі немесе кредиттер санының көрсетілген қосымша нұсқаулар бар бар. Әр пәнді бір семестр ішінде оқу қажет, бірақ оқу жоспары пәндерді оқып-үйрену қағидасына негізделеді және әр пәнді оқып-үйренуге қажетті алғышарттар қатаң есепке алынады.

Магистратура және докторантура білім беру деңгейлеріне арналған оқу жоспары модульдік негізде құралады және үш блок модульден тұрады. Магистратурада міндетті мемлекеттік модульдер, міндетті кәсіптік модульдер және жеке білім беру траекториясының модульдері бар. Докторантурада міндетті мемлекеттік модуль, кәсіби мамандандырудың таңдаулы модульдері, жеке оқу траекториясының модульдері бар. Бір модульді құрайтын пәндер бір бір уақытта бір оқу семестрі ішінде, сонымен қатар жүйелі түрде бір оқу жылында ішінде оқытылуы мүмкін.

Оқу жоспарының құрылымы мен ерекшеліктерін ескере отырып, біз келесідей салыстыру параметрлерін ұсынамыз:

- бір апта ішінде бакалавриатта оқытудың барлық түрлері;
- ортақ еңбек сыйымдылығы;
- оқу жылының ұзақтығы;

- оқу жоспарының міндетті құрылымдық элементтері;
- мемлекеттік қорытынды аттестатуға, әрбір ғылыми-зерттеу жұмыстары кезеңіне, әрбір тәжірибе түріне бөлу;
- пәндер циклі (модуль);
- ЖОО бекіткен нұсқалы және негізгі бөлімі;
- міндетті пәндер;
- семестрде пәндер бойынша студенттің өзіндік жұмысының көлемі;
- таңдау пәндерінің саны;
- бақылау пәндерінің формалары;
- оқу семестріндегі емтихан сессиясында емтихандар саны және олардың күрделілігі;
- оқу және өндірістік тәжірибе түрлері;
- түлектерді мемлекеттік аттестатудың күрделілігі.

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің негізі (ҚазҰУ) 1934 жылы 5 қаңтарда қаланған. 2001 жылы университет ұлттық университет ерекше мәртебесін алып, қазіргі атауына ауысты. Негізгі мәртебе басқа қазақстандық жоғарғы оқу орындарымен салыстырғанда әкімшілік және академиялық еркіндіктің жоғарғы деңгейін қамтамасыз етеді.

Университет миссиясы – ұлттық және халықаралық еңбек нарығында бәсекеге қабілетті және сұранысқа ие мамандардың кадрлық әлеуетін қалыптастырудан, ел және әлем азаматтарын қалыптастыруда сапалы жаңа нәтижеге қол жеткізуден және білімді беру және көбейту арқылы қоғамның тұрақты дамуынан тұрады. Университет құрамына 16 факультет, 67 кафедра, 9 ғылыми-зерттеу институттары мен 25 орталық және технопарк кіреді. Ғылыми қызметкерлер саны 400 ғылым докторы, 800-ден астам ғылым кандидаты мен 200-ге жуық докторлық дәреже иегерлерін қосқанда 2500-нан астам адамды құрайды.

Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ бизнес-қауымдастықпен тығыз байланыс орнатқан және университеттің жұмыс берушілер кеңесінің құрамына «Қазатомпром», Ұлттық ғарыш агенттігі, «ҚазМұнайГаз», «Еуразиялық банк» сияқты ірі ұлттық компаниялардың өкілдері кіреді. Мониторинг деректерінің мәліметінше, университет түлектерінің жұмыспен қамтылуы 95%-дан асады. Сондай-ақ университет БҰҰ, НАТО, Шанхай Ынтымақтастық Ұйымы, Британдық Кеңес, Франсез альянсы, Конфуций институты, ЮСАИД секілді халықаралық ұйымдармен, 418 шетелдік университеттермен серіктестік орнатқан. Бірлескен ғылыми-зерттеу жобалары халықаралық ғылыми орталықтармен және зертханалармен бірлесе жүзеге асырылады. Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ Халықаралық университеттер қауымдастығының (UIA), Еуразиялық университеттер қауымдастығының (EAU), Еуропалық инженерлік білім қоғамдастығының (SEFI), Техникалық тәжірибе алмасу жөніндегі халықаралық қауымдастығының (IAESTE), Инженерлік білім беру қоғамы халықаралық федерациясының (IFEES) мүшесі болып табылады.

ҚазҰУ Қазақстан мен Орталық Азиядағы Университеттер Хартиясына (2003, Болонья) қосылған алғашқы университет атанды және мұнда жоғары

білім берудің үш циклік формасы қабылданды. Университет 2005 жылдан бастап алғашқы PhD бағдарламаларын жүзеге асырды. 2009 жылдан бастап Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ Франция, Ресей және Испания университеттерімен қос диплом бағдарламасын іске асырып келеді. 2010/11 оқу жылынан бастап университет магистранттары Шанхай Ынтымақтастық Ұйымының желілік университеті (ШЫҰ желілік университеті) және Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығының желілік университеті (ТМД желілік университеті) ұсынатын қос диплом бағдарламасы бойынша білім ала алады.

Университетті басқару Қазақстан Республикасының заңнамасына және Университет жарғысына сәйкес командалық және алқалық біртұтастық қағидаттарына сәйкес жүзеге асырылады. Басқарма құрылымына Ғылыми кеңес (институционалды шешім мен стратегиялық жоспарлау үшін жауапкершілік алатын консультативті кеңес органы), ректорат және университеттің әкімшілік бөлімі жатады. Қамқоршылар кеңесі мен ақсақалдар кеңесі университеттің стратегиялық жоспарлауына қатысатын кеңес органы болып саналады.

Университеттің бірінші басшысы жыл сайын алқалық органдарға және көпшілікке университеттің стратегиялық даму жоспары туралы есеп береді.

ҚазҰУ оқытушылар құрамы, кафедралар мен факультеттердің қызметін бағалауды индикативті жоспарлау және рейтингтік жүйесіне негізделген нәтижеге бағдарланған басқару жүйесі енгізілді. Индикативті жоспарлауға төрт қызметтің индикаторлық көрсеткіштерін қамтиды: оқу-әдістемелік жұмыс; университеттің ғылыми-зерттеу және инновациялық қызметін дамыту; университеттің халықаралық ғылыми және білім беру кеңістігіне енуі; тәрбие жұмысы және әлеуметтік даму.

Университетте барлық оқытушылар мен білім алушылардың күнделікті оқу үдерісіне мониторинг жасау құралы ретінде *univer* корпоративті интернет-жүйесі енгізілген.

Қазіргі уақытта университет бакалавр, магистр және философия докторы деңгейінде 180-нен астам мамандықты ұсынады. Бағдарламалар қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде іске асырылады. Білім алушылар контингентінің жалпы саны 20000 астам адамды құрайды.

Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ негізгі міндеті білім алушыларың қабілеттерін кредит түрінде оқу процесі мен білім көлемі есебін регламенттеу аясында білім беру траекториясының таңдалуы негізінде өзін-өзі ұйымдастыру және өзін-өзі білім алу қабілетін дамытудан тұратын кредиттік технологиясы бойынша мамандарды даярлайды. Оқу орны кредиттерді беру мен жинақтаудың еуропалық жүйесінен (ECTS) ерекшеленетін қазақстандық кредиттік жүйе қолданылады. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің «Кредиттік оқыту технологиясы негізінде білім беру процесін ұйымдастыру туралы» қаулысына сәйкес (2011 жыл) бір қазақстандық кредит бакалавриат бағдарламалары бойынша 45 оқу сағатына, магистратураның бейінді бағдарламалары бойынша 60 оқу сағатына, магистратураның ғылыми-педагогикалық бағдарламалары бойынша 75 оқу сағатына, PhD бағдарламалары бойынша 105 оқу сағатына сәйкес келеді.

Оқу жылы білімді аралық бақылау, білімді қорытынды бақылау (емтихан сессиясы), қорытынды аттестаттау (бітіру курсы үшін), практика және демалыс секілді академиялық кезеңдерден (семестрлерден) тұрады. Теориялық оқу семестрінің ұзақтығы жазғы семестрді қоспағанда 8-ден 15 аптаға дейінгі уақытты құрайды.

Университетте оқудың барлық кезеңінде білім алушы қажетті кредиттер санын меңгеруі тиіс. Бакалавриатта оларды төрт оқу жылы ішінде игеру қажет болса, магистратурада бір оқу жылынан екі оқу жылына дейін, докторантурада үш оқу жылы ішінде жүзеге асырылады.

Әрбір оқу жылының ұзақтығы мен мерзімі академиялық күнтізбеде көрсетіледі. Мұндай күнтізбе оқу жылы басталғанға дейін үш айдан кешіктірмей шығарылады және білім алушылар мен оқытушыларға осы мәлімет жеткізіледі.

Студенттердің элективті пәндерді таңдауына ерекше көңіл бөлінеді. Элективті пәндер – белгіленген кредиттер шеңберінде таңдау бойынша компонентке кіретін және білім беру ұйымдары енгізетін, білім алушының жеке дайындығын көрсететін, әлеуметтік-экономикалық даму ерекшелігін және нақты өңірдің қажеттілігін ескеретін, жоғары оқу орнының ғылыми мектептері құрастырған оқу пәндері.

Факультет ұсынатын элективті пәндердің (модульдердің) мазмұны туралы білім алушылардың кеңінен хабардар болуын қамтамасыз ету үшін оқу жоспарының әрбір блогы бойынша элективті пәндердің (модульдердің) каталогі шығарылады. Каталогті кафедрада білім бағдарламаларының үйлестірішілері мен алдын ала бекітілген топ әзірлейді, академиялық мәселелер жөніндегі департамент пен жоғарғы оқу орнынан кейінгі білім беру институтының деңгейі бойынша құрылады және білім алушылардың назарына ұсынылады.

Кредиттік оқыту технологиясы шарты бойынша білім алушылардың білім беру бағдарламасын толық меңгеруі үшін өзіндік жұмыстың үлкен көлемі орындалады. Ол екі бөлікке бөлінеді. Бірінші бөлімде білім алушы өзіндік жұмысты оқытушының басшылығымен орындайды (СОӨЖ, МОӨЖ, ДООЖ). Ал екінші бөлімде білім алушы жұмысты толық өзі орындайды. Білім алушы тапсырмаларды жеке орындау оған қиындық тудырмаса СОӨЖ/МОӨЖ/ДООЖ кестесіне сәйкес аудиторияда отыруы міндетті емес. Оқытушының СОӨЖ, МОӨЖ, ДООЖ кестесінде көрсетілген барлық уақыт ішінде аудиторияға келуі міндетті. СОӨЖ/МОӨЖ/ДООЖ ауыстыруға жол берілмейді.

Оқытушының басшылығымен орындалатын өзіндік жұмыс факультет деканы бекіткен жеке кесте бойынша оқытушымен байланыс жасай отырып орындалады білім алушылардың аудиториядан тыс жұмыс түрі болып саналады. Жұмыстың бұл түріне оқу бағдарламасының анағұрлым күрделі сұрақтары, үй тапсырмаларын мен курстық жобаларды (жұмыстарды) орындау бойынша кеңес беру, семестрлік жұмыстарды, есептерді және өзіндік жұмыстың басқа да тапсырмаларын бақылау кіреді. Өзіндік жұмыстың барлық түрлері нақты тапсырмаларды, бағалау критерийлерін және тапсырмаларды тапсыру кестесін көрсете отырып міндетті түрде силлабустар мен ПОӘК суреттеледі.

Білім алушылардың оқу жетістіктерін тексеру үшін білім алушылардың білімін бақылаудың мынадай түрлері қарастырылған: 1) ағымдағы бақылау 1; 2) Medterm ; 3) ағымдағы бақылау 2, 4) қорытынды бақылау.

Ағымдағы бақылау – бұл академиялық кезең ішінде білім алушылардың білімін оқытушы өткізетін аудиториядағы және аудиториядан тыс сабақтардың оқу бағдарламасына сәйкестігін жүйелі түрде тексеру. Аралық бақылау – бір оқу пәнінің ірі бөлімін (модулін) аяқтағаннан кейін білім алушылардың оқу жетістіктерін бақылау. Ол академиялық күнтізбеге сәйкес жүзеге асырылады, оған ағымдағы бақылау нәтижелерін енгізіледі және Univer тізімдемесі аралық бақылау қорытындысы қойылады. Аралық бақылау саны оқу жұмыс жоспарымен анықталады және пән силлабусында көрсетіледі.

Жарты семестрлік емтиханы (Midterm Examination) – семестрдің 8-ші аптасында өткізілетін білім алушылардың оқу жетістіктерін бақылау. Midterm Examination бойынша үлгерімнің ең жоғары көрсеткіші 100 балды құрайды. Midterm Examination нәтижелері Univer жүйесінде жеке емтихан тізімдемесіне енгізіледі және пән бойынша қорытынды бағалауда ескеріледі. Пән ерекшелігіне байланысты ағымдық, аралық бақылау және жарты семестрлік емтихандарын өткізу нысанын оқытушы белгілейді. Ағымдық, аралық бақылаулар және жарты семестрлік емтихан коллоквиум, тестілік сұрау, жазбаша бақылау жұмыстары, білім алушылардың диспуттарға, дөңгелек үстелдерге, іскерлік ойындарға қатысуын бағалау, ситуациялық есептерді шешу және т.б. түрінде өткізілуі мүмкін.

Ағымдық және аралық бақылауды өткізу нысандары туралы толық ақпарат пән бойынша силлабусқа енгізіледі және семестрдің алғашқы екі аптасында білім алушыларға жеткізіледі.

Пән бойынша аралық бақылаулар бойынша үлгерімнің ең жоғарғы көрсеткіші нәтижесі ағымдағы бақылаулар нәтижелерін қоса алғанда, әрбір аралық бақылаулар үшін максимум 100 балды құрайды. Аралық бақылаулардың нәтижелерін оқытушы Univer жүйесіндегі аралық бақылау тізімдемесіне аттестациядан кейінгі аптадан кешіктірмей енгізіледі.

Университет мамандықтар бойынша мемлекеттік емтиханның жұмыс бағдарламаларын, магистратурада және докторантурада кешенді емтихандар бағдарламаларын, осы емтиханға енгізілген пәндердің оқу бағдарламалары негізінде оларды өткізу технологиясын әзірлеп бекітеді. Дипломдық жұмысты (магистрлік диссертацияны) қорғау, МАК-тың ашық отырысында жүргізіледі. Докторлық диссертация диссертациялық кеңес отырысында қорғалады.

Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ-да білім алушылардың практикасының негізгі және міндетті түрлеріне оқу, педагогикалық, өндірістік, диплом алды және зерттеу жатады. Практиканың барлық түрлері практикадан өтудің негізгі талаптарын қамтитын практика бағдарламаларына сәйкес жүргізіледі. Бағдарламаны шығарушы кафедра мамандық бейінін, кәсіпорынның сипатын, ұйымның практикадан өту орнын ескере отырып әзірлейді және факультеттің Ғылыми кеңесімен бекітіледі. Барлық кезеңдерде практиканы ұйымдастыру бітірушінің дайындық деңгейіне қойылатын талаптарға сәйкес білім

алушылардың кәсіби дағдыларды меңгеруінің үздіксіздігін және бірізділігін қамтамасыз етуге бағытталуы тиіс.

Білім алушылардың оқу практикасы университет бөлімшелерінде немесе кәсіпорындарда, мекемелер мен ұйымдарда жүргізілуі мүмкін. Білім алушылардың өндірістік, педагогикалық, диплом алды практикасы, әдетте, практика базасын ұсыну туралы қолда бар шарттарға сәйкес практика базасы болып табылатын кәсіпорындарда, мекемелер мен ұйымдарда жүргізіледі.

Практикадан өту мерзімін университет өзінің оқу-өндірістік базасының және практика базасы ұйымдарының мүмкіндіктерін және білім алушылардың дайындық деңгейін ескере отырып оқу жоспарына және академиялық күнтізбеге сәйкес белгілейді.

Педагогикалық практика – студенттердің жоғарғы оқу орнында оқу процесінде алған теориялық білімдерін нығайтуға, педагогикалық дағдыларды алуға және білім беру жүйесі мекемесінде болашақ педагогикалық мамандық бейіні бойынша кәсіби және ұйымдастырушылық жұмыстың озық тәжірибесін игеруге бағытталған кәсіби практиканың түрі.

Өндірістік практика – студенттің маманның міндеттерін практикалық, нақты орындау жолымен базалық және бейіндеуші пәндер циклі бойынша теориялық білімді бекітуге, практикалық дағдыларды алуға және болашақ мамандық бейіні бойынша кәсіби және ұйымдастырушылық жұмыстың озық тәжірибесін меңгеруге бағытталған кәсіби практика түрі. Өндірістік практика барысында студенттің нақты өндірістік жағдайлардағы барлық бағыттар бойынша кәсіби қызметке тікелей дайындау жүргізіледі.

Зерттеу практикасы – магистратурада және докторантурада білім алушылардың отандық және шетелдік ғылымның жаңа теориялық, әдіснамалық және технологиялық жетістіктерімен, ғылыми-зерттеулердің қазіргі заманғы әдістерімен, тәжірибелік деректерді өңдеу және интерпретациялаумен танысу, сондай-ақ оларды диссертациялық зерттеуде қолданудың практикалық дағдыларын бекіту мақсатында өткізілетін кәсіби практиканың бір түрі [149].

Университетте педагогикалық кадрларды даярлау философия және саясаттану факультетінің педагогика және білім менеджменті кафедрасымен бірге жүзеге асырылады. «Педагогика» кафедрасы (педагогикалық мамандықтар бакалавриатында және ғылыми-педагогикалық магистратурада 3 кредит көлемінде), «Білім берудегі менеджмент» және т.б. пәндерді ұсынады. Сондай-ақ кафедра «Педагогика және психология», «Әлеуметтік педагогика және өзін-өзі тану» атты екі бакалавриат мамандығы бойынша мамандар дайындайды.

5B010300 – «Педагогика және психология» бакалавр мамандығы бойынша оқу мерзімі 4 жыл. Кредит саны – 131. «5B010300 – Педагогика және психология» мамандығы бойынша негізгі жұмыс берушілер:

– мектептер, гимназиялар және лицейлер, арнайы орта оқу орындары, колледждер мен ЖОО, мектепке дейінгі мекемелер; арнайы (түзету) білім беру ұйымдары, балалар үйлері, интернат үйлері; білім беру орталықтары және балаларды даму орталықтары; қосымша білім беру мекемелері; халыққа әлеуметтік-психологиялық көмек көрсету және қолдау орталықтары мен қызметтері,

әлеуметтік мекемелер (қарттар үйлері, паллиативтік мекемелер және т. б.) саналады.

Мамандық бойынша бакалавр кәсіби қызметтің келесі түрлерін орындайды:

– мектептегі педагог-психолог; балалар үйлерінің, интернат үйлерінің психологиялық қызметтеріндегі педагог-психолог, білім беру мекемелеріндегі әдіскер; ғылыми-зерттеу институттарында, зертханаларында кіші ғылыми қызметкер; тәрбиеші, педагог-менеджер және т.б.

Қабылдау комиссиясы қабылдауды емтихан комиссиясының қорытындысы негізінде жүргізеді. Талапкерлердің бір бөлігі оқушылар олимпиадасының нәтижелері бойынша бағдарламаға қабылданады.

1579 жылы құрылған Вильнюс университеті Литвадағы ғылыми зерттеулердің көне және ірі мекемесі саналады. Университет әлеуметтік ғылымдар саласындағы зерттеулердің ірі және беделді институттарының бірі.

Вильнюс университеті құрылымдық түрде академиялық және академиялық емес бөлімшелерге бөлінеді, сондай-ақ бөлімше мәртебесі негізгі және салалық бөлімшелерге жіктелген. Университеттің академиялық бөлімшелері қызметінің негізгі бағыттары ғылыми-зерттеулер саналады. Негізгі ғылыми бөлімшелер университет факультеттері мен басқа да ұқсас бөлімшелер саналады (12 факультет, 7 институт және 4 орталық негізгі академиялық бөлімшелер мәртебесін сақтайды). Қазіргі уақытта университетте 22 мыңнан астам студент және 3,5 мың ғылыми және әкімшілік қызметкерлері бар.

Вильнюс университетінің жоғарғы өзін-өзі басқару органы – Сенат. Университет Сенаты 41 мүшеден тұрады (8 студент). Сенат университеттің жалпы істері мен маңызды мәселелер мен сұрақтарға қатысты алқалық шешімдер үшін жауап береді. Университет басшысы ректор университет кеңесімен сайланады және оған есеп береді. Университет ректоры бес жыл мерзімге сайланады. Қазіргі уақытта академиялық істер жөніндегі проректор, стратегиялық даму жөніндегі проректор, әкімшілік істер жөніндегі проректор, сондай-ақ ғылыми зерттеулер жөніндегі проректор секілді тиісті функцияларға жауапты төрт проректор бар. Университет ректоры проректорды бекітеді және оны қызметінен алып тастай алады.

Негізгі ғылыми бөлімшелерде белгілі бір дербестік және университеттің жоғарғы басшы құрылымдарының мақұлдауынсыз зерттеуге немесе зерттеуге байланысты мәселелерге қатысты шешімдер қабылдау қабілеті бар. Дегенмен, университет оқу процесін үйлестіру және жалпы ережелерді бақылауды жүзеге асырады. Зерттеу комитетін Сенат құрады және ол жаңа оқу бағдарламаларын өңдейді, содан кейін оларды мақұлдау үшін Сенатқа береді.

Вильнюс университетінде оқу үдерісін реттейтін негізгі құжаттар мыналар: зерттеулер туралы ереже, зерттеу бағдарламалары туралы ереже, зерттеу нәтижелерін бағалауға арналған рәсімдер, стипендиялар туралы ереже, академиялық үлгерім актілерінің рәсімдері, дипломдық жұмыстар мен жобаларды дайындау, қорғау тәртібі туралы ереже және т. б. Аталған университетте Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық универсиетіндегідей Философия және саясаттану факультетіне ұқсас гуманитарлық және әлеуметтік ғылымдар саласында жоғары білікті мамандарды оқытатын философия

факультеті іргелі және қолданбалы зерттеулер жүргізеді, мәдениет университетінің мұрасын сақтайды және университеттің дәстүрін жалғастырады.

Факультет кеңесі факультеттің өзін-өзі басқарудың жоғары директивті мекемесі болып табылады және факультеттің ғылыми-зерттеулерінің стратегиясы мен жоспарлауына жауап береді. Қазіргі уақытта кеңеске 22 адам мүше (олардың үшеуі білім алушылар). Мамандандырылған комиссиялар – апелляциялар жөніндегі комиссия, аттестаттау жөніндегі комиссия, даулар жөніндегі комиссия және Academic комиссиясы Кеңеске есеп береді. Факультет декан басшылығына және деканның үш орынбасарынан (зерттеу, оқыту, стратегиялық жоспарлау және халықаралық байланыстар үшін), бөлім басшылары мен факультет әкімшілері кіреді.

Факультет құрамында жеті кафедра: жалпы психология, педагогика ғылымдары, философия, логика және философия тарихы, клиникалық және ұйымдастырушылық психология, әлеуметтік жұмыс және әлеуметтану; сондай-ақ басқа да академиялық салалық бөлімшелер – криминология орталығы, психофизиология зерттеу зертханасы, психологиялық инновациялар және ғылыми-зерттеу оқу орталығы және арнайы психология зертханасы бар.

2014 жылдың қазан айындағы жағдай бойынша факультетте 114 қызметкер бар: оның ішінде 89 ғылыми қызметкер (оның ішінде 15 профессор). Факультеттің студенттік контингенті – 1441 студент, оның ішінде 1023 – бакалавриат бағдарламалары, 29 – дәрежесі жоқ бағдарламаларда, 320 – негізгі бағдарламаларда және 69 – докторантурада оқиды.

Факультет төрт студенттік бағдарлама (философия, психология, әлеуметтік жұмыс, әлеуметтік саясат және әлеуметтану), он бір магистрлік бағдарлама (педагогикалық ғылымдар, философия, психология, клиникалық психология, ұйымдастыру психологиясы, сот психологиясы, әлеуметтік жұмыс, әлеуметтік саясат, әлеуметтану, әлеуметтану және криминология және арнайы педагогика) және төрт докторлық бағдарлама (педагогикалық ғылымдар, философия, психология, әлеуметтану) бойынша мамандар дайындайды.

Шетелдік оң тәжірибені есепке ала отырып, факультетте мектеп мұғалімдеріне арналған «Мектеп педагогикасы» атты бір жылдық бағдарлама қызығушылық тудырып отыр. *Мектеп педагогикасы* (School Pedagogy) – жалпы білім беретін мектептерде оқытылатын пәндерге сәйкес келетін жоғарғы университеттік білімі бар және оларға жалпы білім беретін мектептерде пән мұғалімдері ретінде жұмыс істеуге құқық беретін кәсіби мұғалім біліктілігін алғысы келетін тұлғаларға арналған кәсіби педагогикалық оқыту бағдарламасы (PPS, Profesional Pedagogical Studies).

Бағдарлама аясында білім алушылар оқытушылармен шығармашылықта жұмыс істеп, жалпы білім беретін мектептердің түрлі типтерінде педагогикалық қызметтерді орындау үшін қажетті теориялық білім, құндылықтар, қабілеттер мен практикалық дағдыларды игереді. PPS бағдарламасын табысты аяқтаған студенттер пән мұғалімі кәсіби біліктілігін алады. Литваның құқықтық құжаттарына сәйкес, бұл дипломдық бағдарлама емес.

«Мектеп педагогикасы» курсын игеруге 60 кредит беріледі. Оқыту түрі: тұрақты сабақтар сабақ кестесі бойынша жүзеге асырылады. Бағдарлама әрқайсысы 30 кредиттен тұратын теориялық және практикалық бөлімдерден тұрады.

Оқу бағдарламасының теориялық бөлімі 9 кредит бойынша үш теориялық модульден (Жалпы педагогика, мектепке арналған психология, пән дидактикасы) және оқу бағдарламасының соңында 3 кредит бітіру (қорытынды) жұмыстарынан тұрады.

«Жалпы педагогика» модулі білім беру философиясы, ХХІ ғасырдағы білім беру: тарихы мен болашағы, педагогика жүйесі және оны жобалау сияқты пәндерді қамтиды. «Пән дидактикасы» модулі – пән дидактикасы және арнайы оқыту (мәдениетаралық білімді қоса алғанда). «Педагогикалық практика» модулі педагогикалық (ассистенттік) практикадан (10 кредит) және кәсіби (тәуелсіз /өзіндік) практикадан (20 кредит) тұрады.

Бағдарлама ойынша бакалавр немесе магистр дәрежесі бар тұлғалар білім ала алады. Таңдап алынған оқу бағдарламасына байланысты барлық тиісті ақпарат конкурстық бағалау құрылымының кестесінде беріледі: конкурстық нәтижені есептеу формуласы және оның құрамы; сертификаттар. Сонымен қатар қатысушылар да мотивация бағасын алуы керек.

Мектеп педагогикасы бойынша оқу бағдарламасы мұғалім біліктілігін берумен аяқталады (it is a non-degree programme). Түлектер жалпы білім беретін мектептерде пән мұғалімдері ретінде жұмыс істей алады. Сонымен қатар «Пән педагогикасы» бағдарламасы да (параллель студиялар) (Minor study programme subject Pedagogy) қызығушылық тудырады. Бұл бағдарлама Вильнюс университетінің бакалавриат студенттеріне арналған. Олар өздерінің негізгі оқу бағдарламасына қосымша мектептерде пән мұғалімдері ретінде жұмыс істеуге құқық беретін кәсіби мұғалім біліктілігін алады.

Бұл оқу бағдарламасын оқу бағдарламалары жалпы білім беретін мектептердің пәндерімен байланысы бар студенттер таңдап алуы мүмкін. Осы бағдарламаны меңгере отырып, олар пән мұғалімдерімен шығармашылық жұмыс істеу және жалпы білім беретін мектептердің түрлі типтерінде педагогикалық іс-әрекетті орындау үшін қажетті теориялық білім, құндылықтар, қабілеттер мен практикалық дағдыларды игереді. Бағдарламаны сәтті аяқтаған студенттер пән мұғалімінің кәсіби біліктілігін алады.

Бағдарламаның ұзақтығы – 2,5 жыл. Сабақтар екінші курста (3 семестрден) басталады. Оқу көлемі – негізгі бакалавриаттармен қатар 5 семестрде (3-тен 7 семестрге дейін) ұйымдастырылған 60 кредитке тең. Философия факультетінде педагогикалық және психологиялық модульдер күннің екінші жартысында бейсенбі және жұма күндері оқытылады. Пәндік дидактикалық сабақтар негізгі оқу бағдарламасы факультетінде өткізіледі. Бағдарлама теориялық және практикалық атты екі бөлімнен тұрады. Әрқайсысында 30 кредит бар. Оқу бағдарламасының теориялық бөлімі 10 кредит бойынша үш теориялық модульден тұрады (Жалпы педагогика, мектепке арналған психология, пән дидактикасы). Жалпы педагогика –Білім

философиясы, ХХІ ғасырдағы білім: тарихы мен болашағы, педагогикалық жүйесі және оны жобалау. Пән дидактикасы – пән дидактикасы және арнайы оқыту (мәдениетаралық білімді қоса алғанда). Педагогикалық практика педагогикалық (бақылау) практикадан, педагогикалық (ассистенттік) практикадан (10 кредит) және кәсіби (тәуелсіз /өзіндік) практикадан (17 кредит) тұрады.

Оқу бағдарламасының соңында бітіру (қорытынды) жұмысы – 3 кредит «Пән педагогикасы» оқу бағдарламасын келесі факультеттердің студенттері таңдай алады: философия факультеті – философия, психология, әлеуметтік саясат, әлеуметтану мамандықтары. филология факультеті – ағылшын филологиясы, испан филологиясы, поляк филологиясы, литва филологиясы, француз филологиясы, орыс филологиясы, неміс филологиясы мамандықтары, физикалық факультеті (немесе Физика факультеті) – физика, энергия физикасы, компьютерлік физика және модельдеу, физика және қазіргі заманғы технологияларды басқару, қолданбалы физика, телекоммуникация физикасы және электроника мамандықтары, (Физика факультетінің студенттеріне Жеке оқу бағдарламасы бойынша мұғалім біліктілігін алуға мүмкіндік беріледі), тарих факультеті – археология, тарих, мәдениет тарихы және антропология мамандықтары, химия және геология факультеті – химия, наноматериалдар химиясы, география, метеорология және гидрология мамандықтары, математика және информатика факультеті – биоинформатика, математика және математикалық қосымшалар, қолданбалы жүйелер, статистика мамандықтары, жаратылыстану (өмір) туралы ғылымдар орталығы – биология, Neuro-биофизика мамандықтары, Шет тілдер институты – ағылшын және орыс, ағылшын және басқа шет тілі (испан), ағылшын және басқа шет тілі (француз) мамандықтары, бакалавр дипломында оқытудың негізгі бағыты бойынша бакалавр дәрежесі және педагогтің біліктілігі беріледі.

Ғылыми-зерттеулер үш түрлі облыстарда жүргізіледі: биомедициналық ғылымдар (B000), гуманитарлық (H000) және қоғамдық ғылымдар (S000). Факультеттің мұндай құрылымы пәнаралық зерттеулер үшін қолайлы ортаны ұсынады. Пәндерді бір көрші бағдарламадан кез келген басқа бағдарламаға біріктіру мүмкіндігі бар. Мысал келтірсек, әлеуметтік ғылымдардағы курстар (әлеуметтік жұмыс, әлеуметтану және психология) білім беру ғылымдары бағдарламасымен біріктірілген [150].

Магистрлік дайындық бағдарламасын білім беру ғылымдарының департаменті жүзеге асырады. Бұл бөлім басқа 3 оқу бағдарламасын орындайды, атап айтқанда: дидактика бойынша шағын бағдарлама басқа факультеттердің студенттеріне ұсынылады; педагогика факультетінің аспиранттарына арналған жылдық бағдарлама; білім беру саласындағы докторантураға арналған Авейру университетімен (Португалия) бірлескен бағдарлама.

Департамент сондай-ақ зерттеулер жүргізеді және ұлттық және халықаралық ғылыми-зерттеу жобаларын жүзеге асырады, ғылыми мақалалар

мен монографиялар жүргізеді, сондай-ақ көптеген сараптамалық жұмыстарға қатысады.

«Білім беру ғылымдары» бағыты бойынша білім беру бағдарламалары 2003 және 2012 жылдары сыртқы бағалаудан өтті. Сондай-ақ 2012 жылы білім беру және әкімшілік саласындағы екі бағдарлама – General Educology және саясат бағдарламасы аккредиттелді. Бағдарлама үш жыл ішінде аккредитациядан өтті. Магистратураның білім беру бағдарламаларын төменде кесте түрінде салыстырдық (кесте- 4).

Кесте 4 – Магистратураның білім беру бағдарламаларын салыстырмалы талдау нәтижелері (Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ мен Вильнюс университеті мысалында)

Білім беру бағдарламалары	Қазақстан	Литва
1	2	3
Білім беру бағдарламаларының мақсаты мен миссиясы	Білім беру бағдарламасының мақсаты – жүйелі түрде жоғары білікті педагог кадрларды - жаңа формациядағы педагог-психологтарды дайындау. Білім беру бағдарламасының миссиясы – қазақстандық педагогика ғылымының халықаралық стандарттар мен талаптарына сәйкес келетін бәсекеге қабілетті отандық педагогикалық қоғамдастықты және зияткерлік элитаны қалыптастыру; білім және ғылым жетістіктерін әлемдік білім беру ғылыми-зерттеу кеңістігіне интеграциялау; қазіргі маманның әдіснамалық мәдениетін, ЖОО оқытушысының психологиялық-педагогикалық құзыреттілігін, пәнаралық және көптілділік, карьерада табыстылық қағидаттары негізінде кәсіби білімді дамытуды қамтама	Білім беру бағдарламасының негізгі мақсаты саясат және әкімшілендіру саласында жоғары сапалы білім беру магистрлерін, сондай-ақ алған білімдерін ғылыми және практикалық салаларда кеңейте алатын, тереңдете алатын білімді талдаудың теориялық және эмпирикалық әдістері мен принциптерін игеретін мәдениет білім беру саласын дағы мамандарды даярлау болып табылады. Сондай-ақ магистрлер мектептерде және басқа да білім беру ұйымдарында білім беру саласында мәдениет пен саясатты көтермелеу мен нығайтудың жаңа құралдарын әзірлей алады; білім берудің стратегиялық негіздерін және т.б. іске асыру
	сыз ету, талдамалы, ғылыми-зерттеу және педагогикалық жұмыс дағдыларын дамыту, сондай-ақ білім беру саласындағы ақпараттық-коммуникативтік, ұйымдастырушылық-басқарушылық, жобалық қызмет	үшін қажетті талдай алады; кәсіби консультанттар, шығармашылық және мәдени әртүрлілік саласындағы сарапшылар, білім беруді басқарудың әртүрлі деңгейлеріндегі әкімшілер ретінде жұмыс істей алады. Бағдарлама сондай-ақ коммуникацияға, шешімдер қабылдауға қажетті құзыреттерді дамытуды қолдайды

1	2	3
Күтілетін нәтижелер	<p>Осы бағдарлама аяқталғаннан кейін студенттерден күтіледі:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Зерттеудің жаңа әдістерін өз бетінше меңгеру, өзінің кәсіби қызметінің ғылыми және ғылыми-өндірістік бейінін өзгерту. 2. Ғылыми-тарихи және философиялық білімді, ғылыми зерттеуді ұйымдастыру принциптерін, ғылыми білімге қол жеткізу және құру тәсілдерін түсіну және оларды креативті пайдалану. 3. Алған ақпаратты, соның ішінде пәнаралық салаларда талдау, синтездеу және сыни бағалау жүргізу; жоғары мектептің психология және педагогикасы мамандығы бойынша білімін құзыретті пайдалану, қазіргі заманғы әдістер мен модельдерді қолдана отырып, ұтымды шешімдер қабылдау; жаңа жағдайларға бейімделу және жаңа идеяларды генерациялау. 4. Ақпаратты қабылдауға, талдауға, қорытуға, мақсат қоюға және оған қол жеткізу жолдарын таңдауға қабілетті болады; 5. Ақпараттық технологиялар көмегімен өз бетінше сатып алу және практикалық қызметте жаңа білімдер мен дағдыларды, соның ішінде қызмет саласымен тікелей байланысты емес жаңа білім салаларында пайдалану. 6. Өз бетінше шешім қабылдау технологиясын меңгере отырып, синергизм қағидатын іске асыруға үздіксіз баруға қабілетті болады; білім беру саласында зерттеулер жүргізуге, бірегей шешімдер ұсынуға, психологиялық-педагогикалық зерттеулердің нәтижелерін бағалауды жүзеге асыруға және оларды практикалық пайдалану бойынша қорытындылар мен ұсыныстар әзірлеуге қабілетті болады. 7. ЖОО-да психологиялық-педагогикалық пәндерді табысты оқыту үшін қажетті шығармашылық 	<p>Бағдарлама келесі жалпы құзыреттерді дамытады:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сын, дәлелдеме көрсету және оларды көпшілік алдында ұсыну дағдылары; - мәселелерді шығармашылықпен шешу кезінде білімді қолдану дағдысы; - тұлғааралық және ұжымдық жұмыс дағдылары; - кәсіби этика ережелерін ұстанатын зерттеуші дағдылары; - оқыту дағдылары, жұмыс уақыты/жоспарлау және стратегияны құру

1	2	3
	<p>қызметке қабілетті болады; кәсіби міндеттерді тиімді орындау үшін қажетті ақпаратты іздестіруді жүзеге асырады.</p> <p>8. Терең мамандандырылған білімді меңгеру және білім беру процесін жобалау, психологиялық-педагогикалық қызметтің нәтижелерін жоспарлау, ұйымдастыру, диагностикалау және болжау; үздіксіз білім беру жүйесінде балалардың, жасөспірімдер мен жастардың толыққанды әлеуметтенуі мен тұлғалық дамуын қамтамасыз ету; педагогика мен психологияны оқыту процесін бағалау.</p> <p>9. Жаңа идеяларды тудыруға, жаңа жағдайларға бейімделуге, жинақталған тәжірибені қайта қарауға, өз мүмкіндіктерін талдауға қабілетті болады.</p> <p>10. Білім беру саласындағы заманауи ғылыми парадигма және оның даму динамикасы, психологиялық-педагогикалық зерттеудің әдіснамалық принциптері мен әдістемелік тәсілдері жүйесін қолдану; қазақстандық ғылыми мектептердің педагогика және психология саласындағы білімі; талдау және синтездеу жүргізу, өз зерттеулерінің әдіснамалық базасын жобалау.</p> <p>11. Білім берудің айрықша ерекшеліктері мен жалпы заңдылықтарын тану; оқытудың, тәрбие мен дамудың ғылыми-теориялық негіздерін талдау және бағалау; педагогика мен психологияны зерттеудің категориялық және тұжырымдамалық аппаратын жобалау.</p> <p>12. Әртүрлі білім беру технологиялары мен оқыту әдістерін әзірлеу, бағалау және жетілдіру; білім беру сапасын бақылауды жүргізу әдіс-тәсілін әзірлеу және бағалау; оқыт-тәрбие іс-шараларының бағдарла</p>	

1	2	3
	маларын, жобаларын, жоспарларын әзірлеу және іске асыру және оларды психологиялық қамтамасыз ету, мектептер, колледждер, жоғары оқу орындары қызметінде сүйемелдеу	
Келешегі	Түлектер білім беру жүйесінің айрықша ерекшеліктері мен жалпы заңдылықтарын, білім беру мекемелерінде оқыту, тәрбиелеу және дамытудың әдіснамалық және ғылыми-теориялық негіздерін талдай алады; педагогикалық қарым-қатынас және педагог тұлға саласында белгілі бір құндылықтарды, идеалдар мен педагогикалық сананы тасымалдаушы ретінде білім, икем және дағды жүйесін меңгеретін болады; педагогикалық және ғылыми-зерттеу қызметінде, оқу-ғылыми жобалар мен шешімдерді әзірлеуде теориялық білімді қолдану икемдері мен дағдылары қалыптастырылатын болады	Білім беру мәдениетін саласын бітірушілер әртүрлі формальды және формальды емес оқу орындарында зерттеушілер, талдаушылар, кеңесшілер, менеджерлер және педагогтар ретінде жұмыс істей алады: жастардың формальды және формальды емес білім беру ұйымдары (Литва балалар-жасөспірімдер білім беру орталығы, Білім және ғылым министрлігінің (БҒМ) Ақпарат және техникалық шығармашылық орталығы, еуро палық үй, азаматтық баста маларорталығы, орталықтың формальды емес білім беру орталығы, VRP/Hill VRP/Hill Knowlton, Литва инновациялық орталығы, Daugirdiškės білім беру орталығы және т.б білім беру мен мәдениет аясындағы басқа да бөлімшелер, сондай-ақ муниципалитеттер мен білім бөлімдері. Олар сондай-ақ білімді кеңейту құзіретіне ие болады және оны қоғамның қазіргі заманғы өзгерістерін ескеріп отырып, жаңа мәдени контекстке қарай. Білім беру және және әкімшілік бөлімшелер бітірушілері білім беругізетеді. Саласындағы саясатты қалыптастыратын және іске асыратын әртүрлі оқу орындарында жұмыс істей алады: үкіметтің білім комитеттерінде, білім беру және оқу бөлімінде (БҒМ), Білім беру саясаты мен оны талдау бірліктерінде (БҒМ және ЕБК), мектепті бағалау

1	2	3
		<p>жөніндегі Ұлттық агент тікте NMVA), жалпы білім беретін мектептер мен жоғары оқу орындарының, басқа да мемлекеттік және мемлекеттік емес, өңірлік формальды және формальды білім беру мекемелерінде, ақпараттық-консультациялық бөлімдерде. Бұл мамандар оларға талдаушылар, консультанттар, (әкімшілер және басшылар ретінде жұмыс істеу үшін біліктілік беретін өзінің талдамалық, консультациялық және басқарушылық дағдыларымен ерекшеленетін болады.</p> <p>Оқу бағдарламасы оның үздік түлектері үшінші кезеңге көшуге және білім беру ғылымдары (Educology) докторантурасынан өтуге дайын боулына кепілдік береді</p>

Қазақстанда және Литва университеттерін салыстырмалы талдау жалпы екі елде де педагогикалық кадрларды дайындаудың ұлттық моделі қалыптасқанын көрсетеді. Олардың әрқайсысы өзіндік ерекшелігі мен басым бағыттары бар. Университеттердің ерекшелігіне байланысты бірлескен бағдарламаларды жобалау және алмасу бойынша дайындық тәжірибелерін өзара байытуға негіз бар. Бұл ретте Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ мектепке бағытталған көпжақты пәндерді ұсыну бойынша айтарлықтай тәжірибе жинақтады.

2.3 Білім беру менеджерлерін дайындаудың қызметтік-үдерістік моделі

Білім беру менеджері білім беру ұйымының бүкіл командасы үшін үлгілі субъект ретінде әрекет етеді. Сондықтан қазіргі заманғы басқару технологиясын меңгеру бағытында оның құзыреттілігін арттыру кәсіби жетістіктің маңызды факторы болып саналады.

Біздің түсінігімізде, білім менеджері – бұл кәсіби басқарушылық-педагогикалық қызметті шығармашылықпен бірлесе жүзеге асыра алатын, үздіксіз дамып, жеке тұлға ретінде өзін-өзі көрсете алатын кәсіби маман. Ол жоғары шеберлік деңгейіндегі адамдарды ұйымдастырушы болып табылады. Білім беру менеджері арнайы дайындықты, базалық кәсіби білімді талап етеді.

Білім беру менеджері педагогика, психология, әртүрлі әдістемелер саласындағы білімдермен қоса білім беру жүйесін тұтас басқару қызметін меңгеруі тиіс.

Менеджмент басқарумен айналысатын адамдармен, менеджерлермен тығыз байланысты. Олар шешетін проблемалар мен міндеттердің ерекшелігі басқару еңбегінің ақыл-ой, шығармашылық сипатын алдын ала анықтайды. Менеджер еңбегінің мәні – ұйымның жағдайын өзгерту үшін қажетті шешім қабылдайтын ақпарат. Сондықтан еңбек құралдары, ең алдымен, ақпаратпен жұмыс істеу болып табылады, ал олардың қызметінің нәтижесі қойылған мақсаттарға жету бойынша бағаланады. Өзінің күрделі және жауапты функцияларын орындау үшін менеджерлердің арнайы білімі болуы және оларды ұйымды басқару бойынша күнделікті жұмыста пайдалану қабілеті болуы тиіс.

Шетелдік зерттеулерде менеджерлерді даярлау бизнестің әртүрлі салалары үшін функционалдық басшылар ретінде жұмысқа дайындық ретінде қарастырылады. Авторлардың көпшілігі менеджменттің басты элементі деп басқару қызметінің кәсіби сипаты деп санайды, сондықтан білім менеджерлерін даярлау мақсатты сипатқа ие. Менеджерлер бизнес мектептерінде, университет факультеттерінде, оқу орталықтарында білім алады. Шетелдік ғылымда менеджерлерді даярлау мазмұны, оларды оқыту нысандары мен әдістері кеңінен көрсетіледі. Посткеңестік салада және отандық ғалымдардың назары негізінен басшылардың дайындық мазмұнына емес, мектеп басшыларының кәсіби қызметі, олардың жеке қасиеттеріне аударылады.

Болашақ білім беру менеджерлерінің басқарушылық дайындығын жетілдіру жолдарын іздеу модельдеу әдісін қолдану қажеттігін көрсетті. Модельдеу ғылымның көптеген салаларында, соның ішінде педагогика мен басқаруда кең таралған. Бұған педагогикадағы модельдеу мәселелеріне арналған көптеген еңбектер дәлел бола алады. (Бабанский Ю.К., Беляева А.П., Беспалько В.П. және т.б.).

Білім беру менеджерлерін дайындау және оқыту процесінде, басшы кадрларды іріктеу, орналастыру және бағалау үшін, сондай-ақ менеджерлердің өзін-өзі жетілдіруде бағдар ретінде теориялық модель қажет.

Модель (лат. *modulus*-шара, үлгі) – белгілі бір жағдайларда олардың «орынбасары» немесе «өкілі» ретінде пайдаланылатын қандай да бір объектінің немесе объектілер жүйесінің бейнесі, сипаттамасы, схемасы, сызбасы, кестесі, жоспары, картасы және т.б.) немесе нобайы (үлгісі) [151].

Модель – зерттелетін объектінің құрылымын, маңызды қасиеттерін, өзара байланысын және қарым-қатынасын бейнелейтін және қарапайым, кішірейтілген түрінде көрсететін нақты объектінің көшірмесі [152].

А.Н. Кочергин модельдің көру бұрышына түрлі бейнеде ұсына алатын «қайта бұруды» ұсынады [153].

Г.А. Атанов пен И.Н. Пустынникова білім алушының моделі деп «білім алушыны оқыту процесін ұйымдастыру үшін пайдаланылатын білімді» түсінеді. Оқу процесінде білім алушының мінез-құлқын талдау негізінде қалыптасатын білім алушының динамикалық мінез-құлықтық үлгісін және

«оның соңғы жағдайына қойылатын талаптар» негізінде құрылатын және оқыту мақсатын анықтайтын нормативтік модельдерін бөліп көрсетеді [154].

Кәсіби міндеттерді шешуге дайындалған білім беру мекемесінің түлегін жобалау кезінде маман моделін үздіксіз кәсіптік білім беру жағдайында жасайды [155].

Біз М.В. Ядровскаяның үлгілеу тек ғылымды тану әдісі ғана емес, сонымен қатар зерттеу объектісін сәйкесінше сипаттайтын және жаңа білім алуға мүмкіндік беретін модельдерді шығармашылық ізденісте тұратын өнер екенін түсінетін педагог қолындағы зерттеудің қуатты құралы болуы мүмкін деген пікірімен келісеміз. Педагогикалық теория мен практикада қолданылатын модель иллюстративті, логикалық, талдамалы және синтездік, қайта жаңғыртатын, түсіндіретін, алдын ала болжайтын, өлшейтін, когнитивті, интерпретаторлық, трансляциялық, критериалды, аппроксимиялаушы, практикалық, коммуникативтік, технологиялық, басқару, оқыту, жаттығу, оны құру мақсаттарымен айқындалатын нақты функцияларға бағытталуы тиіс [156].

А.М. Новиков «Ғылыми-зерттеудің әдіснамасы» кітабында ғылыми зерттеулердегі модельдер түрлерінің айырмашылығын және жалпы сипаттаудан жеке сипаттауға көшу кезіндегі маңыздылығы, сипаттама мәтініндегі кейбір компоненттердің өткізілуін көрсетеді. «Алдымен модель қалай анықталатынын айтамыз: Модель – кең мағынада кез келген нысан, процесс немесе құбылыс, (осы модельдің түпнұсқасы) кез келген сурет, баламасы (ойлы немесе шартты: сурет, сипаттама, сызба, кесте, жоспар, карта және т.б.). Модель ретінде нақты заттың, құрылғының, процестің, құбылыстың (және, сайып келгенде, кез келген жүйенің) жасанды жасалған бейнесін атауға болады. Осы екі анықтама бір-біріне қайшы келмейді. Осылайша, модельдің жалпы анықтамасы: үлгі – бұл кейбір жүйенің бейнесі» [157].

Қазіргі заманғы менеджер нарықтық экономиканың заңдылықтары мен принциптерін, ұйым теориясын және шаруашылық жүргізудің ұйымдық құрылымдарын модельдеу әдістерін, адамдардың ынталандыру мақсатты мінез-құлқын нысандары мен әдістерін, мотивациялық басқарудың қазіргі парадигмаларын, нарықтық құрылымдарды жобалауға жүйелік тәсілді, ұлттық экономиканың әртүрлі салаларында және оның қызмет салаларында қолданыстағы заңнама мен менеджментті құқықтық реттеу негіздерін білуі тиіс.

Білім беру менеджерлері орындайтын негізгі функциялардың қатарына мыналар жатады: қызметтік-коммуникациялық, өкімдік, үйлестіру, бақылау-бағалау және т.б. Білім менеджерлеріне нақты сұрақтар бойынша шешімдер қабылдауда белгілі бір өкілеттіктер берілген (оқу және оқудан тыс қызметі, білім беру мекемесінде сапаны бағалау жүйесін қалыптастыру, ұзақ мерзімді және орта мерзімді даму бағдарламаларын, білім беру мекемесінде оқу жоспарларын әзірлеу және т.б.) және педагогикалық ұжымдардың жұмыс нәтижелері үшін толықтай жауапкершілікті өзіне алады [158].

Менеджердің кәсіби табысқа жетуі басқада субъективті факторларға байланысты өзін-өзі жіті бақылау, әлеуметтік және кәсіби қатынастар жүйесіне

нәтижелі қосу үшін психологиялық, әлеуметтік білім беру және өмірбаяндық мүмкіндіктер пайдалану. Менеджердің кәсіби маңызды қасиеттерінің қатарын олардың интегралдық сипаттамасы білім, білік, дағды және қызметті орындау тәсілдері ретінде бәсекеге қабілеттілік пен құзыреттілік ерекше орын алады [159].

Болашақ білім беру менеджердің басқару қызметінің мәні үнемі өзін-өзі жетілдіру негізінде басқару қызметін тиімді жүзеге асыруға мүмкіндік беретін кәсіби білім, икемділік және дағды, жеке қасиеттер жиынтығынан тұрады.

Нормативтік құжаттарды (заңдарды, мемлекеттік білім беру стандарттарын және т.б.), теориялық және ғылыми-әдістемелік әдебиеттерді талдау негізінде біз ЖОО-да болашақ білім беру менеджерлерінің басқару қызметін қалыптастырудың келесі принциптерін анықтадық:

– *жүйелілік* білім беруді басқарудың мемлекетаралық, жалпы мемлекеттік, өңірлік секілді барлық деңгейлерінде, сондай-ақ білім беру мекемелерінің деңгейінде маңызды принцип болып табылады;

– *интегративтілік* құрылымды, өзара байланысты, өзара тәуелділікті, иерархиялықты көздейді;

– *әлеуметтік детерминация* елдегі, өңірдегі, қаладағы әлеуметтік жағдайдың өзгеру ыңғайлығына байланысты, ол білім беру саласы компоненттерінің құрамын, құрылымын немесе функцияларын өзгертуге әкеп соғады;

– *сабақтастық* білім беру жүйесінің тұтастығына, оның басты функциясы қоғам мүшелерінің өмір бойы білім алу қажеттіліктерін қанағаттандыру тұрғысынан байланысуын қарастырады;

– *сәйкестік* ұйым менеджменті бойынша жоғары кәсіптік білім берудің мемлекеттік білім беру стандартына білім алушыға қойылатын талаптарды және біліктілік сипаттамасының негізгі ережелерін кіріктіруді көздейді;

– *құзыреттілік* білім беру менеджерлерін оқу орнын басқару субъектісі ретінде жан-жақты хабардар болуын және өзінің функционалдық міндеттерін іске асыру кезінде білімнің әртүрлі аспектілерін (құқықтық, экономикалық, психологиялық, педагогикалық, басқарушылық) есепке алуды меңзейді;

– *ғылымилық* ақпаратты жинау және өңдеудің математикалық статистика, соционика және эргономика құралдарын модельдеу секілді қазіргі заманғы әдістерін қолдану негізінде стратегиялық және тактикалық басқару міндеттерін болжау және модельдеу ерекшеліктерін білуге негізденді;

– *ақпараттың жеткілікті болуы* басқару циклінің барлық кезеңдерінде оның шешуші рөлімен анықталады. Макро немесе микро педагогикалық жүйелерді басқаруда жедел талдау, болжау, жоспарлау, шешім қабылдау, олардың орындалуын ұйымдастыру, нәтижелердің сапасын бағалау және орындаушылардың іс-әрекеттерін түзету орын алады;

– *ұтқырлық*, ең алдымен, белгіленген уақыт шегінде педагогикалық кеңестердің шешімдерін, бұйрықтарды, жылдық және ағымдағы жоспарларды уақтылы орындауды, сондай-ақ орындауды қамтамасыз етуге бағытталған іс-әрекеттердің нақтылығын болжайды. Бұл ретте, қандай жолмен, қандай да бір

жұмысты ұйымдастыру және орындау нәтижелері үшін кім жауапты болатынын, қай жерде және қашан орындау керектігін, кері байланыс нысандары қандай болуы тиіс екенін белгілеу керек;

– *келешек* болашақ маман қызметінің әртүрлі салаларымен, нақты оқу орындарымен танысуда талап етеді;

Біз жүйенің келесідей құндылық, талдамалы, ұйымдастырушылық және сараптамалық функцияларын белгіледік:

Құндылық функциясы білім беру менеджерлерін кәсіби даярлауда басымдықтарды (болашақ менеджердің қоғамдағы құндылық бағдарлары, іс-қимылға дайындық, білімге құндылық қарым-қатынас және т.б.) анықтау арқылы жүзеге асырылады.

Талдамалы функциясын жүзеге асыру осындай мамандарды дайындайтын білім мекемелерінде білім беру саласының қажеттілігі туралы ақпарат алуды, жүйені қалыптастыруда ғылыми-әдістемелік қамтамасыз етуді мамандарды даярлаудың барлық нысандары мен бағыттары үшін сабақтасатын білім беру бағдарламаларын жаңғыртуды қамтамасыз етеді.

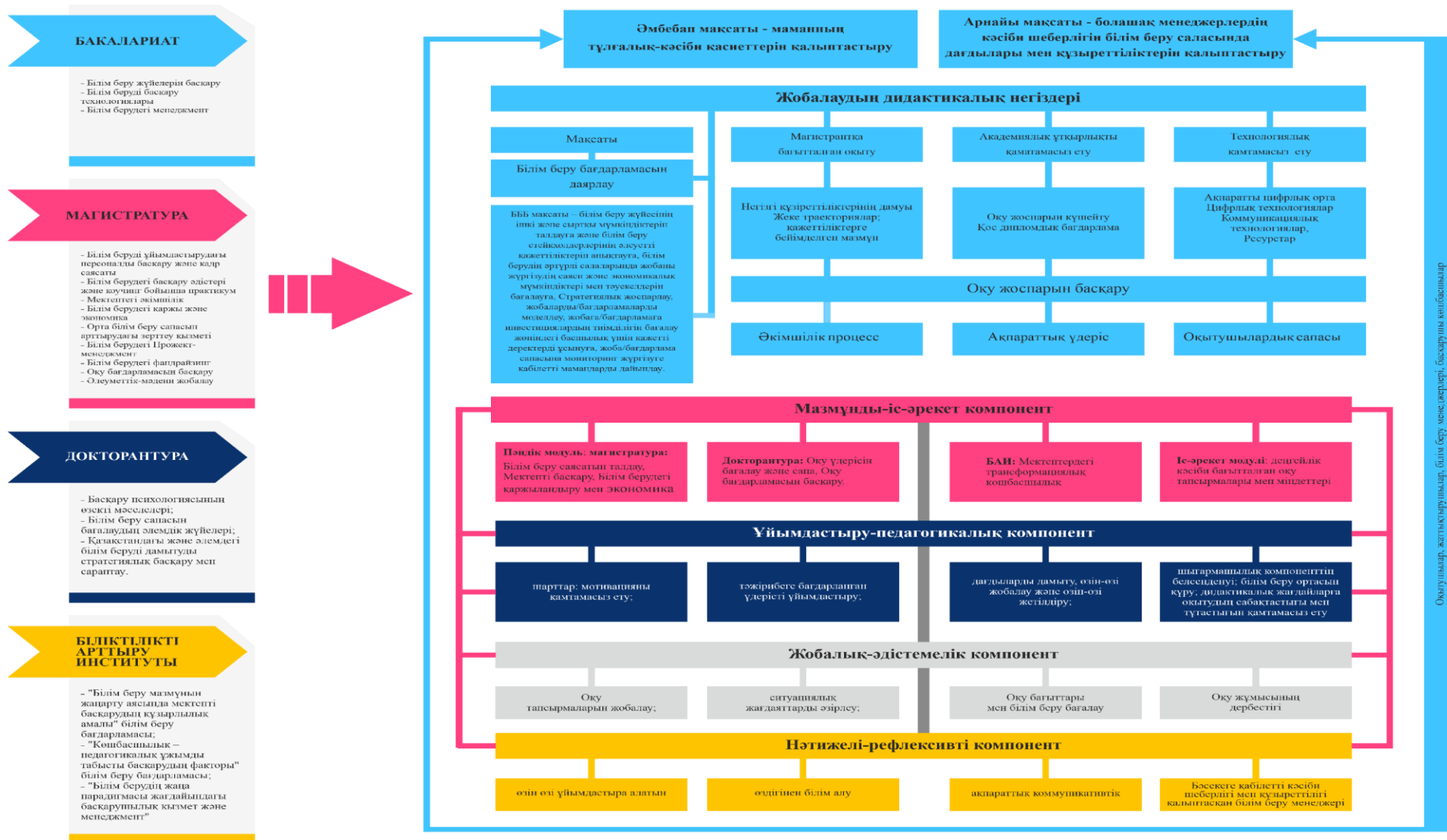
Ұйымдастыру функциясы білім беру мекемелерінде білім менеджерін кәсіби даярлау механизмін, жүйенің нормативтік-құқықтық және ғылыми-әдістемелік құрамдас бөліктері негізінде анықтайды.

Сараптамалық функция қойылған мақсатқа жетуді сараптауға және бағалауға, ЖОО-да даярлаудың әр кезеңінде маманның кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруға жауап береді.

Кәсіби дайындықты жүйелі ұстаным тұрғысынан зерттеу оның құрамын, құрылымын, мазмұнын анықтауға мүмкіндік береді. Тұтас динамикалық жүйе ретінде білім менеджерлерін даярлау жүйесінің құрамына мынадай компоненттер кіреді: мақсаты, оқыту, білім алушылар, дайындық мазмұны, шарттары (оқу үдерісі, нысандары, әдістері мен құралдары, білім беру ортасы) және нәтижесі.

Жүйе педагогикалық болып табылатындықтан, өзінің қызмет ету мақсаты, пәні және субъектісі ретінде оның дамып келе жатқан сипаты бар, ал қызмет істеу тәсілі болашақ білім менеджерлері мен оқытушылардың оқыту процесінде бірлескен қызметі болып табылады. Тұтас жүйенің жүйе құраушы компоненті – барлық басқа компоненттер арасындағы реттелген өзара іс-қимылды негіздейтін және функционалдық жүйені қалыптастырудың барлық кезеңдеріне орталық ұйымдастырушы ықпал ететін, білім беру менеджерлерін кәсіби қызметке даярлау жүйесі болып табылатын нәтиже. Білім менеджерлерін даярлаудың тұтас жүйесінің нәтижесі ретінде біз демек мамандыққа қажетті кәсіби білім, икемділіктер мен дағдылар, кәсіби ойлау және есте сақтау, кәсіп үшін қажетті жеке қасиеттер жүйесі секілді өзін-өзі кәсіби айқындауды анықтай аламыз.

Айтылған ережелер негізінде біз білім беру менеджерлерін дайындаудың қызметтік-үдерістік моделін жасадық (4 сурет).



Сурет – 4 Білім беру менеджерін дайындаудың құрылымдық-үдерістік моделі

Ұсынылған модел компоненттерінің әрқайсысын егжей-тегжейлі қарастырайық.

Мақсатты компонент ЖОО-да білім беру менеджерін дайындауды жетілдіру және маманның басқару қызметін қалыптастыру қажеттіліктерімен анықталады. Бұл компонент әмбебап және арнайы құрамдас бөліктерден тұрады.

Әмбебап құрамдауыш дайындық бейініне тәуелді емес және маманның жеке кәсіби қасиеттерін қалыптастыруды көздейді. Маманның кәсіби-тұлғалық қасиеттерін анықтау кезінде келесі тұжырымдамалық ережелер ескерілді:

- білім беру менеджерінің тұлғасы нақты әлеуметтік-мәдени жағдайларға негізделген кәсіби қызмет субъектісі болып табылады;

- білім беру менеджері – «адам-адам» жүйесінде өзара қарым-қатынас, өзара әрекеттесу, байланысу процесінде ерекше рөл ойнайтын, өзінің кәсіби қызметін жүзеге асыратын адам;

- білім менеджерінің жеке бір тұтас, бірақ кәсіби қызметте өзін-өзі тұйықтамайтын тұлға. Жеке тұлғаның тұтастығын табиғи қабілеттері мен әлеуметтену нәтижелерінің бірлігі ретінде елестетуге болады: әлеуметтік, адамгершілік, психологиялық, жалпы мәдени, кәсіби; жеке тұлғаның қызметпен кәсіби негізделген қасиеттерінің бұзылмауы;

- білім менеджерінің жеке тұлғасы кәсіби қызметте қалыптасады, дамиды, өзін-өзі дамытады, өзін-өзі жетілдіреді және осы қызметтің белсенді субъектісі ретінде өзін және қызметін өзгертеді.

Өзіне тән құраушысы мамандықтың өзіндік ерекшеліктерімен негізделген және маманның кәсіби дағдылары мен икемдерін жетілдіруді қарастырады.

Мазмұнды-әрекеттік компоненті басқару, экономика, педагогика, психология бойынша білім көлемін меңгеруге бағытталған және студенттерге басқару қызметі саласында теориялық және практикалық дағдыларды меңгеруге мүмкіндік беретін болашақ менеджердің пәндік дайындығының мазмұнын құрайтын қосалқы жүйе болып табылады.

Бұл компонент мазмұндық және іс-әрекеттік атты екі өзара байланысты элементті қамтиды:

1. Мазмұндық белгілі бір білімді қалыптастырумен байланысты (елдегі басқару кадрларын даярлаудың мәні мен ерекшелігі, ЖОО-да мамандықты меңгеру мүмкіндіктері; өзін-өзі басқару негіздері, өзін-өзі тәрбиелеуді ұйымдастыру, ЖОО-да өзін өзі жетілдіру, өзін өзі дамыту; болашақ менеджердің басқару қызметінің мәні мен ерекшелігі, оның қызмет саласы; маманның тұлғасына, оның кәсіби дайындық деңгейіне қойылатын негізгі талаптар және т.б.).

2. Іс-әрекеттік – магистранттардың белгілі бір іскерліктерін қалыптастырумен байланысты (өзіндік оқу іс-әрекетінің режимін жоспарлау, білімді игерудің тиімді тәсілдерін қолдану; басқару іс-әрекетінің тұтастығының нақты көрінісі, басқарудың кез келген деңгейінде жұмыс істеуге дайын болу, өзінің басқару іс-әрекетін ұйымдастыра білу, басқару іс-әрекетін құрастыру және іске асыру және т.б.).

3. Кәсіптік жұмыс үшін қажетті білім тізбесі жоғарғы кәсіптік білім берудің мемлекеттік білім беру стандартында белгіленеді.

4. Болашақ білім менеджерлерінің оқу-танымдық мәселелерді шешу барысындағы шығармашылық қызметінің негізгі көрсеткіштері пәнаралық білім мен оны икемді қолдану, дәлелдерді іріктеу, дүниетанымдық тұжырымдар құру, әртүрлі пәндік топтардан білімді жинақтаудың өзіндік ерекшелігі мен дұрыстығы дамудың жеке көрсеткіштері болып табылады. Бұл дамудың жеке көрсеткіштері ретте зияткерлік сапа болып табылады.

5. Қызметтік модульде туындаған проблемаларды шешу алгоритмін әзірлеуге бағытталған оқу тапсырмалары мен міндеттерді нақтылау.

ЖОО-да болашақ білім беру менеджерлерін дайындаудың ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттарын анықтау және оларды іске асыру кәсіптік даярлықтың сапасын арттырады.

Білім менеджерлерін оқыту моделінде – оның әрекет логикасын – екі кезеңді қамтиды: 1. Дайындық – критерийлерді, нормаларды, мақсатты болжауды, қызмет құралдары мен шарттарын таңдау, шешім қабылдау, іс-қимыл бағдарламасын әзірлеу рәсімдері. 2. Орындаушылық – оның барысында іс-қимыл бағдарламасы жүзеге асырылады, өзін-өзі бақылау, өзін өзі бағалау, қажет болған жағдайда іс-әрекеттерді түзету туралы шешім қабылдау.

Жобалау-әдістемелік компонент оқу үдерісін жобалау ерекшеліктерін және білім алушылардың оқу қызметін ұйымдастыру кезеңдерін анықтайды.

Кәсіби дайындық процесінде интерактивті идея компьютерлік технологиялар мен оқытудың инновациялық әдістерін белсенді қолдану арқылы жүзеге асырылады. Бұл ретте білім алушылардың өз бетінше білім алу іс-әрекетіне уәждерін, оның нәтижелерін сыни бағалай білуін қалыптастыру.

Мотивациялық құрамдас бөлігі білім алушылардың кәсіптік қызметке оң қатынасымен анықталады, ол:

– білім менеджері мамандығының бәсекеге қабілетті қызметкерді дайындауда, білім алушылардың білімге деген құндылықтық қарым-қатынасын ынталандыруда, политехникалық іскерлікке, білім-аспаптарға қажеттілікті дамытуда, әлеуметтік қорғалуды, кәсіби ұтқырлықты, жан-жақты құзыреттілікті, шығармашылық өзін-өзі дамыту дағдысының қалыптасуын қамтамасыз етеді;

– болашақ кәсіби қызметке қызығушылық және білім саласындағы жұмысқа оң көзқарас;

– өз бетінше сыни ойлай білуді, теориялық кәсіби мақсатта білімді пайдалануды, жалпылық, рефлексия, коммуникативтік серіктестікке қабілеттілікті қалыптастыруды қамтамасыз етуден тұратын құзыреттілік пен кәсіпқойлықты арттыруға деген ынтамен ұмтылыс.

Білім менеджерінің оқу қызметін ұйымдастыру кезеңдері оқу әрекетінің мазмұндық жағын және білім алушылардың функцияларын көрсетеді және қызмет субъектісі болып табылатын білім алушыға өзін-өзі басқару процесін ашады. Мазмұндық компонент кәсіби қызметтің мазмұны кіріктірілген маманның моделін, нормалар жүйесін, өлшемшарттарды, құндылықтарды да

камтиды. Іс жүргізу жағы оқу процесіне қатысушылардың өзара іс-қимыл жүйесімен және мақсатқа қол жеткізу үшін білім алушылар дәйекті түрде жүзеге асыратын функциялармен ұсынылған. Өзін-өзі басқарудың дамуы шешім қабылдауға шоғырлана отырып және барлық қалған функцияларға ықпал ете отырып, рефлексивті процестер арқылы көрінеді. Бұл ретте өзін-өзі басқаруды дамыту ретіндегі оқу іс-әрекетінің кезеңдері мынадай элементтерден тұрады: жеке маңызды критерийлер мен қызмет нормаларын тандау; өзін өзі талдау және өзін-өзі бағалау; іс-әрекет жағдайын мақсатты болжау және талдау; шешім қабылдау; іс-әрекет бағдарламасын әзірлеу және іске асыру; өзін-өзі бақылау және өзін-өзі бағалау; іс-әрекетті түзету.

Нәтижелі-рефлексивті компонент болашақ білім беру менеджерлерінің құзыреттілігі форматында күтілетін нәтижелерді анықтайды. Әлеуметтік-экономикалық дамудың инновациялық моделіне көшу міндеттерін шешуге бағытталған білім берудің жаңа моделінде қазіргі заманғы кәсіби маманның, атап айтқанда, білім беру саласының менеджерінің базалық *құзыреті* ұсынылуы тиіс.

– ақпараттық (ақпаратты іздеу өңдеу, талдау, түрлендіру, осы мәселелерді шешу үшін қолдану және т.б.);

– коммуникативтік (интерактивті технологияларды меңгеру, басқа адамдармен тиімді ынтымақтастық орнату, топтық, тұлғааралық және тұлғааралық коммуникацияның әртүрлі түрлерін жүзеге асыру және т.б.);

– өзін-өзі ұйымдастыру (мақсат қоя білу, шешім қабылдау, өз қызметін жоспарлау, денсаулыққа жауапкершілікпен қарау, тұлғалық ресурстарды және т.б. толық пайдалану.);

– өздігінен білім алу (кәсіби және жеке тиімділікті, табыстылықты және бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз ете отырып, өмір бойы өзіндік білім траекториясын құрастыруға және жүзеге асыруға дайын болу).

Білім менеджменті жөніндегі қазіргі теориялық жұмыстарда және қосымша кәсіптік білім беру бағдарламаларын ұйымдастыру және оны жүргізу тәжірибесінде білім менеджерінің *біліміне, икеміне және практикалық дағдыларына* келесілер жатады:

– ұлттық және жаһандық деңгейде білім беру ұйымы қызметінің құқықтық, экономикалық, әлеуметтік, мәдени және басқа да жағдайларын білу;

– білім беру ұйымының қаржыландыру және экономика негіздерін білу, бухгалтерлік есеп және қаржыны басқару туралы жалпы түсініктің болуы;

– білім беру өнімдері мен қызметтерінің өндірісі мен маркетингіне қатысты тұжырымдамалар мен процестерді білу;

– ұйымдастыру коммуникациялары, ұйымдастырушылық дағдыларды талдау, корпоративтік мәдениет, персоналды басқару мәселелерін білу;

01

Қызметті жобалау мәселелері

Әлеуметтік жүйелер теорияларының арнасында кәсіби құзыреттілікке, сыни ойлауға және әлеуметтік ортада белсенді іс-қимыл жасауға қабілетті адамды қалыптастыру мақсатындағы ашық және кешенді жүйелерді басқару ретінде көрініс.

02

Қызметті ұйымдастыру мәселелері

- қол астындағылардың және өзінің жұмысын тиімді ұйымдастыра алмайды
- кадрлардың іскерлік және жеке қасиеттерін ескере отырып, тиімді көрсете алмайды
- орынбасарлар арасында функцияларды, жауапкершілікті бөле алмайды өз қызметі туралы алдағы жобада сипаттаудағы қиындықтар

03

Қызметті үйлестіру мәселелері

- барлық бөлімдердің үздіксіз және тоқтамай жұмыс істеуін қамтамасыз ете алмайды
- ұйымның барлық бөлімдері арасында ұтымды байланыс орната алмайды; талдамалы есеп материалдарын талдай алмайды
- бөлімдердің жұмыс нәтижелерін бағалай алмайды

04

Қызметті ынталандыру мәселелері

- персоналдың төмен ынталандыру себептерін анықтай алмайды және жоя алмайды
- қызметкерлердің қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған мақсаттар мен міндеттерді алға қоя және тұжырымдай алмайды
- персоналдың шығармашылық әлеуетін көрсету және өзін өзі дамыту үшін жағдай жасай алмайды

05

Қызметті бақылау мәселелері

- қолданыстағы бақылау әдістері мен нысандарына ие емес
- бақылау өлшемдерін әзірлей алмайды
- бұрын қабылданған шешімдерді дұрыс бағалай және түзете алмайды
- бақылау рәсімдерінен туындаған қаттығыстарды шеше алмайды

Сурет 5 – Білім менеджері қызметіндегі мәселелердің негізгі түрлері

Бұл құзыреттерді белгілеудің шынайылығы мен негізділігі, атап айтқанда, олардың бірқатар зерттеулерде анықталатын білім берудегі қазіргі заманғы менеджердің құзыреттеріне қойылатын талаптармен сәйкестігімен расталады.

– қазіргі заманғы ақпараттық технологияларды, оның ішінде білім беру ұйымдарының құрылымы мен процестеріне және білім менеджерлерінің қызметіне олардың әсерін білу және меңгеру;

– білім интеграциясының жаһандануы және халықаралық процестері секілді білім менеджментінің жаңа үдерістері мен тәсілдерін ескере білу, электрондық білім беру ортасын құру жағдайындағы білім менеджментінің ерекшеліктері, білім беру инновациялары мен білімдерді басқару, білім берудің әлеуметтік жауапкершілігі және т. б.

– білім беру ұйымының миссиясына, салалық және ғылыми ерекшелігіне, тыңдаушылар контингентінің ерекшеліктеріне, мақсатты аудиторияға қарай дербес анықтайтын ерекше басқарушылық білімдер мен дағдылар.

Жүйенің тиімділігін бағалаудың әртүрлі модельдері бар.

Нәтиже моделі – ЖОО-да мамандарды кәсіби даярлау процесінде алынған барлық жетістіктерді бағалау.

Мақсат моделі – соңғы нәтиженің белгіленген мақсатпен салыстырмалылығы.

Мақсаттардың жүйелілік үлгісі мамандарды дайындау процесіндегі қоршаған ортаның оң және теріс әсерін бағалауды қамтиды.

Құндық модель стандарттарды сақтау тұрғысынан дайындық нәтижелеріне баға береді.

Тұлғалық модель білім алушылардың кәсіби білімі мен іскерлігінің, дағдыларының, қарым-қатынасының, құндылық бағдарларының, қоғамның әлеуметтік тапсырысына сәйкес кәсіби мәдениетінің қалыптасуына баға береді.

Болашақ білім менеджерлерін даярлауда белгіленген мақсат пен нәтиженің сәйкес келуі, басқару қызметін қалыптастырудың теориялық моделін жүзеге асырады. Егер маманның кәсіби даярлығын жетілдіру процесінде түпкілікті мақсатқа қол жеткізілмесе, онда жүйенің жеке элементтерін рефлексиялау не түзету қажет. Бұл педагог жүзеге асыратын сыртқы түзету болуы мүмкін. Нақты оқытудың қорытынды нәтижесі бойынша оқытушы білім беру мазмұнына немесе түрлері мен әдістеріне белгілі бір түзетулер енгізе алады. Егер студент белгілі бір кәсіби салада жұмыс істеу үшін білімнің немесе біліктіліктің жеткіліксіз екенін өзі түсінсе, онда ол өзін-өзі түзетеді. Ол білімін өз бетімен қосымша әдебиеттерді оқу, курстарға қатысу, білім беру саласындағы практикалық жұмыс тәжірибесін зерттеу және т.б. секілді өз бетімен білім алу арқылы жетілдіреді.

Білім менеджерлерін кәсіби даярлау жүйесі функциялардың барлық жүйесі мен оның әрбір компоненті де болатынын болжайтын көп функциялықпен ерекшеленеді.

Осылайша, кәсіби білім менеджері басқарудың жоғары деңгейіне ие болу үшін білім беру қызметі үдерісінде міндеттерді анық белгілеп, тиімді және табысты шешу керек.

Ұсынылған қызметтік-үдерістік модель компоненттерінің мазмұндық сипаты болашақ білім беру менеджері мамандарын кәсіби дайындығын

жетілдіруге бағытталып, білім беру бағдарламасының оқыту нәтижелерін меңгеруде әдістемелік жүйесін құруда негізгі рөл атқарады.

Кесте – 5 Білім менеджерінің кәсіби дайындығының қызметтік-үдерістік модель компоненттерінің мазмұндық сипаты

Өлшемдері	Деңгейлері		
	төмен деңгей	орта деңгей	жоғары деңгей
1	2	3	4
Мазмұндық-іс-әрекеттік компоненті -білім беру ұйымының мақсат-міндеттерін болжауы; -мектепшілік басқарудың мәні мен ерекшелігін түсінуі; -білім беру ұйымын қаржыландырудың экономикалық басқару туралы жалпы түсінігі.	-мектептегі әкімшілік жұмыстың мақсат-міндеттерін жоспарлау бағыты төмен; -білім беруді ұйымдастырудағы персоналды басқару және кадр саясаты туралы түсінігі төмен; -білім берудегі қаржы және экономика талаптарын орындауы төмен деңгейде.	-білім беруді ұйымдастырудағы персоналды басқару және маман саясаты туралы түсінігі ішінара қалыптасқан; -білім беру ұйымының әкімшілік жұмысын басқару, -білім берудегі қаржы және экономика талаптарын орындау деңгейі орташа.	-білім беру саясатын талдау, көшбасшылық, өзін-өзі жобалау, өзін-өзі жетілдіру дағдыларын жоғары деңгейде жүзеге асыра алады; -мектеп мәдениетін модельдеу, қоғамдағы өзгерісмені жағдайда туындаған идеяларды білім беру үдерісіне енгізу; -жаңашыл жобалар туралы ақпаратты жинау, өңдеу және талдау бағытында материалдық ресурстарды тиімді қолдану;
Ұйымдастырушылық-педагогикалық компонент -басқарудың ұйымдастырушылық педагогикалық шарттарын түсіне білуі; -корпоративтік мәдениет, персоналды басқару мәселелерін білуі; -білім беру ұйымы басқару іс-әрекетін ұйымдастыра білуі.	-білім беру ұйымдары оқу-тәрбие іс-әрекетінің үздіксіз жұмыс атқаруын қамтамасыз ете алмайды; -ұжымның ұйымдастырушылық педагогикалық шарттарын талдай алмайды; -персоналды басқару мәселелеріне қатысты нақты шешім қабылдай алмайды;	-білім беру ұйымының ұйымдастырушылық шарттарын ішінара түсінеді; -білім беру менеджерлерінің ұйымдастырушылық қабілеті мен кәсіби дағдыларын орташа деңгейде сипаттайды; -білім беру ұйымдарын басқару іс-әрекетін ұйымдастыру деңгейі орташа;	-білім беру ұйымының ұйымдастырушылық шарттарын жоғары деңгейде жүзеге асырады; - білім беру үдерісінде жоба енгізу, даму бағдарламаларын ұйымдастыру, жоспарлау, іске асыру, бақылау іс-әрекетін жоғары деңгейде жүзеге асырады; -стейкхолдерлерімен тиімді өзара іс-әрекеттерді құру, инновациялық және жобалық менеджмент, білім беру менеджерін дайындауда жүйелі жүзеге асырады;
Жобалық-әдістемелік компонент білім беру үдерісін жобалау тетіктерін және білім алушылардың оқу қызметін ұйымдастыру кезеңдерін анықтай алуы; -білім менеджері мамандығының бәсекеге қабілетті кәсіби ұтқырлық пен кәсіби құзыреттілікті қамтамасыз ете алуы	-басқару аппаратының тиімді құрылымын жасай алмайды; -басқару мақсаттарын оның құралдары мен әдістерін салыстыра алмайды; -білім менеджері қызметін жобалауда кәсіби ұтқырлық пен кәсіби құзыреттілікті, қамтамасыз ете алмайды;	-білім беру үдерісін жобалау әрекетін ішінара жүзеге асырады; -бәсекеге қабілетті қызметкердің құндылықтық қарым-қатынасын ішінара ынталандырады; -білім беру менеджерінің кәсіби ұтқырлық пен кәсіби құзыреттілікті дамыту дағдыларының қалыптасуын ішінара қамтамасыз ете алады;	-білім менеджері мамандығының кәсіби қызметке қатынасын бәсекеге қабілеті мен ұтқырлық дағдыларын жоғары деңгейде қамтамасыз ете алады; -ЖОО жаңа инновациялық білім беру бағдарламаларын жобалау және білім беру үдерісіне енгізудің тиімді көрсеткіштеріне сараптамалық талдау жасайды;

1	2	3	4
Нәтижелік-рефлексивтік компонент ұлттық және жаһандық деңгейде білім беру ұйымы қызметінің құқықтық, экономикалық, әлеуметтік, мәдени жағдайларын білуі; -білім интеграциясының жаһандануы және халықаралық процестері білім менеджментінің жаңа үрдістері мен тәсілдерін сәйкестендіре білуі;	-өзін-өзі ұйымдастыруда кері байланыс орната алмайды, өз қызметін жоспарлауда нәтижелі шешім қабылдай алмайды; -білім менеджерінің көшбасшылық қабілеттерін талдай алмайды; -мектептің стратегиялық жоспарын құруда олқылықтарды жою үшін практикалық стратегияларды қолдана алмайды.	-ұлттық және жаһандық деңгейде білім беру ұйымы қызметінің құқықтық, экономикалық, әлеуметтік, мәдени және басқа да жағдайларын ішінара жүзеге асыра алады; -өзін-өзі ұйымдастыруда кері байланыс орнату деңгейі орташа; -көшбасшылық дағдыларды, кикілжіңдерді шешу және ынталандыру дағдыларын жобалау командасына немесе міндеттерді үйлестіру деңгейі орташа.	-өзін-өзі ұйымдастыруда кері байланыс орната алады, өз қызметін жоспарлауда нәтижелі шешім қабылдайды; -басқару стратегиясына талдау жасау, күшті және әлсіз жақтарын, команда мүшелерінің іскерлік қасиеттері мен көшбасшылық қабілеттерін талдайды және туындайтын мәселелердің оңтайлы шешімін қабылдайды; -әлемдік ақпараттық ресурстар деректерін талдайды, зерттеудің жаңа салаларын, кәсіби іс-әрекет аймағындағы жаңа мәселелерді сәйкестендіреді, ғылыми зерттеулердің мақсаттары мен міндеттерін тұжырымдайды.

Сонымен, қызметтік-үдерістік модель компоненттерінің мазмұндық сипаты төрт компоненттен тұратынын белгіледік: мазмұндық-іс-әрекеттік, ұйымдастырушылық-педагогикалық, жобалық-әдістемелік, нәтижелік-рефлексивтік. Модель компоненттерінің мазмұндық сипатының төрт компоненттен тұратынын белгілеп, біз әр түрлі көрсеткіштерді сипаттайтын деңгейлерді (төмен, орташа, жоғары) анықтадық.

Төмен деңгей: білім менеджерлерінің қызметті жобалау, үйлестіру, ынталандыру, бақылау және ұйымдастыру қабілетін білім беру ұйымдарын басқару жұмыстарын жобалау бағытында кәсіби білім деңгейін тереңдетуге қажетті ғылыми зерттеу мәселелерін үйлестіре алмайды, кәсіби іс-әрекетіне қажетті теориялық білімін тәжірибелік іс-әрекетте жүйелі және тиімді пайдалана алмайды, кәсіби құзыреттілігіне қойылған талаптар мен сұраныстарды орындаудағы талпынысы төмен, өз бетінше басқару қызметіндегі тәжірибесі жинақталмаған.

Білім менеджерінің кәсіби білім мен біліктілік, іскерлік пен дағдыларын қалыптастырудың *төмен деңгейімен* өлшенетін кәсіби іскерліктер қатары:

- кәсіби білім деңгейін тереңдету мақсатында білім беру ұйымын басқаруға қажетті ғылыми ізденіс жүргізуге талпынысы төмен;

- қызметкерлердің қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған мақсаттар мен міндеттер шешімін *жобалай* білмейді;

- қызметкерлер арасындағы функциялары мен жауапкершілікті бөле алмайды, өз қызметін тиімді *ұйымдастыра* алмайды.

- кадрлар іскерлігі, жеке қасиеттері мен ұйымның барлық бөлімдері қызметкерлері арасындағы атқарылған жұмыс нәтижелерін *үйлестіре* алмайды;

- персоналдың шығармашылық әлеуетін *ынталандыру* және өзін-өзі дамыту үшін жағдай жасай алмайды;

- бақылау өлшемдерін әзірлей алмайды, *бақылау* әдістерін қолдану тәжірибесі аз, туындаған мәселелер шешімін түзете алмайды;

- мектепті басқаруда талдамалы есеп материалдарын талдай алмайды;

- корпоративтік бизнес-білім беру ұйымдарын құру тәжірибесі жеткіліксіз;

-өзін-өзі ұйымдастыру және инновациялық қызметке дайындығы төмен.

Орта деңгей: болашақ кәсіби іс-әрекетіне қажетті теориялық білімін тәжірибелік іс-әрекетте жүйелі және тиімді пайдалануын жетік білуге, шығармашылық топтарда кәсіби құзыреттілігіне қойылған талаптар мен сұраныстарды орындаудағы талпынысы орташа, өз бетінше педагогикалық ұжымдарда жеке тұлға мен ұжым арасындағы серіктестік қарым-қатынас пен диалогты дамытуда корпоративтік мәдениеті орташа қалыптасқан.

Осы орайда білім менеджерлерінің кәсіби білім мен біліктілік, іскерлік пен дағдыларын қалыптастырудың *орта деңгейімен* байланысты белгіленген кәсіби іскерліктер:

- кәсіби білім деңгейін тереңдету мақсатында білім беру ұйымын басқаруға қажетті ғылыми ізденіс жүргізуге талпынысы орташа;

-қызметкерлердің қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған мақсаттар мен міндеттер шешімін *жобалау* деңгейі орташа;

- қызметкерлер арасындағы функциялары мен жауапкершілікті бөле алмайды, өз қызметін тиімді *ұйымдастыру* қабілеті орташа;

- кадрлар іскерлігі, жеке қасиеттері мен ұйымның барлық бөлімдері қызметкерлері арасындағы атқарылған жұмыс нәтижелерін *үйлестіре* қабілеті орташа;

- персоналдың шығармашылық әлеуетін *ынталандыру* және өзін-өзі дамыту үшін жағдай жасай алмайды;

- бақылау өлшемдерін әзірлей алмайды, *бақылау* әдістерін қолдану тәжірибесі орташа, туындаған мәселелер шешімін ішінара түзетеді;

- мектепті басқаруда талдамалы есеп материалдарын ішінара талдайды;

- корпоративтік бизнес-білім беру ұйымдарын құру тәжірибесі орташа;

-өзін-өзі ұйымдастыру және инновациялық қызметке дайындығы орташа.

Жоғары деңгей: болашақ кәсіби іс-әрекетіне қажетті теориялық білімін тәжірибелік іс-әрекетте жүйелі және тиімді пайдалануын жетік білуге, шығармашылық топтарда кәсіби құзыреттілігіне қойылған талаптар мен сұраныстарды орындаудағы талпынысы жоғары, өз бетінше педагогикалық ұжымдарда жеке тұлға мен ұжым арасындағы серіктестік қарым-қатынас пен диалогты дамытуда корпоративтік мәдениеті жоғары деңгейде қалыптасқан.

Білім беру менеджерлерінің кәсіби білім беру үдерісінде қалыптастырылған *жоғары деңгейіне* сәйкес келетін іскерліктер:

- кәсіби білім деңгейін тереңдету мақсатында білім беру ұйымын басқаруға қажетті ғылыми ізденіс жүргізуге талпынысы жоғары;

-қызметкерлердің қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған мақсаттар мен міндеттер шешімін *жобалау* қабілеті жоғары;

- қызметкерлер арасындағы функциялары мен жауапкершілікті бөле алмайды, өз қызметін тиімді ұйымдастыру қабілеті жоғары;

- кадрлар іскерлігі, жеке қасиеттері мен ұйымның барлық бөлімдері қызметкерлері арасындағы атқарылған жұмыс нәтижелерін үйлестіру қабілеті жоғары;

- персоналдың шығармашылық әлеуетін ынталандыру және өзін-өзі дамыту үшін жоғары деңгейде жағдай жасай алады;

- бақылау өлшемдерін әзірлей алады, бақылау әдістерін қолдану тәжірибесі жоғары, туындаған мәселелердің нақты шешімін шығара алады;

- мектепті басқаруда талдамалы есеп материалдарын жоғары деңгейде талдау жүргізеді;

- корпоративтік бизнес-білім беру ұйымдарын құру тәжірибесі жоғары;

- өзін-өзі ұйымдастыру және инновациялық қызметке дайындығы жоғары.

Біз ұсынған қызметтік-үдерістік модель компоненттерінің мазмұндық сипаты болашақ білім беру менеджерлерін кәсіби даярлау жүйесін жан-жақты жетілдіруге бағытталып, зерттеу идеясын оңтайландыру мәселесі бойынша осы қарастырылған проблеманың шешімін табуда білім беру бағдарламасын ұсынуда әмбебап мақсатын көздеуге, жобалаудың дидактикалық негіздерін қамтамасыз етуге, білім менеджері қызметін жобалу, ұйымдастыру, үйлестіру, ынталандыру, бақылау мәселелер шешімін табуға бағыт-бағдар береді. Модельде ұсынылған деңгейлерді қалыптастыру үшін теориялық және практикалық дайындық жүйесі бәсекеге қабілетті, кәсіби шығармашылығы мен кәсіби шеберлігі қалыптасқан маман дайындауды қамтамасыз етеді. Ал ол біз ұсынған білім беру бағдарламасы арқылы арнайы қамтамасыз етілетін оқу-әдістемелік кешендер мазмұны, оқу-әдістемелік нұсқаулары, элективті курс бағдарламалары, қосымша материалдар даярлау негізінде жүзеге асырылады.

Екінші бөлім бойынша тұжырымдар

Екінші бөлімде білім беру менеджерлерін кәсіби дайындау жүйесін модельдеу үшін білім беру менеджерлерін дайындау жүйелерін салыстырмалы талдау параметрлерінің тұтастығы мен кешенділігі Қазақстан мен Литва Республикасының мысалында дәлелденді. Салыстыру параметрлері ретінде келесі элементтер қолданылды: білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінің заңнамалық базасы; білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінің құрылымы және білім беру бағдарламалары; білім беру менеджерлерін дайындау жүйесіндегі білім беру бағдарламаларындағы пәндер мазмұны; білім беру менеджерлерін дайындау жүйесіндегі оқыту үдерісі; білім беру менеджерлерін дайындау жүйесіндегі басымдықтар мен ұстанымдар; білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінің моделі; білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінің оқу-әдістемелік қамтамасыз етілуі.

Теориялық талдау барысында заманауи білім беру менеджері жағдайға байланысты стратегиялық және тактикалық басқару әдістерін қолдана отырып, мектеп ұжымының немесе көпфункционалды сипаттағы дамушы ұйымның жүйелі даму міндеттерін жоғары дәрежеде дербес шешетін маман ретінде

қарастыруға мүмкіндік береді Сондай-ақ, қазіргі білім беру менеджеріне қойылатын жалпы кәсіби талаптар анықталып талданды, әрі қарай білім беру менеджерін дайындаудың қызметтік-үдерістік моделі жасалды.

Модель мақсаттық, ұйымдастыру-педагогикалық, мазмұндық-әрекеттік, жобалық-әдістемелік және нәтижелік-рефлексивтік компоненттерден тұрады.

Мақсатты компонент ЖОО-да білім беру менеджерін дайындауды жетілдіру және маманның басқару әрекетін қалыптастыру міндеттерін, *ұйымдастырушылық-педагогикалық компонент* әмбебап және арнайы атты екі құрамдас бөліктен тұратындықтан, білім беру менеджерлерін дайындаудың кәсіптік даярлыққа бағыттылықты, мазмұнды-әрекеттік компоненті педагогика, психология, экономика, бойынша білім көлемін меңгеруге бағытталған және білім алушыларға басқару әрекеті саласында теориялық және практикалық дағдыларды меңгертетін олардың пәндік дайындығының мазмұнын құрайтын қосалқы жүйені, жобалау-әдістемелік компонент оқыту үдерісін жобалау ерекшеліктерін және білім алушылардың оқу әрекетін ұйымдастыру кезеңдерін, нәтижелік-рефлексивтік компонент болашақ білім беру менеджерлерінің құзыреттілігі жиынтығы түріндегі күтілетін нәтижелерді қамтиды.

Құрастырылған модель болашақ білім беру менеджерлерін дайындауда белгіленген мақсат пен олардың басқару құзыреттілігін қалыптастыруды жүзеге асыратын нәтижені бейнелейді.

3 БІЛІМ БЕРУ МЕНЕДЖЕРЛЕРІН ДАЙЫНДАУДЫҢ ЖАҢА МОДЕЛІН ІСКЕ АСЫРУ БОЙЫНША ТӘЖІРИБЕЛІК-ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ЖҰМЫСТАР

3.1 Білім беру менеджерлерін дайындаудағы тәжірибелік-педагогикалық эксперимент және білім беру бағдарламасы

Болашақ мамандарды даярлау жағдайында ғылымды, өндірісті және білім беруді интеграциялауға бағытталған қазақстандық білім беруді жаңғырту жағдайында инновациялық, бәсекеге қабілетті, бірегей білім беру бағдарламаларын әзірлеу мәселесі аса өткір болып отыр. Өзгерістер келесі ұстанымдармен түсіндіріледі: жаңартылған білім беру стандарттарын енгізу және жеке білім беру стандарттарын әзірлеу, жалпы білім беру қызметін регламенттейтін нормативтік-құқықтық актілерді тұжырымдамалық өзгерту, сондай-ақ, білім беру бағдарламаларын әзірлеу және іске асыру. Осыған байланысты жоғары оқу орындары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру алдында нормативтік құжаттарда айқындалған талаптарды ескере отырып, білім беру бағдарламаларын (ББ) жобалау міндеті тұр. Білім беру бағдарламасы жақсы құрылымдалған және жан-жақты педагогикалық жүйе деп түсіндіріледі. Сондықтан бұл жағдайда қолданылатын тәсілдер жаңаша білім беру бағдарламаларын құрастырудың негізгі ұстанымдары болып келеді.

Біздің зерттеуіміз бүгінгі қоғам талаптарына сай қолдану ауқымдары кең болып отырған заманауи, әрі ғылыми-салыстырмалы сипатта болғандықтан, білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін жетілдіруде даярланған білім беру бағдарламасын тәжірибелік эксперименттен өткізу қажеттігінен туындайды. Сондықтан да біз ұсынған білім беру бағдарламасы болашақ білім менеджерлерінің кәсіби икемділігін, шеберлігін, шығармашылығын, ғылыми-шығармашылық, өндірістік-басқарушылық, шығармашылық-жобалау, ойлау қабілетінің мәдениеті мен ғылыми негіздеу деңгейін жетілдіруді қалыптастыруда кәсіптік біліктілікті құрушы элемент деп қарастырылады. Оған білім бағдарламасын жасақтауда көрсетілген модульдер шеңберін кіріктіріп оқытумен ықпалдастырылады.

Зерттеудің ұсынылған болжамын практикалық түрде тексеру мақсатымен әл-фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің философия және саясаттану факультетінде біз алдын-ала теориялық зерттеулерге негізделіп дайындалған, тәжірибелі-эксперимент жұмысы іске асырылды. Эксперимент білім алушылардың теория және практика тұрғысынан дайындауға байланысты біз ұсынған білім беру бағдарламасын тәжірибелі-практикадан өткізуге бағытталды. Білім беру бағдарламасында модульдік компоненттерінің мазмұндық сипаты және оның тиімді қолданылу кешені тәжірибеден өткізілді.

Тиісті материалдар талдау, ғылыми іздеулерге педагогикалық эксперимент зерттеудің ең басында негізделген болжамдық ғылыми және объективті дұрыстығын тексеруді қамтамасыз ететін әдістер кешені көрсетіледі.

Ю.К.Бабанскийдің пікірінше, ол басқа әдістерге қарағанда, оқыту және тәрбие саласындағы жаңалықтардың тиімділігін терең тексеруге мүмкіндік береді.

Сонымен, эксперимент ретінде біз аталған білім алушыларға тән қасиеттерді, байланыстарды, ерекшеліктерді, заңдылықтарды анықтау үшін арнайы жасалған бірізділікте педагогикалық факторлар мен жағдайларды, нақты фактілер мен құбылыстарды, процестерді зерттеуге байланысты танымдық операциялар жүйесін түсінеміз.

Тәжірибелік экспериментке мына ерекшеліктер тән болады:

- педагогикалық үдеріске зерттеу және болжамның міндетіне сәйкес маңызды өзгерістерді арнайы енгізілуі;

- оның біртұтас сипатын бұзбай, құбылыстардың арасындағы байланыстарды көруге мүмкіндік беретін педагогикалық үдерісті ұйымдастыру;

- терең сапалы талдау және мүмкіндігінше педагогикалық үдеріске негізілген жаңа компоненттерді және барлық үдеріс нәтижелерін дәлірек сандық өлшеу арқылы қорытынды жасау.

Біз жүргізген тәжірибелік эксперимент білім менеджерлеріне арналған білім беру бағдарламасы аясында құрастырлған *білім беру менеджерлерін дайындаудың қызметтік-үдерістік моделін* тәжірибеге енгізу нәтижелерін алуға бағытталған.

Тәжірибелік-эксперименттік жұмысты жүргізуде мына міндеттерді қояды:

1. Ұсынылған модуль аясында оқытылатын пәндердің мазмұнын білім беру үдерісінің құрылымына сәйкестендіру.

2. Зерттеу барысында жасаған эксперименттік жұмыс бағдарламаларын модульде қамтылған пәндер жүктемесін оқытуда тәжірибеден өткізу.

3. Білім алушылардың басқарушылық-ұйымдастырушылық деңгейін жетілдіру іскерлігінде *білім беру менеджерлерін дайындаудың қызметтік-үдерістік моделін* пайдалану әдістемесін тәжірибе жүзінде енгізу.

4. Білім алушылардың кәсіби дайындау жүйесінің тиімділігін қамтамасыздандыратын оңтайлы әдістемелік әдіс-тәсілдерді, амал-жолдарды және оқу құралдары мен оқу-әдістемелік кешендерін айқындау.

5. Тәжірибелі-эксперимент жұмысы нәтижелерінің өңдеу.

Біз ұсынған білім бағдарламасының мақсаты мен оқыту нәтижелеріне индикаторларын қамтамасыз етуде теориялық материалдарды игеріп, практикалық тапсырмаларды орындау арқылы білім алушылардың жаңа әдістер мен технологияларды пайдалану арқылы басқарушылық қабілетін арттыруды көздеді. Бұл әдістемелік жүйенің негізгі элементі болып қарастырылды.

Біздің зерттеуде қолданылатын нақтылы әдістерге талдау жасадық. Білім алушылардың кәсіби шығармашылығын, басқарушылық қабілетін дайындау жүйесі мен мазмұны және оның нәтижелерінің арасындағы байланыстарды мен заңдылықтарды ашу үшін, алдын ала зерттеудің нәтижесінде алынған фактілерге теориялық талдау жүргізу қажет болды. Мұнда біз теориялық талдаудың кез-келген ғылыми-педагогикалық зерттеудегі жетекші рөлін ескеріп отырдық.

Біз жүргізген салыстырмалы талдау білім алушылар меңгеретін

іскерліктер мен дағдыларды, сонымен қатар заманауи талаптардың қоятын жаңаны табудағы мүмкіндігін кеңінен қолдандық. Оқу жоспарлары мен бағдарламаларды талдау негізінде мыналарды белгілеу қажет болды:

- оқылатын пәндер және тақырыптар бойынша оқу материалының мазмұнын;

- оқу жоспарларының жылдар бойғы құрылымын, оны құрудың негіздерін, құрылымда басты және бағыныңқы элементтерді бөлуді, олардың өзара байланысын;

- жалпы білім беру пәндерінің жалпы кәсіби және тереңдетілген кәсіби даярлаудағы рөлін;

- жеке пәндердің оқу материалдары мазмұнының өзіне тән айырмашылықтарын, олардың білім алушыларды кәсіби бағыттылыққа қалыптастырудағы маңызын.

Зерттеу әдістерінің бірі эксперименттік сауалнама барысындағы сарапшылардың жауаптарына жасалған талдау нәтижелеріне көз жүгіртсек. Сараптамалық сауалнама білім беру менеджерлерін дайындаудың проблемалық аспектілері бойынша осы бағытты зерттейтін практиктер мен ғалымдарды басқарушылардың пікірлерін анықтауды болжады. Сауалнама блоктар бойынша 12 негізгі мәселелерді топшылады: 1) елдегі білім беру менеджерлерін даярлау ерекшеліктері; 2) дайындық мазмұнын жобалау, басымдықтар; 3) қиындықтар мен келешегі (Қосымша Б).

Сарапшылар ретінде Қазақстан, Литва және Ресей ғалымдары қатыстырылды. Төменде сарапшылардың жауаптарына жасалған талдау келтірілген. Эксперттік сарапшылар ретінде Қазақстан Республикасынан 6 сарапшы, Литвадан 5 сарапшы, Ресей Федерациясынан 4 сарапшы қатысты.

Қазақстан бойынша: елімізде білім беру менеджерлерін мақсатты даярлау соңғы 10 жылда жүзеге асырылуда. Дегенмен, алғашқы эксперименттік бағдарламалар 1998 жылдан бастап Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ базасында магистратура деңгейінде іске асырыла бастады. Білім беру менеджерлерін даярлау деңгейіне қойылатын қазіргі заманғы талаптар стандарттармен реттелмеген, және де қазақстандағы білім беру менеджерлерінің кәсіптік стандарттарының өзі жоқ. Сарапшылардың пікірі бойынша менеджерлер мен басқарушылар арасындағы айырмашылық функционалдық міндеттерден тұрады: білім беру ұйымдарының менеджерлері, директорлары және директордың орынбасарлары; басқарушылар облыс немесе аймақтық деңгейдегі білім беру жүйесінің басшылары.

Білім беру менеджерінің функционалдық міндеттері ҚР БҒМ-нің тиісті ережелерімен анықталған. Сонымен қатар, олар басқару әрекетіне мектеп, колледж, балабақша директорларын қызметке тағайындалғанынан кейін үйрететінін және оқуға уақыттың шын мәнінде жетпейтіндігін атап өтеді. Басшылардың сақтық қорын дайындау өзінің нәтижесін жеткілікті көрсетпейді. Олардың жалпы санынан 4%-дан аспайтыны ғана қызметке тағайындалады. Көп жағдайда, тағайындалған менеджерлер нормативтік-құқықтық құжаттарды

білмеу, ақпаратты қайта өңдей алмауы секілді қиындықтарға тап болады. Қазіргі заманғы даярлау жүйесі бағдарлануы тиіс негізгі құзыреттілік ретінде тәжірибелік педагогикалық тәжірибенің, шағын педагогикалық ұжымды басқару тәжірибесінің (әдістемелік бірлестікті), басшының қызметін реттейтін заңдар мен ережелерді тәжірибеде қолдана білу, білім берудегі көшбасшылықтың болуы ерекше атап көрсетіледі.

Білім беру менеджерлерін даярлаудың қазіргі заманғы жүйесін бағалай отырып, сарапшылар білім беруді жобалаудың негізгі қағидаттары өзгеріссіз қалғанын атап өтті, себебі олар білім беру ұйымдары қызметінің мақсаттарының өзгеруіне қарай өзгеріске ұшырайды; жоғары оқу орындарының бағдарламалары шеңберінде менеджерлерді даярлау сапасы әлсіз тәжірибелік бөлік болғандықтан төмен деңгейде; бағдарламаларды игеруді бағалау параметрлері басқа бағалау жүйелері болуы тиіс болса да, квалиметриялық сипатқа ие. Мемлекет білім беру менеджерлерін даярлауда негізгі жұмыс беруші ретінде әрекет етеді, бірақ ол мақсатты тағайындаумен айналыспайды және жоғары оқу орындарында менеджерлерді тек заманауи сипатқа ие болу үшін ғана дайындайтынын атап өткен жөн.

Литвада: Білім беру менеджерлерін даярлау (осы мамандықтың функционалдық мақсаттарына сәйкес) 2000 жылдың басында магистратура деңгейінде жүзеге асырыла бастап, ал жалпы алғанда 90-шы жылдардың басынан бастап елде менеджмент бойынша біліктілікті арттыру курстары ұсыныла бастады. Негізгі талаптар ретінде сарапшылар менеджердің білім беру мекемесінде өз іс-әрекеттерін дербес жоспарлауы, қаржы саясатын жүргізу, оқу үдерісін басқару, материалдық және адами ресурстарды басқару мүмкіндігін атап көрсетеді.

Жалпы, білім беру менеджеріне қойылатын талаптар Литваның заңнамалық және нормативтік құжаттарында бекітілген. Сарапшылар менеджерлер мен басқарушылар көп жағдайда синонимдер ретінде пайдаланылатындықтан олардың арасындағы елеулі айырмашылықты атап өтпейді. Теориялық тұрғыдан алғанда, бұл ұғымдар менеджердің қызметі командадағы жоспарланған үдерістерді реттеуге бағытталған іс-әрекетпен ерекшеленеді, себебі менеджердің басты міндеті – кез келген жағдайда дамитын өзін-өзі ұйымдастыру тобын құру.

Қазіргі таңда Литва үшін кәсіби жарамдылық және білім беру менеджерлерінің резервін құру мәселесі өзекті болып отыр. Елде бірнеше жылдан бері үміткерлерді тестілеуден өткізудің жүйесі енгізілді: оқу орындарында менеджерлер лауазымын иеленгісі келетіндер кәсіби жарамдылық тестілерінен өтуі керек. Тестілер орталықтандырылған тәсілмен жүзеге асырылады (олар үшін Білім және ғылым министрлігінің қарамағындағы ұйым жауапты); тестілеуден өткендер білім беру саласындағы басқарушының талаптарына сәйкестігі жайлы растайтын құжатты алады (талаптар осы құзыретті анықтау үшін әзірленген құзыреттіліктер жиынтығымен сипатталады).

Өткізілген тест әлеуетті менеджерлер резервін қалыптастыра отырып басқарушылық лауазымдарға үміткерлерді ұсынуға мүмкіндік береді. Сондай-

ақ жоғарыда аталып өткендермен байланысты менеджерлерді ауыстыру мәселесін ерекше атап өтуге болады. Және де мектеп директорлары үшін шебер деңгейінде мақсатқа бағдарланған даярлық болуы қажетті жиі айтылады. Білім беру менеджерлерінің практикалық қызметіндегі негізгі қиындықтар қоғамның бір бөлігінің көшбасшылары қызметін қабылдау және бағалаумен байланысты. Тұрақты және қолданыстағы дәстүрлерге сәйкес кейбір (мұғалімдер, студенттердің ата-аналары) білім беру менеджерлеріне барлығы қолынан келетін және шектелмеген «бастық» ретінде қарайды, ал басқалары (саясаткерлер, білім беру жүйесі әкімшілері) жоғары ерікке бағынатын орындаушылар болып саналады. Құқықтық база мен реформалардың жиі өзгеруі менеджерлердің қызметіне айталықтай оң әсерін тигізбейді. Сонымен қатар Литвада стандарт жоқ.

Басты сипатта функционалдық міндеттер ретінде келесілерді бөліп қарастырады: 1) студенттердің, қоғамның қажеттіліктеріне және елдік құжаттар негізіне сәйкес оқу бағдарламаларын әзірлеуді ұйымдастыру; 2) эмпирикалық зерттеулердің деректеріне негізделген ұйымды дамыту және оны жүзеге асырудың стратегиялық жоспарын әзірлеуді, жаңа идеялар мен ықтимал әлеуметтік зардаптарды бағалауды ұйымдастыру; 3) ұйым мүшелері үшін мансапты дамыту және оқыту жоспарларын әзірлеу, бұл үшін жағдай жасау. Дайындық құрылымында бағыт-бағдар ретінде келесі құзыреттер топтары бөлінеді: *Ұйымның саясаты мен стратегиясын басқару; Оқу мазмұнын басқару; Адамдарды басқару; Ресурстарды басқару.* Жоғары оқу орны ортасында осы құзыреттілікті қалыптастыруды қамтамасыз ететін жетекші технологиялар ретінде жобалық технологиялар, "case study", аралас технологиялар және электронды оқыту және т.б. танылады. ББМ дайындау мазмұнын жобалаудың негізгі принциптері, қазіргі контексті, білім беру саясатын, тәжірибе қажеттілігін, сонымен қатар басқа елдердің тәжірибесін ала білуді есепке алу. Дайындық сапасы университеттік білім беру мен кәсіптік даярлықты интеграциялаумен қамтамасыз етілуі тиіс, бірақ іс жүзінде қазіргі кезде әлсіз интеграция қалыптасқан. Ең дұрысы, жұмыс берушілер бағдарламаларды жобалауға қатысуы тиіс. Жұмыс берушілер – өзін-өзі басқару әкімшіліктері, мектеп басшыларының ең жақын резерві үшін әртүрлі курстарды оқыту-ұйымдастыру бастамасын өзіне алады. Алайда, бұл жеткіліксіз болып табылады.

Ресейде: Білім беру басшыларының даярлау КСРО-да, атап айтқанда, А.И. Герцен атындағы Ресей мемлекеттік педагогикалық университетті 1979 жылдан бастап халықтық білім беруді ұйымдастырушылардың факультеті болып (ХББҰФ), онда «Білім беруді басқару» кәсіби қайта даярлау бағдарламасы және «Ұйым менеджменті» мамандығы бойынша екінші жоғары білім беру бағдарламасы, «Білім беру менеджменті» мамандануы жүзеге асырылды. Әлеуметтік-экономикалық құрылымның өзгеруі, нарықтық басқаруға көшу "білім беруді басқару" дайындығынан "білім берудегі менеджментке" көшуді анықтады. Бұл 2000 жылдардың басында болды. Білім беру менеджерлерін даярлау деңгейіне қойылатын заманауи талаптар келесідей құжаттармен анықталады:

А. 2009 ж. 14 тамыздағы №593-і бұйрығымен бекітілген Ресей федерациясының денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің Басшылардың, мамандар мен қызметшілердің бірыңғай біліктілік анықтамалығы:

- кәсіби құзыреттілік;
- коммуникативтік құзыреттілік;
- ақпараттық құзыреттілік;
- құқықтық құзыреттілік.

Б. "Білім беру ұйымының басшысы" кәсіби стандартының талаптарына сәйкес келесі жалпыланған еңбек функцияларын орындауға дайындықты қамтиды:

- ұйымды және оның дамуын басқару
- ұйымдағы жобаларды (үдерістерді) басқару
- ұйымдағы технологияларды басқару
- ұйымдағы жұмыстарды басқару

Дегенмен, ұйымдарды басқарудың шынайы тәжірибесі тұрғысынан, бұл талаптар жедел жетекшілікті жүзеге асыру білігіне көбірек байланысты, ол ресурстар мен қаржылық-шаруашылық қызметті жүзеге асыру болмаған жағдайда қойылған мақсатқа жетуге бағытталған.

Сарапшылар менеджер мен басқарушы ұғымдарының арасында айтарлықтай айырмашылық көрмейді, бұл сөздер синоним болып келеді, бірақ жалпы семантика бойынша "басқару" ұғымының "менеджмент" ұғымына қарағанда аясы кең. Себебі білім беру тәжірибелік тұрғыда нарық субъектісі болып табылмайды, кез келген жағдайда жалпы, немесе менеджмент ұстанымдарының тек бөліктері ғана жүзеге асырылуы мүмкін.

Даярлау жүйесі басқарушы-менеджерге, ал тәжірибе - нормативті жетекшіге бағдарланған, ол директивтің ең жоғары бөлігінен түсетін тапсырысты тиімді орындайды. Соған байланысты, даярлау жүйесінде жоғары оқу орны мен жұмыс берушілердің өзара байланыс үдерісін ретке келтіру, іргелі теориялық даярлық пен тәжірибелік шындығымен үйлестіруге және т.б. мүмкіндік беретін білім үдерісін құру мәселелері өзекті.

Білім менеджерлерінің қызметіндегі қиындықтар деп көрсететіндері: белгісіз нормативті-құқықтық база (заңдар емес, заң ішіндегі актілер шынайы күшінде сол немесе басқа ұсыныс аймағында қабылдау); материалдық ынталандыру үшін қорлардың жоқтығы; есеп берудің көптігі; жоғырадан келетін іс-шаралардың көптігі, мектептің шынайы тәжірибе жұмысына жиі қосымша болатындықтан артық болып табылады; мамандар жетіспеушілігінде шаруашылық қызметтердің көбін орындай алатын білім берудің басқарушыларына жүктеу.

Сонымен қатар, Ресейде "Білімді ұйымдастыру басшысы" кәсіби стандарты жасалған, дегенмен әлі күшіне енбеді және келесідей жалпыланған еңбек функцияларын орындауға даярлықтардан тұрады: Ұйымды және оның дамуын басқару; Білімдегі жобаларды (үдерістерді) басқару; Білімдегі технологияларды басқару; Білім берудегі қызметтерді басқару.

Білім менеджерінің функционалды міндеттеріне, кәсіби стандартта анықталғандай, 52 еңбек қызметтерінен тұратын 4 еңбек функциялары кіреді.

Жоспарлау функциясы – билік ету, бұйрықтар, ұсыныстар, оқу-тәрбие үдерісін жоспарлау, стратегиялық жоспарлау, кадрлық жоспарлау, шығыстарды жоспарлау және т.с.с. Ұйымдастыру функциясы–қабылданған шешімді (жоспарды) атқарушыға дейін жеткізу, сол шешімді орындау мүмкіндігін материалдық-техникалық қамтамасыз ету, қабылданған шешімді бағынушылардың қажеттіліктерімен және мақсаттарымен сәйкестендіру, өкілеттіліктерді бөлу. Мотивациялау функциясы – мотивация және ынталандыру жүйесін жасау. Бақылау функциясы – оқу-тәрбие үдерісінің барысы және нәтижелері жайлы ақпаратты алу мен қайта өңдеу үдерісі және соның негізінде сәйкес басқарушылық шешімдерді қабылдау (бақылау, зерттеу, талдау, диагностика орындаушылар қызметінің тиімділігін бағалау).

Әдістемелік құрал даярлау жүйесі бағдарлануы қажет болатын негізгі құзыреттіктер: Стратегиялық жоспарлау, жүйелік ойлау; Soft skills (лидерлік және басшылық қасиеттер, команда жұмысын ұйымдастыру дағдылары және т.б.); Шешім қабылдай алу білігі (қысым, белгісіздік және т.б. жағдайларда да); Бейімділік, икемдік, өзгерістерді басқару; Нәтижеге бағдарлану.

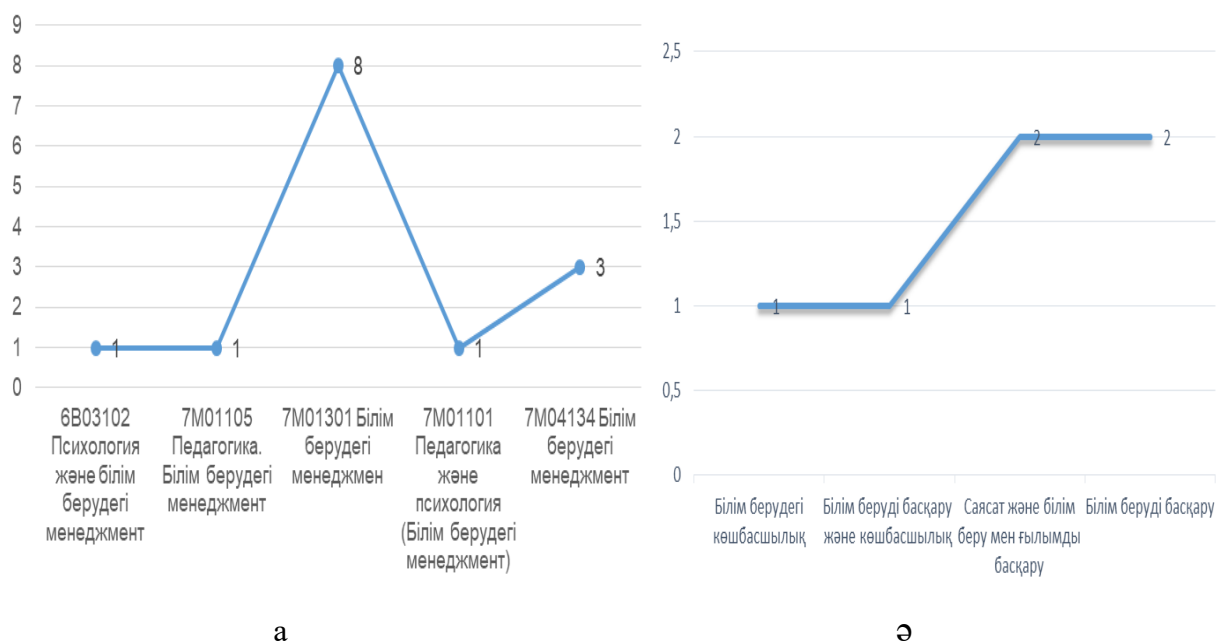
Білім менеджерлерін даярлау мазмұнын жобалаудың жаңа ұстанымдарына кіреді: Әлеуметтік серіктестікті талап ретінде ендіру (білім бағдарламасын жоспарлау мен жүзеге асыру үдерісіне жұмыс берушілерді тарту қажеттігі); Оқыту үдерісінде қолданылатын педагогикалық технологияларды қайта қарау (интер белсенді формалар жағына қарай ауысуды жалғастыру); Soft skills дамуына басымдық беру; Жобалық тәсіл; Дәріс сабақтарының пайызын азайту; Цифрландыру.

Өкінішке орай, даярлау сапасын бағалауда сарапшылардың пікірі әрқалай болды. Сонымен, стратегиялық және инновациялық блок тәжірибеде айтарлықтай сұранысқа ие емес, себебі ӘҚ басшылары оперативті міндеттер шешімін "жұтып жібереді", бұл өз кезегінде, білім ұйымдарындағы, әсіресе орта білім беруде, басқару аппараты аз санды және есеп берушілікке жүктелгендігімен қиын. Жұмыс берушілер даярлау сапасын емес, басшылардың ағымдық міндеттерді шешу қабілетін бағалайды. Дегенмен, білімдік-ғылыми және өндірістік қызметтердің әлсіз интеграциясы теорияның тәжірибеден алшақтауына алып келетінін сарапшылар бір ауыздан құптайды. Жұмыс берушілердің Қазақстандағы секілді мазмұнды жобалауға қатысуы: жұмыс берушілер білім бағдарламаларын рецензиялайды, студенттерді тәжірибеге қабылдайды, қорытынды аттестацияға қатысады. Бірақ, мазмұнды жобалауға шынайы қатысу әлсіз және де әдетте ол формалды сипатқа ие болып келеді [160].

Біз жүргізген Қазақстанда және Литва мемлекетіндегі білім беру менеджерін дайындайтын жоғары оқу орындарына салыстырмалы талдау нәтижелерін жинақтап, жүзеге асырылып келетін білім беру бағдарламаларын топтастыруға талпыныс жасадық. Нәтижесінде Қазақстандағы «Білім берудегі менеджмент» білім беру бағдарламаларының бағыттарын төмендегі сурет арқылы сипаттадық.

Литва мемлекетіндегі бірнеше жоғары оқу орындары Менеджмент және экономика, Витаутас Магнус, Шауляй, Вильнюс, Миколас Рёмерис, Клайпед университеттерінде түрлі атаулармен «Білім берудегі менеджмент» білім беру

бағдарламалары іске асырылып келетіні 6-суретте нәтижелі берілді. Білім берудегі көшбасшылық Білім беруді басқару және көшбасшылық, Саясат және білім беру мен ғылымды басқару. Білім беруді басқару, Білім беру саласындағы саясат және басқару



а – Қазақстандағы білім беру менеджерлерін дайындаудағы білім беру бағдарламалары;
 ә – Литвадағы білім беру менеджерлерін дайындаудағы білім беру бағдарламалары

Сурет 6 – Қазақстан мен Литва мемлекеттеріндегі білім беру бағдарламалары

6-суреттерде берілгендей, «Білім берудегі менеджмент» білім беру бағдарламалары үш бағытта дайындалатыны анықталды. Мәселен, «Білім» бағыты бойынша 7M0101 – Педагогикалық ғылымдар мен білім саласындағы ғылыми-педагогикалық бағытта Қазақстандағы 6 жоғары оқу орындарында «Білім берудегі менеджмент» атты білім беру бағдарламасы жүзеге асырылып келетіні көрініс алып отыр. Салыстырмалы талдау барысында Қазақстан, Литва мемлекеттерінде «Білім берудегі менеджмент» білім бағдарламаларының дайындау бағыты, мақсаты, құрылымы, мазмұнына, кредит көлемі арасындағы айырмашылықтар мен ерекшеліктері бар екені анықталды.

Мәселен, Литва мемлекетіндегі білім беру бағдарламаларының ерекше сипаты білім беру көшбасшылыққа басымдық беруінде. Көшбасшылық барлық білім саласындағы бағдарламаларының мазмұндық құрылымы мемлекетінің білім беру бағдарламаларының ерекше мазмұны.

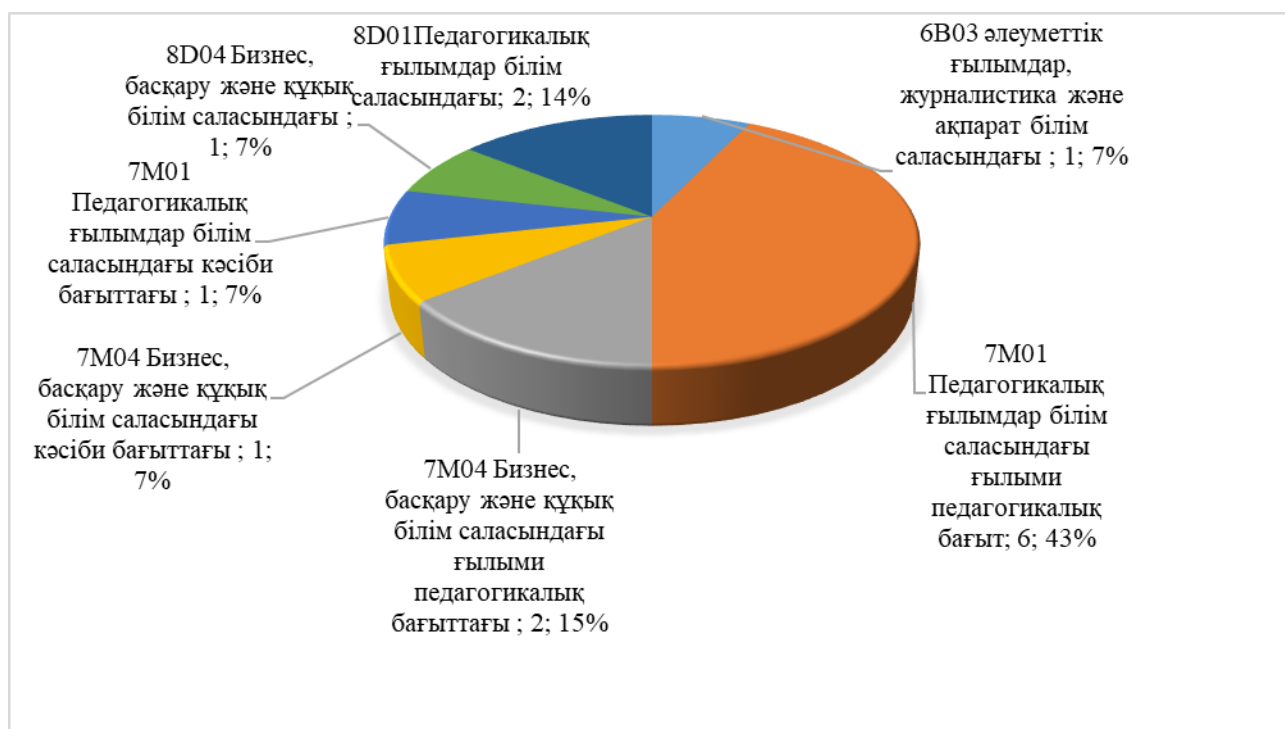
Зерттеу жұмысында Қазақстандағы жоғары білім беруді басқарудың ортақ жүйесінде тіркеуден және сараптамадан өткізілген «Білім беру менеджмент» білім беру бағдарламалары туралы ЖОО және білім беру бағыты туралы ақпарат алтыншы кестеде көрсетілген.

Кесте 6 – Қазақстандағы «Білім беру менедженті» білім беру бағдарламалары

Университет	Білім саласы	Дайындық бағыты	Білім беру бағдарлама сының тобы	Білім беру бағдарламасы
1	2	3	4	5
Қазтұтынуодағы Қарағанды экономикалық университет	6B03 әлеуметтік ғылымдаржурнал истика және ақпарат білім	6B031 Әлеуметтік ғылымдар	B041 Психология	6B03102 Психология және білім берудегі менеджмент
әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық университеті	7M01 Педагогикалық ғылымдар	7M011 Педагогика және психология	M001 Педагогика және психология	7M01105 Педагогика. Білім берудегі менеджмент
Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті	7M01 Педагогикалық ғылымдар	7M013 Пәндік мамандандырылмаған педагогтарды даярлау	M003 Пәнсіз мамандандырылған педагогтерді даярлау	7M01301 Білім берудегі менеджмент
М.Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан университеті	7M01 Педагогикалық ғылымдар	7M011 Педагогика және психология	M001 Педагогика және психология	7M01113 Білім берудегі менеджмент
Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті	7M01 Педагогикалық ғылымдар	M011 Педагогика және психология	M001 Педагогика және психология	7M01101 Педагогика және психология (Білім берудегі менеджмент)
Ш.Есенов атындағы Каспий технологиялар және инжиниринг университеті	7M01 Педагогикалық ғылымдар	7M011 Педагогика және психология	M001 Педагогика және психология	7M01102 Білім берудегі менеджмент
«Тұран-Астана» университеті	7M01 Педагогикалық ғылымдар	7M011 Педагогика және психология	M001 Педагогика және психология	7M01104 Білім берудегі менеджмент HN
Астана халықаралық университеті	8D04 Бизнес, басқару және құқық	8D041 Бизнес және басқару	D072 Менеджмент және басқару	8D04103 Білім берудегі менеджмент
Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті	8D01 Педагогикалық ғылымдар	8D011 Педагогика және психология	D001 Педагогика және психология	8D01101 Педагогика және психология (Білім берудегі менеджмент)
С.Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық университеті	8D01 Педагогикалық ғылымдар	8D014 Жалпы дамудың	D008 Кәсіптік оқыту педагогтерін	8D01401 Техникалық және кәсіптік білім

1	2	3	4	5
университеті		пәндік мамандандырылған педагогтарды даярлау	даярлау	берудегі менеджмент

Қазақстанда білім беру менеджерлерін дайындау мәселесі 6-кестеде көрсетілгендей бакалавриат, магистратура және докторантура деңгейлерінде жүзеге асырылады. Кестеге талдау жасайтын болсақ, төмендегі диаграмма көрсеткендей басқару саласында қазіргі таңда білім саласында білім беру менеджерлерін дайындау мәселесі басымдық танытып отырғандығын көруге болады. Мәліметтер білім беруді орталық басқару жүйесінен алынған.



Сурет 7 – Қазақстанда білім беру менеджерлерін дайындау бағыттары

Нақты деректерге сүйенсек, жалпы арнайы білім беру менеджерін дайындайтын жоғары оқу белгіленбегені байқалады. Екі мемлекетте де білім беру бағдарламаларының бағыттары 7 суретте магистратура мен докторантура сатыларында жоспарланып, ғылыми-педагогикалық, кәсіби және білім саласында енгізілген, олардың пайыздық көрсеткіштері 1,7% дан 43,1% пайызға дейін барады (7-сурет). Бұл салыстырмалы талдау, бізге жалпы екі мемлекетте білім менеджерін дайындау мәселесі үстірт, жүйелі ұйымдастырылмағанын анықтауға мүмкіндік береді.

Сонымен, екі мемлекеттің жоғары оқу орындарында білім менеджерін дайындау мәселесі әлі де тиянақты зерттеулер жүргізуді талап ететіні айғақ.

Біздің зерттеу жұмысымыздың нысанына сәйкес жүргізген салыстырмалы талдау нәтижелері болашақ маман дайындау жүйесін құруда білім беру менеджерлерінің қызметінде басқаруды жобалау, ұйымдастыру, үйлестіру, ынталандыру, бақылау тәжірибесін жинақтауға бағыт-бағдар беретін жаңа бағыттағы білім беру бағдармаларын ұсынуды қажет етеді.

Оқушылардың үлгерім деңгейін арттыру үшін білім беру саласындағы саясаткерлер білім беру саласындағы ең құнды ресурстарды – мұғалімдер мен мектеп басшыларын тиімді дайындауға және үздіксіз кәсіби дамытуға назар аударуы керек. Литваны қоса алғанда, бірқатар елдерде қысқа мерзімді және ұзақ мерзімді оқу курстарымен қатар өндірістен қол үзбей білім беру мен көшбасшылықты басқару бойынша дипломнан кейінгі курстар да ұсынылады. Әр түрлі себептермен мектеп көшбасшыларын академиялық даярлаудың ұзақ дәстүрлерімен мақтана алмайтын басқа елдер өздерінің көшбасшылық білім беру жүйелерін дамытуда.

Біз өз зерттеуімізде Қазақстандағы мектеп директорларының басқарушылық құзыреттерін дамытудың басым бағыттарын айқындаудан. Құжаттар мен оқыту модельдерін талдау білім беру және өзара оқыту тұрғысынан ең перспективалы сала - бұл адамдарды басқарумен байланысты құзыреттер тобы, ал оқытудың ең қолайлы түрі - магистратура екенін көрсетті. Бірнеше таңдау сауалнамасы мектеп қызметінің үш саласында мектеп қоғамдастығын (оқушылар, мұғалімдер және ата-аналар) басқару мүмкіндіктері туралы мектеп директорларының пікірін анықтау үшін қолданылды: оқушылардың үлгерімін арттырудағы көшбасшылық; шешім қабылдау, мектеп саясатын әзірлеу және мектепті жақсарту процестеріне мұғалімдердің қатысуындағы көшбасшылық; ата-аналармен қарым-қатынастағы көшбасшылық және ата-аналардың қатысуы. Сауалнама сонымен қатар мектеп директорларының міндеттерінің маңыздылығы және олардың білім мен дағдыларға қажеттіліктері туралы сұрақтарды қамтыды. Нәтижелер респонденттер мектеп қауымдастықтарын басқару мүмкіндіктері мен мектеп өмірінің әртүрлі аспектілерін жақсарту туралы тым оптимистік көзқарасты көрсетеді. Егер олар өздерінің мектептерін жақсартуға жеткілікті мүмкіндіктері бар деп санаса, бұл мектепті жетілдірудің керемет қозғаушы күші. Алайда, мектеп директорлары негізінен көшбасшылық пен мотивация саласындағы дағдылар мен білімдердің жетіспейтіндігін айтады. Мектеп директорлары өз жауапкершілігінің маңызды бағыттарын анықтаған кезде, әдетте, оқыту процесіне назар аударады: оқыту сапасын бағалау, оқу бағдарламасы мен оқытуды басқару, сонымен қатар жалпы мектептің сапасын бағалау. Оларға қаржылық менеджмент, адами ресурстарды басқару және сыртқы ортамен қарым-қатынас онша маңызды емес болып көрінеді. Сауалнама нәтижелері кейбір жаңа идеялар береді және құзыреттерді дамыту үшін басым салаларды айқындау мектеп директорларын даярлау моделін одан әрі жетілдіруге ықпал етуі мүмкін.

Сауалнама мектеп басшыларының кәсіби дамуындағы қажеттіліктерді анықтауға көмектесе алатын дағдыларға диагностика жүргізу өтінішіне жанама

жауап ретінде жүргізілді. Қазақстанның әр өңірінен келген 104 мектеп директоры пікір таңдаумен сауалнама толтырды. (Қосымша А).

Респонденттердің білім деңгейі келесідей болды: 2% – магистр дәрежесі, 35% – маманның жоғары білім туралы дипломы, 49% – бакалавр дәрежесі, 14% – басқа. Сауалнаманың мақсаты мектеп қызметінің үш саласында мектеп қоғамдастығы мүшелерін (оқушылар, мұғалімдер және ата-аналар) басқару мүмкіндіктері туралы мектеп директорларының пікірін анықтау болды:

- оқушылардың үлгерімін арттырудағы көшбасшылық;
- шешім қабылдауға, мектеп саясатын әзірлеуге және мектеп білімін жақсартуға мұғалімдердің қатысуындағы көшбасшылық;
- ата-аналармен қарым-қатынастағы көшбасшылық және ата-аналарды тарту.

Сонымен қатар сауалнама мектеп директорларын міндеттерінің маңыздылығы және білім мен дағдылардың қажеттілігі туралы мәселелерді қамтыды.

Нәтижелер: мектеп директорларының 95%-дан астамы мұғалімдерге белсенді көмек көрсету арқылы оқушылардың үлгеріміне әсер етуі мүмкін деп санайды. Бес пайыздан азы бұған сенімді болған жоқ және ешкім бұл тұжырыммен келіспеді. Сауалнамаға қатысқан мектеп директорлары мұғалімдерге білім беру іс-шараларына көмектесу және осылайша білім беру көшбасшылығының күшін оқушылардың пайдасына пайдалану қабілетіне қатты сенетін сияқты.

Мектеп директорларының 90%-дан астамы, егер олар тиісті қолдау алса, барлық студенттердің жақсы нәтижелерге қол жеткізетініне кепілдік беретін жеткілікті күшке ие деп санайды. Респонденттердің сегіз пайызға жуығы бұған сенімді емес, бірақ ешкім қарсы болмады. Барлық оқушыларды қолдау мүмкіндігіне деген сенім мектеп директорлары үшін күшті қозғаушы фактор бола алатын сияқты. Мұндай ерекше өкілеттіктерге ие болу сенімі өте шынайы болып көрінеді ме деген сұрақ туындауы мүмкін.

Мектеп директорларының 5%-дан азы сыныпта тиімді оқытуды қамтамасыз ету қабілетіне күмән келтіреді. Респонденттердің қалған 95%-ы мұғалімдерге үлкен немесе тіпті өте үлкен әсер етуі мүмкін деп санайды. Мұнда біз мектеп директорларының сыныпта оқытуды тиімдірек ету мүмкіндігіне деген таңқаларлық оптимистік сенімін тағы да байқаймыз.

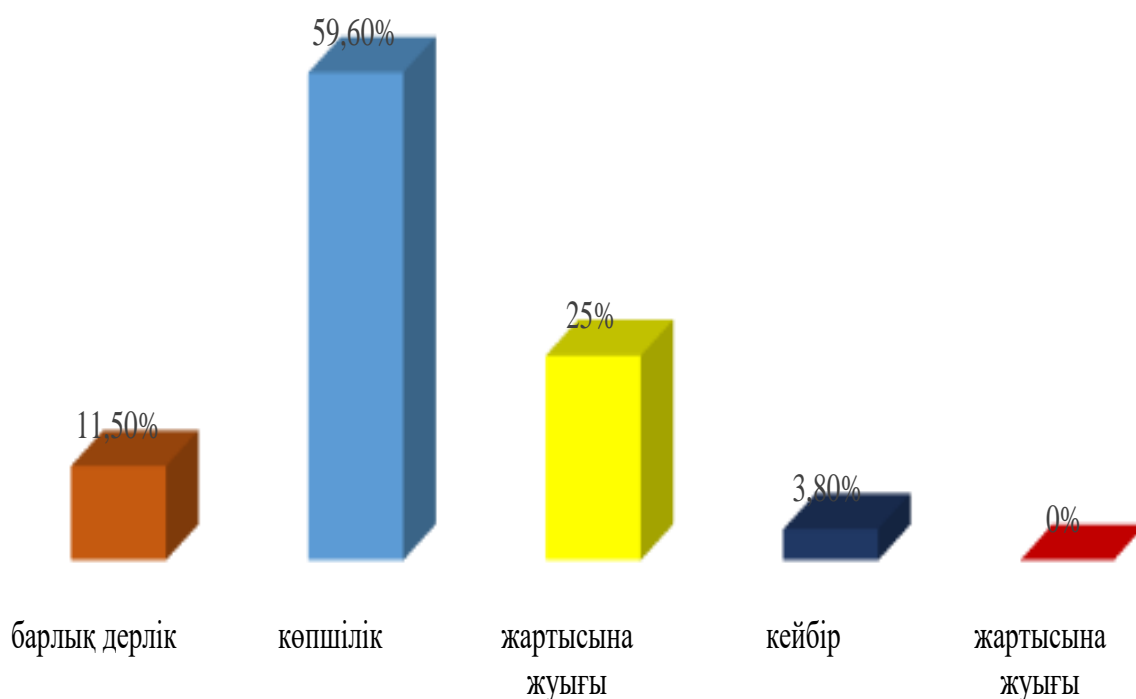
Респонденттердің 92%-дан астамы мұғалімдер мектеп саясатын дамытуға өз үлестерін қоса алады деп санайды. Жауаптар қазақстандық мектеп директорлары өз міндеттерін қалған мектеп қызметкерлерімен бөлісуге дайын екенін көрсетеді. Сарапшылар сондай-ақ мектеп басшылығының міндеттерін бірнеше қызметкерлер арасында формальды түрде бөлу қазақстандық мектеп жүйесінің мықты тұсы болып табылады деп мәлімдейді. Сарапшылардың айтуынша, іс жүзінде міндеттердің нормаларға сай бөлінуі байланысты және ортақ көзқарастың болуы күмән тудырады (ЭЫДҰ, 2018).

Респонденттердің 92%-дан астамы мұғалімдер мектепті жақсарту процесіне қатысуы керек деген пікірмен келіседі, ал оң жауаптардың пайызы

алдыңғы сұраққа жауаптардың пайызына жақын. Алайда, бұл тұжырыммен толық келісетіндердің пайызы алдыңғы сұраққа жауап бергеннен де жоғары. Жауаптар мектеп директорларының мектептегі білім беруді жақсарту шараларына мұғалімдерді тартуға деген нақты шешімін көрсетеді.

Респонденттердің 96% мектеп директорының басымдықтарының бірі шешім қабылдау процесіне мектеп қызметкерлерін тарту болуы тиіс екендігімен келіседі. Тек 4%-ы бұл мектеп басшылығының басым міндеті болуы керек пе дегенге сенімді емес.

Респонденттердің 60%-ы ата-аналардың көпшілігі балаларының мектептегі өмірі туралы ақпарат алуға дайын деп санайды. Он пайыздан астамы барлығының дерлік қызығушылығын атап өтті. Мектеп директорларының төрттен бір бөлігі балаларының мінез-құлқы мен жайлылығына ата-аналардың жартысына жуығы қызығушылық танытады, ал мектеп директорлары тек сыныптағы кейбір ата-аналарға қызығушылық танытады.

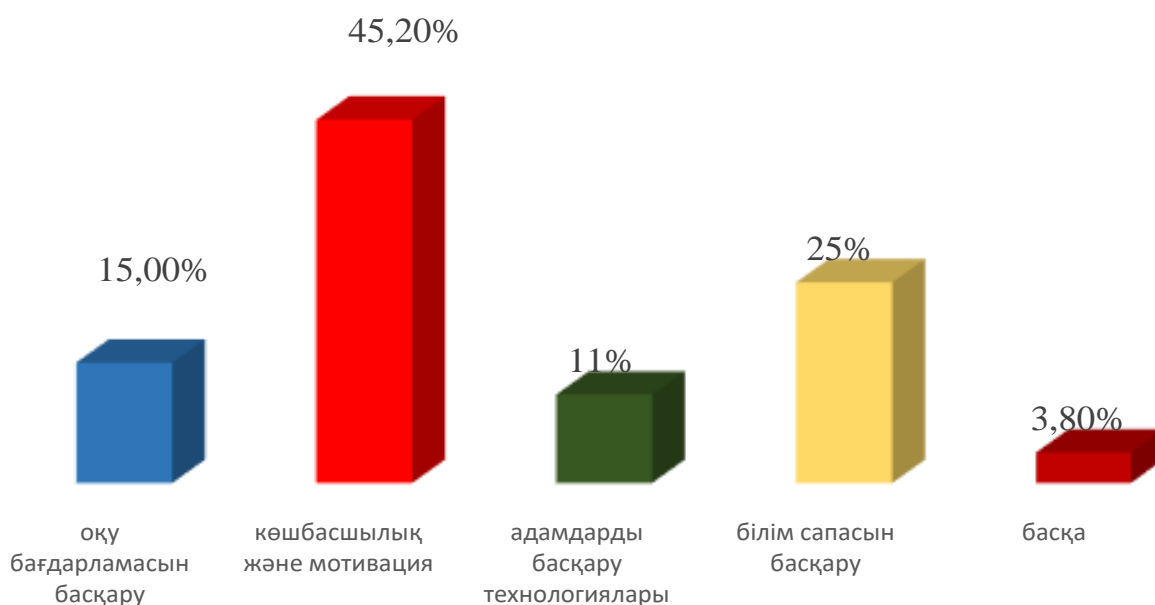


Сурет 8 – Ата-ананың балаларының оқу жетістіктеріне қызығушылығы

Нәтижелер (8-сурет) көрсеткендей, көптеген мектептерде ата-аналардың көпшілігі балаларының оқу жетістіктеріне қызығушылық танытады-шамамен алпыс пайыз. Респонденттердің 25%-дан астамы ата-аналардың жартысына жуығы балаларының академиялық жетістіктеріне қызығушылық танытады, ал 11,5 %-дан астамы кейбір ата-аналардың қызығушылығын байқады деп жауап берді.

Респонденттердің пікірінше, ең маңызды міндет – оқыту сапасын бағалау. Мектеп директорларының жартысынан көбі мұны басымдықтардың бірі деп атады. Респонденттердің жартысы оқу бағдарламасы мен оқытуды басқару жауапкершілігін, ал 42,3%-ы мектептегі сапаны жалпы бағалауды атап өтті.

Мұғалімдердің міндеттерін бақылау тізімнің төртінші орнында. Жалпы, мұғалімдер мен оқыту сапасы қазақстандық мектеп директорлары үшін басты басымдық болып табылады деген қорытынды жасауға болады. Материалдық ресурстар мен мектеп бюджетін басқару басымдықтар тізімінде төмен. Бір қызығы, сыртқы ортамен қарымқатынас жергілікті және орталық білім беру органдарының сұраныстарына жауап беру, есептер жазу, сонымен қатар мектепті жергілікті қоғамдастыққа ұсыну және мектептен тыс іс-шаралар-респонденттер ең маңызды міндеттер ретінде таңдайды.



Сурет 9 – Мектеп директорларына қажетті дағдылар мен білімдер

Жауаптар (9-сурет) көрсеткендей, респонденттердің 45%-дан астамы көшбасшылық пен мотивация саласында дағдылар мен білімдердің жетіспейтінін айтады, 25% білім беру сапасын басқару саласындағы өз дағдылары мен білімдерін жетілдіргісі келеді. Мектеп директорларының 15%-ы өздерінің білімі мен оқу бағдарламасын басқару дағдыларын жаңартуды қалайды, ал 11%-ы ғана адамдарды басқару технологияларын меңгергісі келеді.

Әдебиеттерде білім беру менеджерлері туралы көптеген анықтамаларын табуға болады; дегенмен, қазіргі уақытта білім беру менеджерлері мектеп директорлары немесе әкімшілік шешімдер қабылдауға және басқа қызметкерлерге бағыттауға және әсер етуге уәкілеттік берілген басқа адамдар екендігі туралы түсінік кең таралған сияқты.

Тиімді менеджмент қажетті құзыреттерді меңгерулерді білдіреді. Әр түрлі мақсаттарға қызмет ете алатын білім беру менеджері және басқару құзыреттіліктерінің көптеген тізімдері бар. Оларды министрліктер құқықтық талаптар жиынтығы ретінде, кәсіби қауымдастықтар алқалық бағалау құралы ретінде немесе академиктер аспирантурада менеджерлерді даярлау үшін нұсқаулық ретінде әзірлейді. Алайда, бұл тізімдер мазмұны жағынан өте ұқсас және оларды қызметтің төрт негізгі бағытына қысқартуға болады: саясатты басқару, персоналды басқару, оқытуды басқару және ресурстарды басқару.

Білім алу және бір-бірінен үйрену мақсаттары үшін құзыреттіліктің ең перспективалы тобы-бұл адамдарды басқару саласы. Саясат, оқу бағдарламалары және ресурстарды беру принциптері саласындағы көшбасшылық модельдерді сақтау қиынырақ, өйткені олар әр түрлі елдерде әр түрлі болуы мүмкін. Оқушылардың үлгерімін басқаруды басқарушы адамдардың құзыреттілік тобына жатқызуға болады, өйткені мектеп басшылары оқушылардың үлгеріміне жанама түрде әсер етеді, студенттерге қолайлы оқу ортасын жасайды, мұғалімдерді ынталандырады және ата-аналардың қатысуын ынталандырады.

Тиісті құзыреттіліктің дамуы қысқа мерзімді курстарды, ұзақ мерзімді бағдарламаларды, кәсіби дайындықтың әртүрлі формаларында болуы мүмкін. Магистратура деңгейіндегі білім, ең жүйелі және тұрақты, жоғары кәсіби мәртебе мен беделге ие болуға ықпал етеді және конкурстық негізде басшылық лауазымға өтініш беру кезінде артықшылық бола алады. Дипломнан кейінгі білім беру бағдарламасын енгізуге дайындық ретінде Қазақстандағы мектеп директорлары үшін мектеп басшылығының қандай салалары неғұрлым маңызды болып көрінетінін анықтау үшін қоғамдық пікірді пилоттық сұрау бастамашылық етілді. Қоғамдық пікірді зерттеу сұрақтарына жауаптар мектеп директорларының мектеп қауымдастықтарын басқару және мектеп өмірінің әртүрлі аспектілерін жақсарту мүмкіндіктері туралы тым оптимистік көзқарасын көрсетеді. Мектеп директорлары өздері туралы идеалистік идеяны ойластырды ма, әлде олар өздерін өз ұйымдарында өте ықпалды деп санайды ма, жоқ па, біз тек болжай аламыз. Қалай болғанда да, егер мектеп директорлары өз мектептеріндегі жағдайды жақсы жаққа өзгерте алатынына шынымен сенсе, бұл үлкен ынталандырушы күш. Алайда, біздің респонденттер негізінен көшбасшылық пен мотивация саласындағы дағдылар мен білімдердің жетіспейтінін айтады.

Біз жаңа қысқа мерзімді курстар заңдармен немесе оқу жоспарындағы өзгерістермен танысу үшін жеткіліксіз болатынын атап өттік, өйткені адамдарды басқару және ынталандыру дағдылары ұзақ уақыт бойы игерілуі мүмкін. Сондықтан көшбасшылыққа ұзақ мерзімді оқыту, ең алдымен, білім беру саласындағы көшбасшылық және басқару мәселелері бойынша магистратурада оқу білімдегі олқылықтардың орнын толтыру үшін қолайлы болар еді. Мектеп басшылары жауапкершіліктің маңызды бағыттарын анықтаған кезде, әдетте, оқытуға назар аударады: оқыту сапасын бағалау, оқу жоспары мен оқытуды басқару, сонымен қатар жалпы мектептің сапасын бағалау [161].

Осылайша, жүргізілген сауалнама мектеп директорлары өз жұмысына толық қанағаттанатынын, табысқа ынталандырылғанын, басқаруда тұлғалық-бағдарлы тұғырды белсенді пайдаланатынын, коммуникативтік технологияларды тарта отырып, адами ресурстарды толық пайдаланатынын көрсетеді. Алайда, өз жұмыстарын оң қырынан бағалай отырып, олар келесі салаларда қосымша білімді қажет етеді: мектептегі оқу бағдарламаларын

басқару, персоналды басқару және кадр саясаты, білім берудегі басқару әдістері білім берудегі экономика және қаржы және тағы да басқа білімдер.

Алынған нәтижелер әрі қарай зерттеуді қажет ететін елдің ерекшелігін көрсетеді. Сауалнама нәтижелері кейбір жаңа түсініктер береді, ал басым бағыттарды айқындау елдегі мектеп директорларын даярлау моделінің одан әрі дамуына ықпал ете отырып осы сауалнамада қарастылған мәселелердің шешімін табуда білім беру бағдарламасын құрастыру туралы шешім қабылдадық.

Білім беруді басқару саласындағы магистратура үздіксіз кәсіби дамудың басқа түрлерімен салыстырғанда бірқатар артықшылықтарға ие. Ең алдымен, магистратура зерттеуге бағытталған білім беруді, оқу жоспарларын басқаруды, студенттердің жетістіктерін тұрақты бағалауды және т.б. қоса алғанда, басқарушылықтың негізгі салаларында жүйелі оқыту мүмкіндігін ұсынады. Екіншіден, оқуын жалғастырғысы келетін мектеп директорлары мен жоғары білімді мұғалімдер магистр дәрежесін алуды жөн көреді.

Қазақстанда келесі деңгей – білім мазмұнын іріктеу. Білім менеджменті саласындағы мамандарға базалық білім беруде және жұмыс тәжірибесінің немесе менеджментте жүргізілген зерттеулер нәтижесі бойынша білім менеджеріне қазіргі уақытта экономикалық, әлеуметтік-психологиялық, математикалық, маркетингтік және техникалық/технологиялық білім қажет. Сол себепті біздің елдің менеджерлері үшін ең бастысы экономикалық, әлеуметтік-психологиялық білім және басқарушылық қабілет маңызды болып табылады.

Оқыту жүйесінде білім төрт негізгі деңгейге бөлінуі мүмкін: есте сақтауға ыңғайлы, түсінуге тез, әдеттегі, сонымен қатар проблемалық жағдайларда қолданылатын білім. Соңғы, төртінші деңгей Қазақстандағы кадрлар даярлаудың негізіне айналуы керек. Алайда, әдіснамалық сипаттағы білім менеджменті саласындағы негізгі проблемаларды және оларды шешу тәсілдерін түсінуге сондай-ақ әдеттегі жағдайларда қолданылатын ақпарат түрінде ұсынылуы тиіс екенін ескеру қажет. Бұл ретте, Қазақстандағы менеджмент саласындағы проблемаларды шешудің теориясы мен әдіснамасын зерделеу өзіндік мақсат болмауы тиіс екенін атап өткен жөн. Оқыту процесі практикамен тығыз байланысты болуы тиіс және оны ұйымдастыру кезінде қандай практикалық нәтижелерге қол жеткізуге болатынын алдын ала болжау қажет.

Теориялық дайындықтың жоғары деңгейі – бұл нәтижелер объективті қажеттіліктерге және қолда бар мүмкіндіктерге сәйкес келетін, сондай-ақ қажетті ресурстар мен құралдарды барынша ұтымды пайдалануға ықпал ететін маңызды шарт екені анық (бұл Қазақстандағы оқу орындарының қызмет етуінің қалаулы шарты болып табылады). Теориялық дайындық менеджердің мінез-құлық логикасын, ол қабылдайтын басқарушылық шешімдердің логикасын қалыптастырады, яғни осы арқылы оның тәжірибелік маңыздылығы анықталады. Атап айтқанда, білім менеджментіндегі зерттеу философия, экономикалық теориялар, статистика, әлеуметтану мен еңбек психологиясы, информатика жеткілікті салалары бойынша білім негізінде орындалды.

Бірқатар мәселені қарастыру кезінде зерттеу пәні басқару туралы кибернетикалық ұғымдарға негізделіп, жүйелер және ақпарат теориясының, жоғары математика мен оның қолданбалы бөлімдерінің, басқа да жаратылыстану ғылымдарының негізгі ережелерін қолдануы тиіс. Басқарудың теориялық негіздерінің жекелеген аспектілерін зерттеу, құқық, құжаттану, еңбекті ғылыми ұйымдастыру және тағы басқа білім салаларының мәліметтерін жинақтау арқылы жылжуы тиіс.

Білім менеджерлерін кәсіби даярлау туралы айтылып отырғандықтан, арнайы ғылымның жекелеген салаларындағы білім, басқару туралы бірыңғай білім жүйесіне біріктірілуі керек. Бұл Қазақстанда оқыту тәртібі басқару аспектісінде жүргізілуі тиіс дегенді білдіреді. Бұл менеджмент тарихы, басқарудағы әлеуметтану және басқару психологиясы сияқты пәндерді оқыту, пәндік сабақ пен басқару арасындағы қарым-қатынасқа жетуге бағытталған. Оқытудың мақсаттары мен міндеттерін қатаң орындау, барлық оқу материалын логикалық байланыстыру маңызды емес. Ұйымдастыру басқару пәндерін оқыту жүйелі көзқарас тұрғысынан жүргізілуі тиіс.

Әлеуметтік-экономикалық жүйелерге тән басқару үдерістерін зерттегенде, тек оған тән заңдар, үлгілер мен әдістерден бөлек, басқа да ғылыми әдістерді кеңінен қолдану керек. Осыдан Қазақстанда менеджмент саласындағы мамандарды даярлау үшін білім беру мазмұнын іріктеу, мамандандыруды енгізу, оларды бөлу қажеттілігі сияқты міндеттер туындайды.

Осылайша, мамандарды даярлау сапасын жақсарту бойынша нақты ұсыныстар:

– қазіргі уақытта Қазақстанда қалыптасқан жағдай – ұлттық, тарихи-мәдени және әлеуметтік-экономикалық дәстүрлерге қайшы келмейді;

– білім беру менеджерлерін даярлау жүйесі түбегейлі қайта құруды талап етпейді және қазақстандық білім беру жүйесіне бейімделу мүмкіндігі тұрғысынан бағаланған.

Сонымен қатар диссертациялық зерттеу нәтижелері білім менеджерлерін оқытудың негізгі міндеттерін атап өтуге мүмкіндік береді:

– білім беру сапасын арттыру;

– оқыту әдістері мен ұйымдастырылуының отандық және әлемдік білім беру жүйесінің талаптары мен мақсаттарына нақты сәйкестігі.

Білім беру бағдарламасын құрудың модульдік тұғырлары ерекше сипатталады. Оқыту нәтижелері тұрғысынан ашық және білім алушылар мен жұмыс берушілердің жеке сұраныстарын қанағаттандыру үшін жобаланады. Мұндай бағдарламалар ECTS сынақ бірліктерінде (академиялық кредиттерде) көрсетілген осы нәтижелерге қол жеткізу үшін қажетті оқу нәтижелері мен білім алушының еңбек шығындары арасындағы қажетті теңгерімді табуға ықпал етеді.

Біз ұсынған 7M01 – Педагогикалық ғылымдар, 7M011 – Педагогика және психология мамандығы аясында 7M01105 – Педагогика. Білім берудегі менеджмент білім беру бағдарламасының мақсаты – білім беру жүйесінің ішкі және сыртқы мүмкіндіктерін талдауға және білім беру стейкхолдерлерінің

элеуетті қажеттіліктерін анықтауға, білім берудің әртүрлі салаларында жобаны жүргізудің саяси және экономикалық мүмкіндіктері мен тәуекелдерін бағалауға, Стратегиялық жоспарлау, бағдарламаларды моделдеу, бағдарламаға инвестициялардың тиімділігін бағалау жөніндегі басшылық үшін қажетті деректерді ұсынуға, бағдарлама сапасына мониторинг жүргізуге қабілетті мамандарды даярлау.

Бағдарлама білім беруде жоғары тиімді жобалық командаларды құру және өзгерістер енгізуге қатысу арқылы инновациялық жобалар мен бағдарламаларды табысты басқару дағдыларын дамытуға ұмтылатын барлық мүдделі қызмет тұтынушыларына арналған. Бағдарлама магистранттарды жеке тұлғалық және кәсіби дамудың креативті, технологиялық үдерісіне қосады. Бағдарлама қолданыстағы білім беру басқарушылары үшін де, жобалар мен бағдарламаларды басқару саласындағы жаңадан бастаған мамандар үшін де қажетті.

«7M01105 – Педагогика. Білім берудегі менеджмент» білім беру бағдарламасының мақсатына сәйкес білім алушылардың меңгеретін оқыту нәтижелері былайша құрастырылған.

– жобалық өтінімдерді құру, конкурстарға қатысу және бастамашылық жобалар мен бағдарламаларды әзірлеу үшін ғылымтану, ғылыми зерттеуді ұйымдастыру, мемлекеттік білім беру саясаты, жобаны басқару тұжырымдамалары мен практикалары саласындағы пәнаралық білімді талдау және біріктіру;

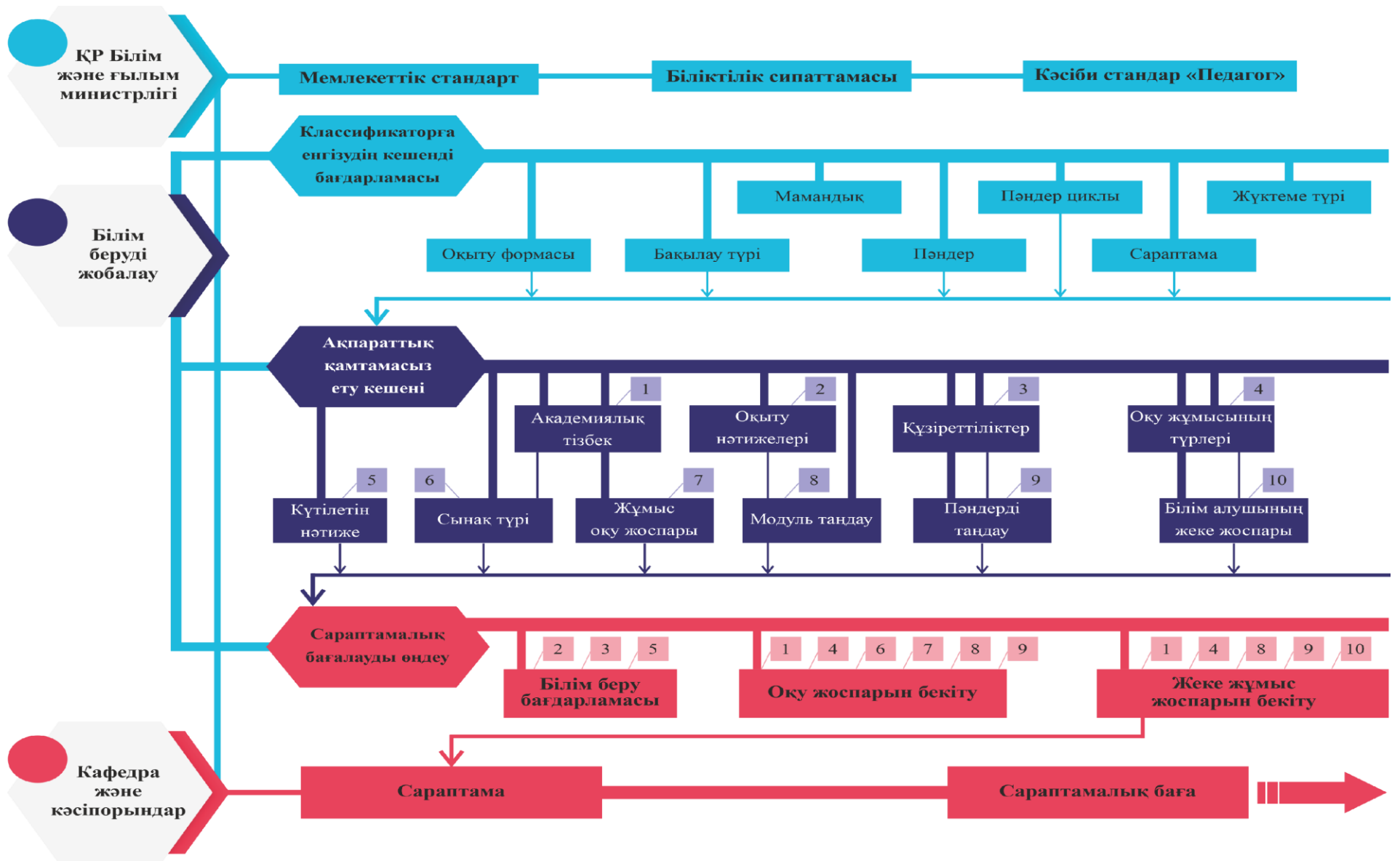
– ЖОО-да басқарушылық-педагогикалық процесті жобалау және жүзеге асыру, ЖОО-ның білім беру ортасын белсендірудің жаңа тәсілдері мен әдістерін іздеу, білім алушыларды оқыту және тәрбиелеу негізінде студенттік ғылыми-зерттеу жобаларына, стартаптарға кеңес беруді жүзеге асыру;

– ұйымдастыру құралдары мен жобаларды басқару әдістерін пайдалана отырып, білім беру процесін, жобаны, даму бағдарламаларын ұйымдастыру, жоспарлау, іске асыру, бақылау процесін үйлестіру және жүзеге асыру;

– білім беру стейкхолдерлерімен тиімді өзара іс-әрекетті құру үшін инновациялық және жобалық менеджмент, білім беру көшбасшылығы, білім беру сапасы теорияларын жүйелеу және пайдалану;

– өзінің мансаптық өсуін модельдеу және өз ұйымын дамытуды қамтамасыз ету үшін басқарушылық функционалдық дағдыларды, көшбасшылық және сараптамалық құзыреттерді дамыту және жетілдіру;

– қажетті ресурстарды талдау, іске асыру процесінің мониторингі және Жобаға қатысушылармен іскерлік коммуникацияны жүзеге асыру арқылы



Сурет – 10 Білім беру бағдарламасының құрылымы

– – жобаның немесе білім беру бағдарламаларының тиімділік көрсеткіштерін анықтау және негіздеу;

– жобаның қойылған мақсаттарына қол жеткізу, жобалық міндеттерді шешу және бағалау үшін құқықтық, қаржылық әкімшілендіру және стратегиялық жоспарлау дағдыларын қолдану;

– көшбасшылық дағдыларды, кикілжіңдерді шешу және ынталандыру дағдыларын жобалау командасына немесе топқа міндеттерді үйлестіру және бөліп беру техникаларын пайдалана отырып, жобаға тиімді басшылық ету үшін келіссөздер жүргізу;

– жобадағы тәуекелдер мен өзгерістерді ескере отырып, персоналды басқару сапасын арттыру үшін жобалық топқа немесе командаға әсер етудің сыртқы және ішкі факторларын анықтау;

– коучинг тәсілінде білім беру бағдарламаларын жобалау үшін персоналды басқаруда коучинг-техникаларды қолданудың ұйымдастырушылық-мазмұнды негіздерін анықтау және қалыптастыру;

– әлеуметтік-мәдени жобалаудың заманауи тәсілдерін қолдана отырып, білім беру және аралас салалар аймағында әлеуметтік-маңызды жобалар мен зерттеулер әзірлеу және жүргізу;

– мектеп мәдениетін модельдеу, білім берудегі өзгерістер, ақпаратты жинау, өңдеу және талдау үшін әдістер мен құралдарды, адам және материалдық ресурстарды басқарудың арнайы әдістерін пайдалана отырып басқару процестерін жақсарту үшін педагогикалық және жобалық менеджмент әдіснамасын өзгерту.

«7M01105 – Білім берудегі менеджмент» білім беру бағдарламасының құрылымы 10 суретте көрсетілген білім беру бағдарламасының құрылымы негізінді құрастырылды, ол бірнеше модульдерді қамтиды. Олар: «Ғылым тарихы мен философиясының модулі», «Психологиялық-педагогикалық модуль», «Әдістеме және персонал мотивациясы», «Білім беру саясаты, білім берудегі инновациялық үдерістер», «Ғылыми зерттеулерді ұйымдастыру және білім берудегі ғылыми тұғырлар», «Білім берудегі әкімшілік және қаржы», «Бағдарламаны басқару», «Жобалау», «Жобаларды басқару және білім берудегі фандрайзинг», «Көшбасшылық, кикілжіңдер және өзгерістерді енгізу». Қазіргі таңда білім беру бағдарламасы бойынша 15 магистрант білім алуда. Білім беру бағдарламасы бойынша академик Құсаинов А.Қ., п.ғ.д., профессор Булатбаева А.А., п.ғ.д., профессор Қанағатова А.М., п.ғ.к., аға оқытушы Молдасан Қ.Ш., п.ғ.к., аға оқытушы Қоңырбаева С.; п.ғ.к., аға оқытушы Баярыстанова Э.Т., п.ғ.д., доцент Текесбаева А.М., э.ғ.к., доцент Асилова А. сынды білім саласында басқару мәселелерімен айналысып жүрген ғалымдар білім беруде.

Білім беру бағдарламасының толық мазмұны Б қосымшада берілген. Сонымен бар ұйымды және дайындық мазмұнын, сондай-ақ Литвадағы білім менеджерлерін дайындау жүйесін мұқият талдау, оларды салыстыру, және ерекше жағдайларды анықтау негізінде жүргізілген сауалнама нәтижесін есепке ала отырып жетілдірілген білім беру бағдарламасына Вильнюс

университеттегі білім берудегі көшбасшылық білім беру бағдарламасына келіс пәндерді енгізуді жөн көрдік

1. Курс атауы: Білім беруді қаржыландыру және экономика

Мақсаты - білім беру және білім беруді қаржыландырудың пәнін, мақсатын, талдау әдістерін, шығу тегі мен эволюциясын көрсету; қаржыландыру жүйесін, нормативтік-құқықтық базаны және білім беруді қаржыландырудың практикалық аспектілерін талқылау. Экономиканың рөлін айқындап, білім беру саясатын қалыптастыруда білім беруді қаржыландыру.

Оқыту нәтижелері.

Қаржылық білім саясатының теориясы мен тәжірибесін түсіну және меңгеру. Жаһандық және жергілікті білім беру саясатына талдау жүргізу, мемлекеттік қаржыны және білім беруді қаржыландыру жүйелерін қабылдау қабілетіне ие болу. Білім берудің экономикалық және қаржылық көрсеткіштерін талдай білу, оларды білім беру саясатының контекстімен байланыстыра білу.

Мемлекеттік сектордың басқа да салаларында, сондай-ақ халықаралық контекстте білім беру жағдайын бағалай білу.

Білім беру әдістері. Теориялық және эмпирикалық деректер әдістері (зерттеу теориясы мен практикасының мақсаттары мен міндеттерін дәйекті орындау). Зерттеудің эксперименттік бөлігін жалпылау және бақылау әдістері (схемалар, кестелер, графиктер және диаграммалар құру). Өлшеуді ұйымдастыру технологиясы (өлшенетін индикаторлар мен көрсеткіштердің есептерін қою, тест тапсырмаларын әзірлеу).

Бағалау әдістері. Пікірталасқа қатысу белсенділігін бағалау. Білім берудегі қаржылық көрсеткішті жазбаша талдау және ол бойынша курс соңына дейін презентация ұсыну (15 мин.).

Курстың үлгілік мазмұны

Білім беру экономикасы және оның мәселелері. Білім берудің жекелеген тұлғаларға, қоғам мен экономикаға әсері. Мектептерде құқықтық қорғау құралдарын пайдаланудың тиімділігі. Білім беру саласын қаржыландыру жүйесі. Мемлекеттік және жергілікті бюджеттерді қалыптастыру және орындау. Студенттік себетті қаржыландыруды қалыптастыру. Мектептерді қаржыландыру. Зерттеулер мен әзірлемелерді қаржыландыру. Оқытудың қолжетімділігі және оқушыларды мемлекеттік қолдау. Білім беру жүйесіндегі қызметкерлерге сыйақы беру.

2. Курс атауы: Оқу бағдарламасын басқару

Мақсаты: магистранттарды топтық, институционалдық және мемлекеттік деңгейлерде жоспарлау мен ұйымдастырудың әртүрлі парадигмаларын, сондай-ақ жүзеге асырудың әртүрлі әдістерін қолдану арқылы білім беру мазмұнын (оқу бағдарламасын) талдау, бағалау және үлгілеу іскерліктерімен және дағдыларымен қаруландыру.

Оқыту нәтижелері:

Оқу жоспарын басқару теорияларын, стратегиялық жоспарлау әдістерін, оқу жоспарын құру мен әкімшілендіру әдістерін түсіну сондай-ақ жазбаша (эссе) және ауызша (дискуссиялар) формаларда білім бере білу.

Саяси, әлеуметтік-мәдени, әлеуметтік-экономикалық аспектілерді ескере отырып, әртүрлі контекстердегі оқу бағдарламаларын қалыптастыру және жүзеге асыру құралдарын, барысы мен нәтижелерін талдау және оқу зерттеу жұмысының жоспарын дайындау қабілетіне ие болу.

Білім беру жобаларын оқытудың әртүрлі әдістерін қолдана отырып, білім беру жобаларын дайындау және білім беру саясатын, білім беру философиясы мен құзыреттіліктерін ескере отырып, әртүрлі оқыту әдістерін біріктіру білу.

Жасырын оқу бағдарламасының принциптерін білу, олардың көріністерін тану және аналитикалық шолу жаза білу.

Білім беру әдістері. Білім алушының оқу жетістіктері мен психологиялық жағдайын бағалау және өлшеу әдістері (деректерді жинау және бағалау, мониторинг нәтижелерін өңдеу).

Оқу саясатын реттейтін құжаттарды талдау; Әдебиетті талдау; Семинарлардағы ойлар мен пікірталастар; Әртүрлі деңгейдегі және салалардағы әдебиеттерді, құжаттарды және бағдарламаларды сыни түрде талдау; Топтық талқылау. Жасырын оқу бағдарламасының қағидаларын білу, олардың көріністерін тану және аналитикалық шолу жаза білу.

Бағалау әдістері. Оқу бағдарламасын басқаруды жазбаша түрде модельдеу; Талқылауға қатысу; Эссе (1500 сөз). Оқу бағдарламасын талдау презентациясы; Курстың оқу жоспары. Оқулыққа шолу.

Курстың үлгілік мазмұны

Оқу бағдарламасын модельдеу. Оқу бағдарламасын дамытудың жаһандық және жергілікті контексті. Оқу жоспарларын жоспарлау, ұйымдастыру, бағалау және талдау ретінде басқару.

Оқу жоспарының тұжырымдамасы мен типологиясы. Білім мазмұнындағы өзгерістер: septem artes liberalis-тен заманауи модульдік оқу бағдарламасына дейін. Оқу парадигмасынан оқыту парадигмасына дейін.

Оқу жоспарының әдіснамасы және басқарудың идеялық-саяси аспектілері, ғылымды қажетсінетін және шығармашылық қоғамда білім беру мазмұнын қалыптастыру және әкімшілендіру. Білім беру контентінің саясаты негізінде және теориялық парадигмалардың өзгеруі контекстінде білім беру мазмұнын стратегиялық жоспарлау.

Оқу бағдарламасын модельдеу (мақсаттары, міндеттері, білімі, қабілеті, құзыреттілігі, құндылық қондырғылары, әдістері, жетістіктерді бағалау).

Оқу бағдарламаларын құрудың және оларды басқарудың дәстүрлі және қазіргі заманғы орталықтандырылған және орталықсыздандырылған үлгілері. Жалпы және жеке бағдарламалар: жоспарлау және ұйымдастыру. Нақты нәтижелерге бағытталған оқу бағдарламасы.

Жасырын оқу жоспары. Оқу бағдарламасының сыни тұжырымдамасы. Оқу жоспары және мәдени түрде жеткізу (Бурдые, Бернштейн, Фуко). Жалпы

оқу бағдарламасы және емтихан бағдарламалары. Оқу дағдылары мен оқушыларды оқыту.

Оқу-әдістемелік құралдар мен оқыту әдістемелерінің кешендері бағытталады: 1) ақпаратты іздеу; 2) тұлғаның дамуы; 3) әлеуметтік дағдыларды оқыту; 4) мінез-құлық үлгілерін меңгеру. Оқулықтар, мұғалім кітаптары және әдістемелік құралдар: қағида мен сын. Заманауи білім беру әдістерінің теориясы және оларды ұйымдастыру тәсілдері: диалог әдісі, нарративті интерпретациялау және құру әдістері, метафорикалық ойлауды дамыту әдісі, эссе, концепт-карталау, зияткерлік және лингвистикалық ойындар, мәселелерді шешудің әдістері мен жобалары, визуалды оқыту әдістері. Мазмұнды өзгертуге және басқаруға әсер ету. Оқытушы білім беру мазмұнының сарапшысы ретінде: өткен және қазіргі уақытта.

Мектеп ұйымдары реформаларға, өзгерістерге және жанаруға ұмтылудан, қызмет нәтижесіндегі олқылықтардан, білім саласындағы жетістіктерден туындайтын процестерді жетілдіруге қатысады.

Біз ұсынған білім беру бағдарламасының модульдік құрылымы білім беру менеджерінің басқарушылық-ұйымдастырушылық аспектідегі деңгейін қалыптастыруға, болашақ кәсіби дайындығын жетілдіруге, тәжірибе жүзінде мектептің ұйымдастыру жұмысын реттеуге бағыт-бағдар береді.

Сонымен бар ұйымды және дайындық мазмұнын, сондай-ақ Литвадағы білім менеджерлерін даярлау жүйесін мұқият талдау, оларды салыстыру, және ерекше жағдайларды анықтау негізінде біз әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық университетінде жүргізілген тәжірибелік-педагогикалық жұмыс нәтижесінде магистратура деңгейінде кәсіби стандартты негізге ала отырып 7M01105-Педагогика. Білім берудегі менеджмент білім беру бағдарламасын құрастырылып іс-жүзінде жүргізілуде. Қазіргі таңда білім беру бағдарламасында 15 магистрант білім алууда.

Білім беру бағдарламасында білім алушы магистранттардың теориялық білімдерін анықтау барысында 2020ж. қабылданған 13 магистрантқа тәжірибелік эксперимент жүргізілді.

Анықтау эксперименті барысында білім менеджерінің кәсіби дайындығының қызметтік-үдерістік модель компоненттерінің негізінде әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің 7M01105 – «Педагогика. Білім беру менеджменті» және 7M01101 – «Педагогика және психология» мамандығы білім алушыларының кәсіби дайындығын білім беру бағдарламасында білім алушыларға теориялық білімдерінің нәтижесін өткізілген пәндер бойынша анықтау мақсатында магистранттармен әңгіме сұхбат жүргізілді. Әңгімелесу барысында келесі сұрақтар қойылды:

1. Сіздер таңдаған білім беру бағдарламасы сізге қаншалықты ұнады?
2. Еліміздегі білім беруді басқару жүйесінің тиімділігін арттырудың жолдары туралы өз ойларыңызды айтсаңыздар.
3. Білім беруді басқарудың технологияларын меңгере алдыңыздар ма?.
4. Коучинг ұғымының мәнін қалай түсінесіз?

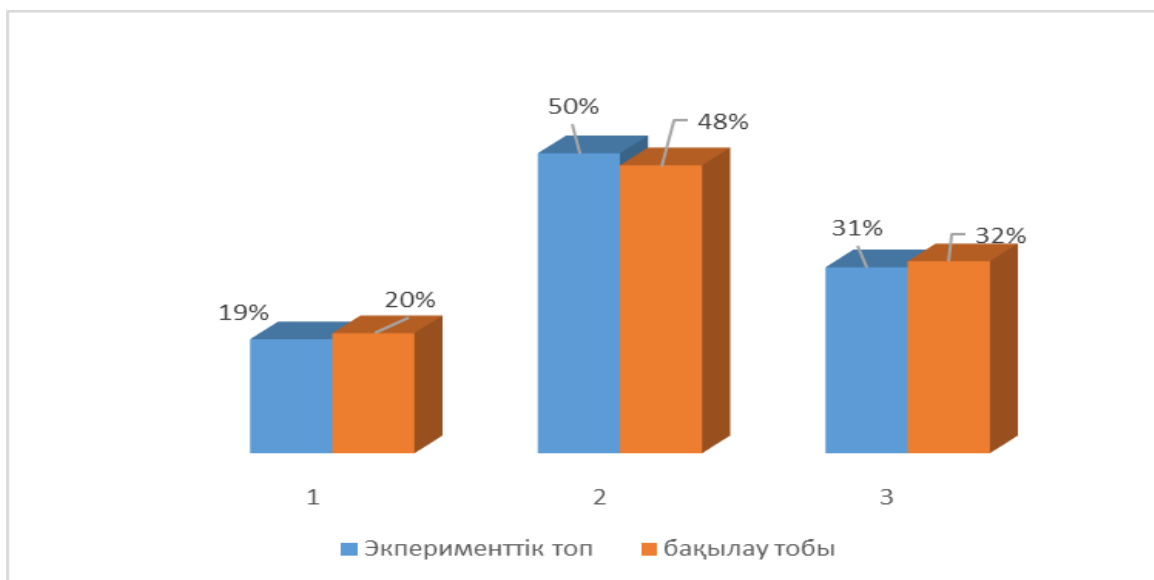
5. Болашақ басшы ретінде кадр саясатына сіздің көзқарасыңыз?
6. Кадрлық жоспарлау мен саясат туралы пікіріңіз.
7. Қызметкерлерді ынталандыру жолдарын меңгере алдыңыз ба?
8. Кәсіби құзіреттілік туралы пікіріңіз.
9. Білім беру менеджерлерінің бойындағы кәсіби қабілеттер.
10. Орта білім сапасын арттырудағы жолдарын меңгере алдыңыздар ма?
11. Екі жылда алған теориялық білімдер сіздің мектеп басшысы болып қызмет етуіңізге жеткілікті ме?

Педагогика. Білім берудегі менеджмент білім беру бағдарламасымен білім алушы магистранттарымен теориялық білімдеріне деген қанағаттанушылықтарын анықтау барысында сұхбат жүргізілді. Сұхбат барысында магистранттар өз ойларымен бөлісті, алған теориялық білімдері туралы ой бөлісті.

Кесте - 7 Анықтау эксперименті

N	Өлшемдері	Эксперименттік топ 7M01105 – «Педагогика. Білім беру менеджменті»				Бақылау тобы 7M01101 – «Педагогика және психология»			
		Білім алушылар саны 13	1	2	3	Білім алушылар саны 14	1	2	3
			ж/д	о/д	т/д		ж/д	о/д	т/д
1	Мазмұндық-іс- әрекеттік	13	3 23%	7 54%	3 23%	14	3 21%	7 50%	4 29%
2	Ұйымдастырушы лық- педагогикалық	13	2 15%	6 46%	5 39%	14	3 21%	6 43%	5 36%
3	Жобалық- әдістемелік	13	2 15%	7 54%	4 31%	14	3 21%	7 50%	4 29%
4	Нәтижелік- рефлексивтік	13	3 23%	6 46%	4 31%	14	2 14%	7 50%	5 36%
5	Жалпы	13	19%	50%	31%	14	20%	48%	32%

Бұл анықтау экспериментінің нәтижесін диаграмма түрінде көрсетер болсақ.



Сурет 11 Анықтау экспериментінің нәтижесі

Білім алушылармен жүргізген анықтау экспериментінің нәтижесі бойынша білім берудегі менеджерлерді дайындаудың қайшылықтары айқындалды:

- білім менеджерінің көшбасшылық қабілеттерін талдай алмауы;
- білім беруді ұйымдастырудағы персоналды басқару және кадр саясаты туралы түсінігі төмен екендігі;

- білім беру ұйымдары оқу-тәрбие іс-әрекетінің үздіксіз жұмыс атқаруын қамтамасыз ете алу қабілеттерінің жеткіліксіздігі;

- ұжымның ұйымдастырушылық педагогикалық шарттарын өз дәрежесінде талдай алмауы;

- персоналды басқару мәселелеріне қатысты нақты шешім қабылдай алмауы;

- мектептің стратегиялық жоспарын құруда олқылықтарды жою үшін практикалық стратегияларды қолдана алмауы.

Осы мәселелердің шешімін табу мақсатында біз зерттеу жұмысымыздың қалыптастыру экспериментін 7М01105 – «Педагогика. Білім беру менеджменті» бағдарламасының мазмұнында көрсетілген «Білім беруді ұйымдастырудағы персоналды басқару және кадр саясаты», «Білім берудегі басқару әдістері және коучинг бойынша практикум», «Орта білім беру сапасын арттырудағы зерттеу қызметі», «Білім берудегі Прожект-менеджмент» пәндері негізінде жүргіздік. Яғни, «Білім беруді ұйымдастырудағы персоналды басқару және кадр саясаты», пәні бойынша білім беру ұйымдарында кадр саясатының заманауи әдістері мен құралдарын жалпылау және түсіндіру, персоналды технологияларды пайдалану қабілетін қалыптастыру мақсатында сабақтар ұйымдастырылды. «Білім берудегі басқару әдістері және коучинг бойынша практикум» пәні бойынша ғылыми зерттеушілік және оқу-зерттеушілік жұмысты басқаруға дайындау, зерттеу жобасын құруға бағыттау, педагогикалық-психологиялық жобалаудың теориясы мен технологиясын меңгерту арқылы кәсіби құзіреттілігін қалыптастыру мақсатында вебинар, тренингтер өткізілді. «Орта білім беру

сапасын арттырудағы зерттеу қызметі» пәні бойынша білім беру үрдісінің тиімділігін және білім сапасын арттыру үшін мектепте Action Research өткізу қабілетін қалыптастыру мақсатында теориялық семинарлар жүргізілді.

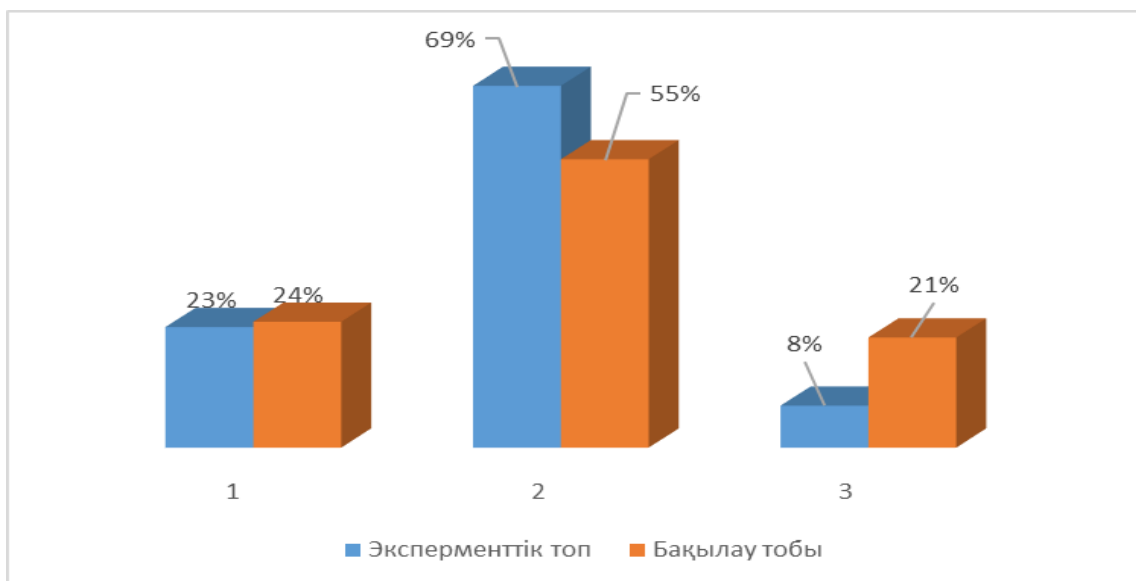
Эксперимент жұмысының үшінші, *бақылау кезеңінде* жасалған жұмыстың тиімділігін анықтау үшін 7М01105 – «Педагогика. Білім беру менеджменті» және 7М01101 – «Педагогика және психология» мамандығы білім алушылардың сабақтарына қатысып, сұрақ-жауап, әңгімелесулер өткіздік.

Тексерулер қорытындысы бойынша білім алушылардың басқарушылық қабілеттерінің анағұрлым қалыптасқаны; білім беру парадигмалары, оқытудағы жобалау әдістері, білім берудегі коучингтің оқу әрекеті, зерттеу әрекетін жоспарлау туралы білімдерінің әлде қайда дамығандығын байқатты. Сондай-ақ, персоналды басқару тұжырымдамасының қазіргі заманғы тәсілдерін, қызметкерлердің кәсіби жарамдылығын диагностикалау әдістерін меңгергендігі анықталды.

Кесте – 8 Бақылау эксперименті

N	Өлшемдері	Эксперименттік топ 7М01105 – «Педагогика. Білім беру менеджменті»			Бақылау тобы 7М01101 – «Педагогика және психология»				
		Білім алушылар саны 13	1 ж/д	2 о/д	3 т/д	Білім алушылар саны 14	1 ж/д	2 о/д	3 т/д
1	Мазмұндық-іс- әрекеттік	13	3 23%	9 69%	1 8%	14	2 14%	8 57%	4 29%
2	Ұйымдастырушылық- педагогикалық	13	3 23%	9 69%	1 8%	14	4 29%	8 57%	2 14%
3	Жобалық-әдістемелік	13	2 15%	10 77%	1 8%	14	3 21%	7 50%	4 29%
4	Нәтижелік- рефлексивтік	13	4 31%	8 61%	1 8%	14	4 29%	8 57%	2 14%
5	Жалпы	13	23%	69%	8%	14	24%	55%	21%

Орта білім беру сапасын анықтау мен мемлекеттік стандарттар, бағдарламалар мен тұжырымдамалардың мазмұнын біліп, оларға талдау жасай алатындығын көрсетті. Бақылау экспериментінің көрсеткішін көрсетер болсақ.



Сурет 12 Бақылау экспериментінің нәтижесі

Егер тәжірибелік экспериментке дейін эксперименттік топтардың жоғары білім деңгейін тек 19% көрсетсе, тәжірибелік эксперименттен кейін аталмыш деңгей көрсеткіші 23%-ға дейін көтерілді. Орта білім деңгейіндегі 50% дан 69%-ға дейін жоғарлады. Ал төменгі білім деңгейі 31% -дан 8%-ға дейін төмендеді. Бақылау топтарында айтарлықтай өзгерістер байқалмады.

Білім беру 7M01105 – «Педагогика. Білім беру менеджменті» бағдарламасының мазмұнында көрсетілген «Білім беруді ұйымдастырудағы персоналды басқару және кадр саясаты», «Білім берудегі басқару әдістері және коучинг бойынша практикум», «Орта білім беру сапасын арттырудағы зерттеу қызметі» пәндері негізінде жүргіздік. Яғни, «Білім беруді ұйымдастырудағы персоналды басқару және кадр саясаты» пәні бойынша білім беру ұйымдарында кадр саясатының заманауи әдістері мен құралдарын жалпылау және түсіндіру, персоналды технологияларды пайдалану қабілетін қалыптастыру, «Білім берудегі басқару әдістері және коучинг бойынша практикум» пәні бойынша ғылыми зерттеушілік және оқу-зерттеушілік жұмысты басқаруға дайындау, зерттеу жобасын құруға бағыттау, педагогикалық-психологиялық жобалаудың теориясы мен технологиясын меңгерту арқылы кәсіби құзіреттілігін қалыптастыру, «Орта білім беру сапасын арттырудағы зерттеу қызметі» пәні бойынша білім беру үрдісінің тиімділігін және білім сапасын арттыру үшін мектепте Action Research өткізу қабілетін қалыптастыру мақсатында құрастырылған сауаланама нәтижесінде білім алушылардың басқарушылық қабілеттерінің анағұрлым қалыптасқаны; білім беру парадигмалары, оқытудағы жобалау әдістері, білім берудегі коучингтің оқу әрекеті, зерттеу әрекетін жоспарлау туралы білімдерінің әлде қайда дамығандығын байқатты. Сондай-ақ, персоналды басқару тұжырымдамасының қазіргі заманғы тәсілдерін, қызметкерлердің кәсіби жарамдылығын диагностикалау әдістерін меңгергендігі анықталды. Орта білім беру сапасын анықтау мен мемлекеттік стандарттар,

бағдарламалар мен тұжырымдамалардың мазмұнын біліп, оларға талдау жасай алатындығын көрсетті.

Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінде ұсынылған білім беру бағдарламалары, оның мазмұнына жүргізілген сарапшылар тобының жұмыс нәтижелері, білім алушы магистранттардың жағдаяттық тапсырмалар жүйесін меңгеру мазмұнын тәжірибелік-педагогикалық жұмыс барысында сынақтан өткізілді. Оның нәтижесінде тәжірибелік эксперимент қорытындыларын былайша тұжырым жасауға болады:

- білім менеджерінің басқарушылық-ұйымдастырушылық құзыреттілігін қалыптастыру үшін біз ұсынған «Білім беру менеджменті» білім беру бағдарламасының мақсат-міндеттеріне сәйкес модульдік құрылым негізінде сауалнама сұрақтарына жауап алынып, нәтижелері өңделді;

- білім беру ұйымдарын басқарушы мамандарының академиялық дәрежелері мен басқарушылық құзыреттілігінің заманауи қоғам талаптары мен нарық сұраныстарына сәйкестігін тексеру мақсатында алынған сауалнама сұрақтары ұсынылып, оның нәтижелері өңдеуден өтті;

- білім беру менеджменті бағдарламаларының әр мемлекетте орын алуы, арнайы сарапшылар тобының жұмыс нәтижелері арқылы салыстырмалы талдау жүргізіліп, Қазақстан Республикасы мен Литва мемлекетінде аталған маман дайындау бағыттары анықталып, озық тәжірибелері басшылыққа алынды;

- Білім беру бағдарламасының мазмұнын білім алушылар меңгеретін оқыту нәтижелері мен күтілетін білім жетістіктерінің сапалық көрсеткіштерін жетілдіру мақсатында тәжірибеде енгізілген жаңа пәндерді оқыту барысында пән оқытушыларымен силлабус және жағдаяттық тапсырмалар жүйесі жасақталды.

Тәжірибелік эксперимент нәтижелері көрсеткендей, білім менеджерлерінің басқарушылық-ұйымдастырушылық құзыреттілігін қалыптасуын қамтамасыз етуде тәжірибе жүзінде сауалнамаға жүргізіліп, осы бағыттағы тапсырмаларды орындауы, зерттеу нәтижелеріне талдау, математикалық өңдеу жұмыстарына қорытындылар жасалды. Нәтижесінде, алынған өңдеу материалдары ұсынылған құрылымдық-үдерістік модель мақсатына сәйкес білім менеджерінің басқару қызметті жобалау, үйлестіру, ынталдандыру, бақылау арқылы нәтижелі қызмет атқаруына, ұйымдастырушылық-басқарушылық құзыреттілігінің жүйелі қалыптасуына ықпал ететінін көрсетті.

Нәтижесінде, біз жүргізген педагогикалық-тәжірибелік эксперимент қорытындылары алға қойылған ғылыми болжамның дұрыстығы расталып, дәлелденді. Келесі бөлімде жоғары оқу орындарындағы білім беру үдерісінде білім беру менеджерлерін дайындаудың жетілдірілген жүйесінің табысты қызмет жасауын қамтамасыз ететін ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттар ұсынылады.

3.2 Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін жетілдірудің ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттары

Білім беру менеджерлерін оқыту жүйесін жетілдірудің ұйымдастырушылық-педагогикалық шартын негіздеу үшін тұжырымдамаларға терминологиялық талдау, сондай-ақ төменде келтірілген қажетті құрылымдарды анықтау қажет. Ұйымдастыру-педагогикалық шарттар:

– «педагогикалық шарттар», «ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттар» ұғымдарының мәнін түсіну;

– «білім менеджменті» және тағы басқа бағыттар бойынша кәсіби дайындық зерттеулерінде педагогикалық жағдайларды енгізу тәжірибесін анықтау;

– зерттеу концепциясын құрудың ғылыми-теориялық негіздерін (тәсілдері, принциптері, заңдылықтары және т.б.) айқындау.

Осылайша, философиялық ғылымда шарт субъектінің қоршаған ортамен өзара іс-қимылы ретінде ұсынылған, онсыз ол бола алмайды, яғни бір процестерге немесе құбылыстарға қолайлы болатын және басқаларға кедергі жасайтын ерекше нәтижелерді анықтайтын жағдайлар [162]. Бұл ретте тек сыртқы жағдайлар немесе процеске әсер ететін объектілер жиынтығы ғана емес, жеке білім – бұл нысан мен құбылыстың, субъективті және объективті, ішкі және сыртқы бірлігі.

Психологиялық сөздікте педагогикалық жағдай педагогикалық құбылыстардың, процестердің, жүйелердің және жеке қасиеттердің қалыптасуына, дамуына әсер ететін жағдай ретінде анықталады [163].

Педагогикалық зерттеулерде:

– қойылған міндеттерді шешуге бағытталған объективті мүмкіндіктер, олардың жиынтығы және материалдық-кеңістіктегі мазмұны мен әдістері [164].

– оқу-тәрбие үдерісін тиімді жүзеге асыру үшін оқу орнында бар құралдар кешені;

– белгілі бір педагогикалық мақсаттарға қол жеткізу үшін оқытудың мазмұн элементтерін, әдістерін немесе тәсілдерін, сондай-ақ ұйымдастырушылық формаларын қолдану нәтижесінде мақсатты іріктеу, құрастыру болып табылатын оқыту процесінің өзара байланысы мен шарттас мән-жайларының жиынтығы [165];

– білім беру – қоршаған ортаның мүмкіндіктері мен жиынтығын көрсететін және осы жүйенің жеке іс жүргізу аспектісіне әсер ететін, сонымен қатар оның тиімді жұмыс істеуі мен дамуын қамтамасыз ететін педагогика жүйесінің бірі [166];

– педагогикалық жүйе компоненттерінің мазмұнды сипаттамасы: мазмұны, ұйымдастыру формасы, оқыту құралдары және мұғалім мен оқушылар арасындағы өзара қарым-қатынас сипаты [167];

– педагогикалық жүйенің жұмыс істеу тиімділігінің тәуелділігін анықтайтын жағдайлар (факторлар) [168] кездеседі.

Жоғарыда айтылғандар педагогтерге оқу процесінде арнайы жасалған және осы процестің тиімді, нәтижелі өтуін қамтамасыз етеді. Зерттелетін тақырыпқа қатысты, бірақ мәселені шешуге мүмкіндік бермейтін жағдайлар болады. Сондықтан қажетті және жеткілікті шарттар жиынтығын анықтау маңызды. Қажетті шарттар әртүрлі кезеңдерде белгіленген мәселені шешуде олардың сабақтастығын қамтамасыз етеді. Жеткілікті шарттар зерттеушілік мәселелерде оның ресурстарын кеңейтеді және жаңалығын анықтайды [169].

Шарт ретінде көптеген ғалымдар білім берудің стандарттық тұжырымдамасын білім беру стандарттарында және білім берудің жаһандық мақсатының нақты сипаттамасымен қамтылған тұжырымдаманы қарастыруға ұсыныс жасайды [170]. Н.Н. Двучичанская оқу-тәрбие үдерісінің мазмұны мен құрылымы, пәннің мазмұны, берілген дидактикалық тапсырмалардың табысты шешімін қамтамасыз ететін оқу-әдістемелік және инновациялық ортаны қамтамасыз ететін ұйымдастырушылық-педагогикалық жағдайларды айғақтайды [171].

Ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттар көбінесе А.А. Вербицкий [172], Н.Е. Веракса [173], А.В. Федоров [174] және тағы да басқа ғалымдардың еңбектеріндегі идеяларды ескере отырып, сондай-ақ ЖОО-да оқу-тәрбие үдерісін ұйымдастырудың жеке тәжірибесі арқылы әзірленеді. Кәсіби дайындық барысында зерттеушілер ішкі және сыртқы жағдайларды анықтайды. білім алушының «Ішкі» жеке қасиеттері туралы, олар: а) табиғи тапсырмаларды (есте сақтау, имитация, қиял, жалпылау және т.б.), фонематикалық есту және т. б. қамтитын жеке қасиеттер; б) оқу іс-әрекетін орындау, жұмыс істеу қабілетін қамтитын субъектілік қасиеттер; в) студенттің іс-әрекетінің контекстімен, оның жеке тәжірибесімен, дүниетанымымен, қызығушылықтармен және ниетпен, ұжымдағы жеке тұлғаның мәртебесімен анықталған жеке қасиеттері [175].

Зерттеушілер сыртқы жағдайларға мыналарды жатқызады: оқу процесіне мамандандырылған пәндерді енгізу; Интернет желісінің мүмкіндіктерін пайдалану кезінде кәсіби қызметті жүзеге асыру барысында қажетті ақпаратты іздеу бойынша студенттердің өзіндік жұмысын ұйымдастыру; өзіндік және аудиториялық жұмыстың оңтайлы арақатынасы; отандық және шетелдік кәсіби мәтіндерді, сондай-ақ аудио және бейнематериалдарды және басқа да қазіргі заманғы ақпараттық, коммуникациялық және мультимедиялық технологияларды пайдалану; кәсіби-құндылықтық ұстанымдарды қалыптастыру; болашақ мамандардың еңбектік әлеуметтенуі; жалпы білім беру үдерісінің диалогін өзектендіру; бәсекеге қабілеттілік негізі ретінде студенттің кәсіби, шығармашылық әлеуетін дамытуға бағыттау; квази-кәсіби қызметтің нақты жағдайларына жақын оқу жағдайларын пайдалану; аудиториялық және өзіндік жұмыс процесінде студенттердің оқу іс-әрекетінің уәждемесін қалыптастыру; имитацияланатын кәсіптік қызмет моделін өзіндік талдау және бағалау; білім алушылардың жасаған іс-әрекеттері мен оқу материалының, оқу іс-әрекеттерін жасау тәсілдерінің, кәсіптік даярлау әдістерінің студенттердің мүдделері мен қажеттіліктеріне сәйкестігі [176].

И.Г. Гузенконың зерттеуінде келесі қолданбалы шарттар ұсынылған: дайындықтың құрылымы мен мазмұнын үйлестіру; дайындық нәтижелерінің алдын ала болжамы; дайындық мазмұнының инновациялық бағыты; пәндік пәндер бойынша дайындықты ақпараттық қамтамасыз етудің процедуралық толықтығы; ғылыми-әдістемелік сүйемелдеу және оқу-зерттеу қызметін кезең-кезеңмен түзету; оқу процесінде білім-іскерлікті қатар қалыптастыру [177].

Зерттеулерде белгілі бір педагогикалық үдерісті кезеңдік басқаруда педагогикалық шарттар анықталады. Мысалы, Е.В. Шершукова мамандарды кәсіби даярлауда шарттарды мақсатты болжау, білім беру үдерісін әдістемелік қамтамасыз ету, кәсіби дайындықты бағалау сапасының критерийлері, оқытуды ұйымдастыру әдістері, құралдары, формалары, білім алушыларды бақылау және қызмет ретінде оқытуға қойылатын талаптар деп бөледі [178].

Бірқатар ғалымдардың жұмыстарында психологиялық-педагогикалық шарттардың топтары ұсынылған. Мысалы, С.И. Шиленко, Н.П. Захарченко, Е.В. Колесникова [179] және тағы да басқалары кез келген саладағы табысты қызметтің басты психологиялық-педагогикалық шарты – бұл өз күшіне деген сенімділік, ол ең алдымен біліміне байланысты екенін көрсетеді.

Е.С. Литко жұмысында менеджердің кәсіби маңызды қасиеттерін қалыптастыру шарттары: бұл оқыту процесінің теориялық және қолданбалы жақтарын интеграциялауды жүзеге асыруға және болашақ маманды кәсіби қызмет өрісіне қосуға мүмкіндік береді; квази-кәсіби және білім беру-кәсіптік қызметтің негізінде кәсіптік және моральдық мазмұндағы имитациялық және әлеуметтік міндеттерді қоса алғанда, педагогикалық үдерісті қалыптастыру, бұл кәсіби жағынан маңызды қасиеттерді қалыптастыруға және маманның іргелі дайындығын арттыруға мүмкіндік береді; осындай қызметті жүзеге асыруды қамтамасыз ету үшін келесі міндеттерді пайдалану: кәсіби қызметті имитациялау, стандартты емес және оқыс жағдайда әрекет ету, күнделікті басқару шешімдерін қабылдау, персоналды басқару мәселелерін шешу, коммуникативтік тапсырмалар, экономикалық мәселелерді шешу; негізгі дидактикалық бірліктерді зерттеу логикасына негізделген және менеджменттің фундаменталды, сонымен бірге қолданбалы құрамдас бөліктерін үйлестіруге ықпал ететін білім технологиясының функционалды құрылымына сәйкес маманды даярлау бағдарламасын құру [180].

Осылайша, білім беру менеджерлерін оқыту жүйесін жетілдірудің ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттары жасанды түрде қалыптасқан білім беру ортасы ретінде айқындалатын болады, онда көрсетілген мақсаттарға сәйкес білім беру және ғылыми-зерттеу және кәсіптік бағдарланған іс-әрекеттердің мүмкіндігін қамтамасыз ететін ұйымдық-педагогикалық факторлардың ең оңтайлы жиынтығы ұсынылады.

«Педагогика және психология», «Кәсіптік оқыту теориясы мен әдістемесі» мамандықтары бойынша диссертациялық зерттеуді талдау ұйымдастырушылық-педагогикалық жағдайларды құруда қажетті элементтерді анықтауға ықпал ететін жағдайлардың сипаттамаларын анықтауға мүмкіндік берді. Шартты қалыптастыру барысында анықталған маңызды сипаттамалар –

мотивациялық қолдаудың немесе бағдарлаудың болуы. Зерттеу барысында мотивацияның қалыптасуы субъектінің сана-сезімінде ниет және іс-әрекеттер жасауға дайындығы бар адамның қарым-қатынасына негізделетіні ескереді [181].

Мотивация туралы заманауи психологиялық идеялардың негізінде И. Дельгаластың дәлелі бойынша жеке тұлғаның қызметі мақсаттарды іске асыруға байланысты қарым-қатынас, мінез-құлықтың көрінісі ретінде түсініледі. Мотивация белгілі бір иерархия мен айқындылықты анықтайтын ұзаққа созылған дәлелдер жиынтығы ретінде анықталады [182]. Университеттегі оқу іс-әрекеттерінің мотивациясы білім берудің басты мақсатына негізделеді, ондағы басты мақсат – қазіргі және әлеуетті мүмкіндіктерін, қабілеттері мен қажеттіліктерін, өздігінен білім алуға және өзін-өзі тануға, дайындығын дамытуға баса назар аудара отырып, кәсіби тұлғаның пайда болуы.

Мотивациялық сипаттағы талаптар болашақ менеджерлерді даярлау құзыреттілігіне байланысты. Студенттердің қажеттіліктерімен анықталатын құзыреттілік құрылымында мотивациялық және құндылықты компонентті бөліп көрсету қажет. Мотивациялық жағдай келесідей ұстанымдар ретінде негізделуі мүмкін. Студенттердің кәсіби мотивациясын қалыптастыру үшін жағдайлар жасайтын іс-әрекет, кәсіпқой болатын мотивтердің иерархиясын қамтамасыз ету керек. Бұл кәсіби қызметке жақын іс-әрекеттердің арқасында мүмкін болады. Студенттердің кәсіби мотивациясын қалыптастыру барысында олардың жеке тұлғалық ерекшеліктерін ескеру қажет, бұл ретте білім алушы белсенділіктің, жеке, субъектілік тәжірибенің тасымалдаушысы ретінде қарастырылады. Студенттердің кәсіби уәждемесін барынша дамыту сыртқы педагогикалық әсермен ішкі интенцияларды, уәждер мен мақсаттарды біріктіру және өзара байланысты қамтамасыз ету жағдайында жүзеге асырылады. Студенттер тандаған мамандыққа оң көзқарасты қалыптастырудың маңызды алғы шарттарының бірі оның мағынасын, өз қызметі үшін зерделенетін процестердің маңыздылығын түсіну, сондай-ақ өз мүмкіндіктерін сезіну болып табылады. Студенттердің өз іс-әрекетінің мақсатына сәйкестігі олардың мұқтаждық-мотивациялық саласына әсер етеді.

Алайда университеттегі білім бірнеше талаптарды ескереді, яғни ол мотивациялықты айқындайды, ал А.Н. Леонтьев оқыту мотивациясын әлеуметтік себептермен көрсетеді [183]. Сонымен қатар полимотивация – бұл қосымша ынталандыру ретінде осы қызмет үшін рөл атқаратын ынталандыру функциясын жүзеге асыратын қалыптастыру дәлелі. Е.П. Ильин атап өткендей, полимотивацияның шеткі мақсаттары бар, яғни ол ұзақ мерзімді мотивациялық қондырғымен бірге жүреді [184]. Мотивациялық сипат шарттары ЖОО-да оқу процесінде студенттерде қалыптасуға қажетті себептердің құрылымы мен мәнін анықтайды:

– оқытудың талдау және түпкілікті мақсаттарын, алынған білімнің теориялық және практикалық маңыздылығын, білім беру іс-әрекетін практикалық және бағдарлауды түсіну; кәсіби қызығушылықтың болуы [185];

– табысқа деген қажеттілік немесе сәтсіздікке төзімділік;
– ЖОО-да бірқатар жеке қызмет түрі бар, олардың әрқайсысы мінез-құлықтың жалпы бағытына қатысты дәлелді және ақталған. Бұл қызметтер жалпы дәлелге негізделген және жеткілікті дербес білім, сондай-ақ түпкілікті мақсатқа жетуге ықпал етеді [186]. Осыдан болашақ менеджерлердің іс-әрекетін ынталандыруға бағытталған педагогикалық шарттар оқу іс-әрекетін негіздеудегі педагогикалық қызметтің негізін анықтайды және студенттердің өз бетімен білім алу үдерістерін басқару позициясын оңтайландырады. Жағдайды анықтау кезінде келесі сипаттамамен құндылықтарды немесе құндылықты бағдарларды (құндылықты-қалыптастырушы жағдайлар) қалыптастыруға бағытталған, ол кәсіби қалыптасуды жеке тұлғаны кәсіби қызмет құндылықтарының жиынтығына тарту ретінде түсінуді көздейді, өйткені ЖОО-да оқу процесінде студенттер айналада болып жатқан оқиғаларды бағалаудың дүниетанымдық, адамгершілік, эстетикалық ахуалында, сондай-ақ олардың шешімдерін іздестіруде болады [187]. Олардың мазмұны жалпыадамзаттық құндылықтарды ұғынуға, тануға, өзектендіруге бағытталуымен түсіндіріледі, бұл тұлға қызметінің сипаттамасымен анықталады және оның әлеуметтік мәртебесін қамтамасыз етеді (Ю.И. Ефимов [188], А.В. Кирьякова [189] және басқалар.).

Келесі сипаттамаларды таңдау қызмет теориясымен байланысты. Тұлға әртүрлі іс-әрекеттерді орындайды, олардың мазмұны әртүрлі. Әрқайсысында уәждер мен қажеттіліктердің, операциялардың, іс-қимылдар мен мақсаттардың толық белгілі бір мазмұны бар. Ол әлемді өзгертуге арналған нақты нәтижелерге ие сыртқы әрекеттер; рухани өндіріс негізінде ішкі қызмет; материалдық шығармашылықта көрініс табатын тамаша нәтижеге ие бағыттарды анықтайды.

Жоғарыда баяндалғандарға байланысты педагогикалық шарттар теориялық, практикалық және шығармашылықпен бағытталған ұстанымдардан тұрады.

Студенттерді кәсіптік даярлауды ұйымдастырудың ажырамас бөлігі - практикалық қызметті ұйымдастыруға (тәжірибеге) бағытталған шарттар.

Мамандарды даярлау жүйесінде кәсіби бағыттылық принципін жетекші деп есептеуге болады, себебі ол кәсіби оқу орындарындағы педагогикалық процестің соңғы мақсатын да, оған қол жеткізу құралдарын да көрсетеді.

Ең алдымен, кәсіби оқу орындарында маманның жүйе құраушы рөлін арттыру қажеттілігі туындайды. Бұл тәсілдің мәні – кәсіптік оқу орындарының оқу жоспарларындағы басты жүйе құраушы фактор мамандық болуы тиіс. Бұл алынған білімді қолдану саласы, олардың дұрыстығын тексеру. Білім болашақ мамандар үшін осы мамандық бойынша білім жүйесіне элементтер ретінде үйлескен жағдайда ғана құндылық болып табылады.

Жоғары білім беруді ұйымдастырушы, профессор К.В. Марвардт маманның жеке басын қалыптастыру процесі маңызды емес жүйені құру мүмкін еместігін көрсетеді. Бұл бір мезгілде түбірлік жүйені, сабақтарды, бұтақтарды, жапырақтарды өсіретін көпжылдық өсімдіктің өсуіне ұқсайды.

Олар бір-бірінсіз дами алмайды. Сондай-ақ оқыту барысында маман жан-жақты дамып, оның психикасы мен санасы қалыптасады. «Нақты (формальды емес) білім—бұл маманды қалайтын кірпіш емес. Шынайы білім—бұл мамандық бойынша байқалған құбылыстардың арасындағы байланыстар (өзара әрекеттесуді түсіну). Олар алдын ала дайын болмайды, яғни бір-бірімен ықпалдасып, «ажырамайтын» жүйені құрайды.

Бұл кәсіптік даярлықтың барлық кезеңдері мен байланыстарын жоспарлау, басқару және олардың түпкілікті нәтижелеріне, мамандыққа бағыттауды қамтамасыз ету қажеттілігі туралы маңызды ережелерді білдіреді.

Кәсіптік білім берудің мақсаты—жүйеленген білімдерді, дағдыларды және қажетті жеке кәсіби қасиеттерді меңгеру нәтижесі болып табылатын кәсіптік білім алу.

Кәсіби дайындықтың мақсаты және оның нәтижесі мамандықты меңгерген әрбір адам оның үш аспектісімен — мазмұндық, тұлғалық және процессуалдық (технологиялық) бетпе-бет келгенін көрсетеді. Яғни мазмұндық аспект болашақ маманның мамандығын көрсетеді. Жеке аспект болашақ маманның кәсіби бейімділігін көрсету, ол өзінің жеке сапасы кәсіптің өзіндік ерекшелігіне қаншалықты сәйкес келетінін қалайды. Технологиялық аспект болашақ маманға кәсіби міндеттерін орындау үшін қажетті күрделі дағдыларды игеруге мүмкіндік береді.

С.Л. Рубинштейннің өмірдің екі тәсілі туралы еңбегі зерттеушілер Е.И. Исаев, С.П. Косорецкий, В.И. Слободчиковқа маманның екі еңбек үлгісін құру үшін әдіснамалық негіз болды: адам өмірінің бірінші жолына негізделген адаптивті мінез-құлық үлгілері және оның өмірлік қызметінің екінші әдісіне негізделген кәсіби даму үлгісі [190]. Маманның өзін-өзі тануында бейімдік мінез-құлқында нормалардың әлеуметтік талаптарын орындау түрінде кәсіби қызметке бағыну үрдісі басым. Білім менеджерінің кәсіби маңызды қасиеттерін қалыптастырудың бастапқы кезеңінде бұл мінез-құлық үлгісі ең қолайлы болып табылады деп санаймыз.

Кәсіби даму моделінде маман күнделікті тәжірибенің үздіксіз ағынының шегінен шығу және жалпы өзінің кәсіби еңбегін көру қабілеттілігімен сипатталады. Бұл серпіліс педагогикалық үдерістің қиындықтары мен қарама-қайшылықтарын қабылдауға, тануға және бағалауға, оларды құндылық бағдарларына сәйкес дербес және сындарлы түрде шешуге, қиындықтарды одан әрі дамытуға ынталандыру ретінде өз шектеулерін жеңу ретінде қарастырады. Мамандардың әлеуетті мүмкіндіктері туралы хабардар болуы, жеке және кәсіптік өсу перспективалары оны үнемі тәжірибе жасауға шақырады. Бұл—болашақ білім менеджерлерінің дағдылары мен қабілеттерін қалыптастырудың ең жоғары деңгейіне жетуге мүмкіндік беретін үлгі.

Қазіргі уақытта педагогикалық ғылымда жеке тұлғаның кәсіби қызметінде қалыптасуын зерделеуге, талдауға, қалыптастыруға, дамытуға және түзетуге бағытталған оқытудың әртүрлі нысандары мен әдістерін әзірлеу мен сипаттауды қамтитын маңызды материал жинақталған [191]. Осы материалдардың нәтижелерін пайдалану жоғары оқу орындарына студенттердің

жеке стилі, тәжірибесі мен қабілеттері мен кәсіби қызметінің күрделенетін талаптары арасындағы қарама-қайшылықтарды барабар шешуге ықпал ететін, өздігінен жобалау және өзін-өзі жетілдіру дамуының қозғаушы күші болатын болашақ мамандарды дайындауға мүмкіндік береді [192].

Бүгін батыстағы көптеген педагог-зерттеушілер өз кезегінде білім беру парадигмасының жалпы ауысуына әкелген оқыту мәдениетінің өзгергенін айтады: оқытудан оқуға. Бүгінгі таңда, өз бетімен білім алу құзыретті маманның кәсіби даярлығын жүзеге асырудың міндетті шарты бола отырып, жоғары білім беруді дамытудың негізгі элементі болып табылады. Өзін-өзі тануда ең алдымен, студентте ынталандыру, мақсаттылық, өзін өзі ұйымдастыру және бақылау сияқты жеке қасиеттер көрінуі мүмкін. Француз зерттеушілері өзін-өзі оқыту тұжырымдамасы өз мақсаттарына, негізгі сипаттамаларына, өзін өзі оқыту аспектілеріне, сондай-ақ оны жүзеге асыру жолдарына ерекше назар аударады.

Өзін-өзі танудың негізгі сипаттамалары: 1) нақтылауға бағытталған білімге деген жауапкершілік; біліміне қатысты өз әрекеттері үшін жауап берудің моральдық міндеттемесі; өзін-өзі тану жөніндегі бастамалар; адам өз бетінше жүзеге асыратын оқу қызметін реттеу, студентке қолжетімді білім немесе таңдауды бақылау (білім беру мақсаттары мен мазмұны, адами және материалдық ресурстар, оқыту технологиялары, оқыту ритмі, оқу уақыты мен орны, алынған білімді бағалау негізінде жасалуы мүмкін); оқытушының медиациясын пайдаланбай-ақ, субъектінің (студенттің) зерттеу объектісімен тікелей байланысы.

Француз зерттеушісі Р. Фушенің пікірінше, өз білімін жүзеге асыру тәсілдері:

1. Өздігінен білім алу жобалары (сабақтарда жүзеге асырылатын жеке жұмыс, дипломдық жұмыс, диссертациялық зерттеу және т.б.). Мұндай қызмет түрлерін жүзеге асыру студенттен әдіснамалық білімді, деректі зерттеуді, когнитивті және метакогнитивті стратегияларды қолдануды, сондай-ақ жеке қабілеттерді талап етеді.

2. Тәжірибелі оқыту (тәжірибемен оқыту). Жоғары білім беру жүйесі тәжірибемен оқытуды немесе тәжірибелі оқытуды қолдануға үлкен мүмкіндік береді. Бұл оқыту түрі студенттердің кәсіби тәжірибесімен байланысты тұрақты іс-шаралар шеңберінде жүзеге асырылуы мүмкін. Тәжірибелік оқытуда кәсіби даму тобының келесі бағыттарын атап өту қажет: түзету арқылы оқыту, әрекетпен оқыту, құжаттарды талдау, оқытудың кәсіптік тәжірибемен байланысы, студенттен кәсіби тәжірибе мен өзінің теориялық біліктері арасындағы байланысты орнатуды талап ететін интеграцияланған қызмет түрлері арқылы жүзеге асырылатын, кәсіптік қызметті модельдеу, рөлдік ойындар арқылы жасайды, контекстік оқыту (студент басқа студенттер ұсынған мәселелермен жұмыс істейді).

Сондай-ақ тәжірибемен оқыту тағылымдамалармен ынталандырылуы мүмкін.

3. Топтық оқыту: нақты және виртуалды. Сабақ аясында жүзеге асырылатын топтағы жұмыс (немесе желідегі жұмыс) тәжірибелі оқытудың қызықты көзі болуы мүмкін және ұжымдық өздігінен білім алудың негізгі элементі болып табылады. Жоғары білім беру жағдайында негізгі сабақтардан тыс қызметті жүзеге асыратын рефлексивті топтар немесе іздестіру топтары құрылуы мүмкін.

4. Өздігінен білім алудың ашық механизмдерінің көмегімен оқыту. Өзін-өзі тану ашық дереккөздердің көмегімен іске асырылуы мүмкін, оның ішінде компьютерлік оқыту, қашықтан оқыту, мультимедиялық жүйелер. Өзіндік білім беру үдерісінің мақсаты студенттердің кәсіби қызметін табысты жүзеге асыру үшін қажетті білімін, іскерлігін және дағдыларын қалыптастыру болып табылады.

Кәсіптік білім беруді ұйымдастыру жағдайында тұлғаның сапасын дамытуды қамтамасыз ететін шығармашылық құрамдастың болуы маңызды (шығармашылықпен бағытталған жағдайлар). Бұл шарттар тобы зерттеулерде кәсіби қызметтің әрбір объектісі, оның проблемасы сияқты бірегей әрі жеке және соның салдарынан онымен өзара іс-қимыл кезінде шығармашылық тәсілді талап ететініне байланысты бөлінеді. Л.В. Абдалина, И.Г. Гладких, О.Б. Завалишина және басқа да зерттеушілер көрсеткендей, шығармашылық жеке тұлғадан, ал креативтілік жаңалықтарға, танымдық дүниелердің ашылуына керек жеке қабілет болып табылады.

Болашақ менеджерлердің шығармашылығын біз көптеген идеяларды туындататын және кәсіби қызметте және тұлғааралық өзара әрекеттестікте бірегей мағынаны ашуға және жүзеге асыруға, сондай-ақ өз дүниетаным жүйесінен орталықсыздандыруға және басқа адамдардың, қауымдастықтардың, мәдениеттердің мағыналық жүйесін көруге және сезінуге қабілетті болуға мүмкіндік беретін мотивацияның, құндылықтардың, интеллектінің, эмоциялардың, коммуникациялардың ерекшеліктерін біріктіретін жеке қабілет ретінде қарастырамыз. Осыған байланысты кәсіби тұлғаның шығармашылығы бірегей, ерекше психологиялық сипаттамаларға, ерекшеліктерге, субъективті детерминанттарға ие.

Қазіргі бітіруші бакалаврға, болашақ менеджерге қойылатын талаптар өз мамандығы аралас салаларда хабардар болу қажеттілігімен, алған білімдерін тәжірибеде қолдану қабілеттілігімен, жұмыстың инновациялық әдістерін іздеу, қалыптастыру және пайдалануға байланысты, яғни менеджер шығармашылықпен бағытталған және креативті маман ретінде қызмет етуі қажет.

Жұмысты құзыретті орындау үшін кәсіби қызметте шығармашылық көріністердің осындай жоғары маңыздылығы адамның шығармашылыққа қабілеттілігі және сапалы жаңа материалдық және рухани өнімдерді (А. Маслоу, Дж. Гилфорд, П. Торренс және т. б.), кәсіптің жоспарлы дамуын, кәсіби қызметті орындау шарттары мен әдістерін оңтайландыруға әкелетін жаңа, прогрессивті идеялардың пайда болуын қамтамасыз етеді, бұл кәсіби ортада динамиканы қамтамасыз етеді. Осыдан болашақ менеджерлерді кәсіби

даярлау жүйесінде осы бағыт бойынша қазіргі бар мемлекеттік білім беру стандарттарын іске асыру ғана емес, сонымен қатар оқу-тәрбие қызметінің шығармашылық қасиеттерді дамытуға бағытталуы да маңызды болып табылады, бұл жоғары кәсіби білікті кадрларды қалыптастыруға, сондай-ақ кәсіби ортада жалпы өзгеріске ықпал етеді. Зерттеушінің кәсіби білім беруді ұйымдастырудың педагогикалық шарттарын негіздеу кезінде және тұлғаның дамуына ортаның ықпалымен байланысты мінездеме кіреді (қоршаған орта жағдайы). Менеджерлердің жеке-тұлғалық және кәсіби ерекшеліктерін қалыптастыру мен дамытуға қажетті білімді, іскерлікті және дағдыларды меңгеруге бағытталған оқыту шарттарының жиынтығы ретінде қолайлы білім беру ортасын құруға ықпал етеді. Даму және тәрбие білім беру мекемесінің түріне, педагогикалық технологияға немесе тұжырымдамаға қатысты жүзеге асырылады. (парадигмалар, жүйелер) [193].

Қолданыстағы білім беру ортасы жағдайында студент кәсіптік білім алады, адамның болашақ мамандығымен қарым-қатынасы қалыптасады. Қоршаған орта – бұл субъект тұрып жатқан жер, яғни оның көмегімен өмір салты қалыптасады. Әлеуметтік орта және мәдениет, оның ішінде білім қоршаған ортаның құрамдас бөлігі болып табылады.

Қоғамдағы мәдениет (біздің жағдайда белгілі бір мамандықтарға бағытталған студенттік қоғамдастық) адамгершілік құндылықтарды, яғни қоршаған ортаға білім беру әлеуетіне ие болатын жеке тұлғаны қалыптастырады, бұл өз кезегінде университеттің білім беру кеңістігін түсінуге мүмкіндік береді. Осыған байланысты болашақ маманды даярлаудың тәрбиелік ортасы өзін-өзі тану, тұлғалық әлеуетін дамыту арқылы, жеке басының еркіндігі мен өмірді таңдауға жауапкершілігін арттыру арқылы өзіндік дамудың көздері мен қозғаушы күштерін осы мәдениет үлгілері мен стандарттарына сәйкес ынталандыратын үрдіс болып табылады [194]. Зерттеушілер білім беру кеңістігін оқу үдерістері жүзеге асырылатын кеңістік ретінде анықтайды, оқыту және тәрбиелеу; ғаламдық қызмет ету ортасы және тіршілікке қабілетті тұлға; педагогикадан қалыптасқан өмір салты жүзеге асырылатын қоршаған ортаның сегменті; шығармашылық және интеграциялық сипаттағы жұмыстардың нәтижесі болып табылатын әлеуметтік-мәдени субъектілердің күш-жігері арқылы тәрбиелік іс-шаралар кешені мен динамикалық жүйесі және т.б.

О.В. Гукаленко көпмәдениетті білім беру кеңістігін мәдени алуантүрліліктің тән ерекшеліктерін көрсететін кеңістік және түрлі этникалық топ студенттерінің бейімделу ортасы болып табылатын кеңістік ретінде қарастырады [195].

Заманауи зерттеулерде тұтас мәдени-білім беру кеңістігінің негізгі сипаттамалары кеңістіктің білім беру әлеуеті; тәрбие процесінің даму дәрежесі; білім беру кеңістігінің басқарылуы ретінде айқындалған. Мәдени-білім беру кеңістігінің жұмыс істеу шарттары демографиялық, әлеуметтік-экономикалық, ұлттық, табиғи ерекшеліктер болып табылады. Адам формасының бірлігі, білім беру кеңістігі, ол олардың бірлескен білім беру қызметі нәтижесінде қалыптасады.

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, көпмәдениетті білім беру ортасын құру келесідей ұйымдастырушылық-педагогикалық шарт болып табылады:

Жоғарғы оқу орындарында білім беру процестерін құрудағы басымдықтардың бірі – оқуды жеңілдететін жағдайлар. (дидактикалық шарттар). Оларды негіздеу қазіргі заманғы педагогикалық технологиялар мен интерактивті әдістер негізінде оқытуды ұйымдастырушыларға байланысты. А.И. Панфилова: «Ұзақ мерзімді оқыту тәжірибесі дәстүрлі әдістерді қолдану оқушыларға кәсіби білім мен дағдыларды дамытуға мүмкіндік бермейтінін көрсетеді». Оқу процесін белсендіретін интерактивті сипаттағы оқу технологияларын қолдану қажет (имитациялық, іскерлік және рөлдік ойындар, тренингтер; имитациялық технологиялар: ойын жобасы, кейс-стади, ми шабуылы, шеберлік сабақ, дискуссиялар және т. б.) [196].

Жетекші және ұзақ мерзімді даму тарихы бар менеджерлерді кәсіби даярлау үшін интерактивті технологиялардың негізі бес негізгі қағида болып табылады:

1. Ахуалдық талдаудың бастапқы кезеңі. Бұл принцип нақты жағдайды зерттеуде «болуы мүмкін» емес, «қалай» деген ұғымға сүйенуге итермелейді, нақты әлемде бар қиындықтарды, олардың арасында қажетті ақпараттың болмауы, қақтығыс мақсаттарының проблемасы, ресурстардағы қажеттілік пен олардың бар болуы арасындағы сәйкессіздік туралы оған табанды еске түсіреді. Мұндай оқытудың басты мақсаты–білім алушылардың жалпы түсінік беруге үйрету емес, жағдай ерекшелігіне талдау жасау қабілетін дамыту болып табылады. Түрлі жағдайлармен жұмыс істеу тәжірибесі білім алушылардың ойын қорытындылауға, дегенмен жиі тексеріске ұшырайтынын және сақтықпен пайдаланатынын куәландырады.

2. Міндетті сілтемелерді талдау және тәжірибе. Белгілі бір жағдаймен жұмыс жасағанда білім мен тәжірибе біріктіріледі. Нақты іс-әрекеттердің маңыздылығы шын мәнінде іс жүзінде не істеуге болатынына және жалпы жаһандық проблеманы шешуді күтпестен, ең болмағанда, ішінара өзекті мәселелерді шешу қажеттілігіне шоғырланатын жағдайды талқылауға әсер етеді.

3. Студенттердің талқылауға қатысу қажеттілігі. Тиісті дағдылармен білім байланысы міндетті менеджерлерді даярлауда студенттердің оқуға қатысуы қажет. Жағдайды талқылау оларға нақты еңбек қызметінде қажетті кәсіби-басқарушылық дағдыларды пайдалану–тыңдау, бақылау, диагностикалау, шешім қабылдау және қалаған нәтижеге жету үшін топтық процестерге араласуға мүмкіндік береді.

4. Оқытушының міндетті емес рөлі. Менеджмент саласындағы маманды кәсіби даярлаудың мазмұны мен технологияларын инновация оқытудағы оқытушының рөлін өзгертеді және оның міндеттерін анықтайды. Біріншісі, білім алушыларды үйрету үшін емес, үйренуге ынталандыру үшін. Екінші, оқытушы өз қалауы бойынша басты рөлінен, білім алушыдан интеллектуалды басымдықты ұстанудан бас тартуы тиіс. Топты ақпаратпен қамтамасыз етуден

және білім алушының жүргізген талдауының сапасын бақылаудан басқа, мұғалім бірлескен зерттеу процесін ынталандыруы керек. Үшінші міндет–оқытушы бір уақытта мұғалім де, тәжірибеші де болуы керек.

5. Оқытудың мазмұндық және үдерістік мақсаттары арасындағы арақатынас, басқарушылық көзқарасты дамыту. Басқарушылық көзқарас «ұйыммен қарым-қатынас жасай білу, ұйымның қалай әрекет ететінін, оның қажеттілігінің қандай екенін және қалаған өзгерістерге қол жеткізу үшін оның істеріне қалай конструктивті араласу керектігін түсіну» деп анықталуы мүмкін. Бұл табысты қолдану оларды біріктіруге байланысты көптеген элементтердің үйлесімі болмақ.

Басқарушылық тұрғыдан маңызды элементтер – бұл жағдайдың нақты жағдайларын түсіну, мәселенің шекараларын анықтау мүмкіндігі, өзара байланыстарды табу, әртүрлі басқару жағдайын көп қырлы көзқараспен зерттеу және түсіну, ұйымдастыру мәселелерін шешу үшін жеке жауапкершілікті алу және белгілі бір әрекеттерге назар аудару.

Оқу үдерісін ұйымдастырудың жоғары технологиялылығы Интернеттің желілік технологияларымен немесе оның микроаналогымен жергілікті желілер түрінде қамтамасыз етіледі. Интернетте және Интернеттегі оқыту бағдарламаларына қатысуға бағытталған виртуалды оқыту бірқатар артықшылыққа ие: 1) оқыту процесі неғұрлым мақсатты, жеке бағытталған, қажет болған жағдайда кадрларды жедел даярлау үшін жинақы құрастырылған материалдарды (объектілерді) пайдалануға жол береді; 2) қатысушыларға оқытушымен толыққанды диалог жүргізуге мүмкіндік береді; 3) виртуалды топтың пайдаланушыларына өзара интерактивті режімде қарым-қатынас жасауға мүмкіндік береді; 4) әрқашан барлық оқу материалдарына қолжетімділік бар; 5) заманауи технологиялар негізінде түрлі әдістемелерді қолдануға мүмкіндік береді.

Келесі шарт білім менеджерлерін даярлау жүйесінің үздіксіздігі мен тұтастығына байланысты.

Курстардағы сабақтардың шектеулі саны адамға өзінің ойлау мен мінез-құлқын өзгертуге көмектесу үшін жеткіліксіз екені анық, әсіресе, егер қысқа оқытудан кейін ол бұрынғы ортаға қайта оралып, оны өзі сияқты жасаған барлық әсерлерге ұшырап және осы күресте оның қоршаған ортасындағы да, ондағы да қажетті өзгерістер үшін қолдау көрсетпестен, сол үздіксіз дайындық пен өндірістен қол үзбей өзіндік дайындалу керектігі ғана өз жемісін бере алады.

Жалпы, менеджерлерді даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесі оқытудың өзара байланысты үш деңгейін: базалық даярлық деңгейін, лауазымдық даярлық деңгейін (мамандандыру), біліктілікті арттыру деңгейін қамтуы тиіс. Дәл осындай тәсіл бакалаврлар мен магистрлерге тиісті лауазымға ие болуға мүмкіндік береді. Әрбір кейінгі деңгей алдыңғысын толықтырып, оның нақты міндеттерін шешуі керек деп есептеледі. Алайда, бұл шарт оқу материалын тұтас әзірлеу және бөлу проблемаларын конструктивті шешумен нығайтылуы тиіс.

Зерттеулерде мұндай идеялар бейімделу, жаһандану, интерактивтілік, кешенділік, педагогикалық мақсаттылықты қамтуы керек екені байқалады.

Болашақ менеджерлерді кәсіби дайындау бейімделу идеясы мақсатты жүйенің (біздің жағдайда білім беру) жұмыс істеу үдерісін анықтайды, оның мақсаттары мен жұмыс істеу барысында қол жеткізілген нәтижелер арасындағы сәйкестікті белгілейді. Яғни білім беру жүйесі білім алушыны бағыттайды, соңғысы жүйенің мақсаттарын қабылдайды, оларды іске асыруға тырысады. Бұл үшінші тәсілге сәйкес келеді. Фрейд бейімделушілікті адамның өзіндік импульстарын әлеуметтік себептер мен мотивацияларға айналдыру қабілеті ретінде қарастырады. Сондықтан бірінші кезекте оқу мақсаттарына қол жеткізуге жағдай мен уәждеме жасау үшін оқытуды ұйымдастыру қажет.

Жаһандану идеясы ұлт пен мемлекеттерді жан-жақты жақындастыру үдерісіне халықаралық білім қоғамдастығының маңызды элементі болып табылатын біртұтас халықаралық қоғамдастықтың қалыптасуына негізделген.

Бұл ереже ғылыми және техникалық прогрестің қарқынды дамуына, білім беру технологиялары мен ақпараттық коммуникациялардың дамуына негізделеді.

Жаһандану идеясын жүзеге асырмай, бүгінде бірыңғай білім беру жүйесін құру мүмкін емес. Шетелдік білім беру технологиялары біздің елде кеңінен таралады. Дегенмен мұнда екі мәселе туындайды: оқыту әдістерін неғұрлым тиімді таңдау және оларды ресейлік шындыққа бейімдеу; Қандай өзгерістер жаңа тәсілдерді енгізуді талап етеді?

Ол кәсіптік білім беру идеологиясын үйлестіру мәселесін шешуді талап етеді. Өйткені біздің елімізде білім мазмұны, ал шетелде нәтижелерді диагностикалау стандартталған.

Интерактивтілік идеясы, оқушылар мен ақпараттық объектілер арасындағы өзара әрекеттесудің қажетті деңгейін қамтамасыз етеді және сипатын ашады. Терминнің өзі ақпарат теориясында, информатикада және бағдарламалауда пайда болды. Бірақ қазіргі уақытта ол әлеуметтану мен білім беруде қолданылады. Білім беруде интерактивті оқыту құралдары компьютерлік технологияны қолдануға негізделген білім беру технологиялары деп аталады. Бұл жағдайда менеджерлерді қашықтықтан оқыту интерактивті құралдарға негізделуі керек.

Соңғылары менеджерлерді даярлау мен кәсіби қызметінің маңызды элементі болып табылады, бірақ жалғыз емес. Сондықтан әсіресе, оқу үдерісінде кеңінен қолдану арқылы олардың қолданылу көлемін және жағдайларын нақты анықтау маңызды. Қазіргі уақытта оқушылардың тек компьютерлік технологияларда ғана тұйықталуы жиі байқалғандықтан, бұл тұйықтыққа алып келеді, тұтас білім беру процесінің мүмкіндігін тарылтады.

Кешенділік идеясы оқу-тәрбие процесінің барлық элементтерінің үйлесімін қамтамасыз етеді, оған толымдылық, жүйелілік, талдау, жоспарлау және басқару өзара байланысы сияқты сипаттамалар береді. Менеджерлер үшін қашықтықтан оқыту контексінде бұл идея айнымалы оқытудың модульдік құрылысына жауапты. Модульдік вариативті білім беру оқушылардың

қызығушылықтары мен қабілеттеріне сәйкес оқыту үдерісін жеке-жеке бөлуге мүмкіндік береді. Алайда, дайындықты дараландыру жағдайында барлық педагогикалық ықпалдардың мақсатты бірлігін қадағалау маңызды. Бұдан кейінгі идея - педагогикалық мақсаттылық идеясы..

Педагогикалық мақсаттылық идеясын И.Г. Песталоцци кез келген тәрбие адам табиғатының ерекшеліктеріне негізделуі тиіс деп бекіткен. Кейіннен бұл идея мен дәйектілік, себеп-салдар мен психикалық сәйкестік заңдары және заманауи педагогикалық теорияның негізі болды. Менеджерлерді кәсіби даярлаудың заманауи жағдайында ең қызықты «үштік»: сезімге сәйкес келетін кескінді алу қабілеті, бейнені тұтас массасынан ажырату және оған белгілі бір белгі беру мүмкіндігі сияқты қабілеттер арқылы білімді игеру туралы көзқарас қалыптасады.

Шын мәнінде, философтар интерактивті оқытудың негізін сигналдық жүйеде ақпаратты бекіту деп болжаған. Үштік: сезім-бейне, ұсынылған алуан түрлі бейнелерді таңдау, Код түрінде кескінді түзету заманауи жағдайларда ең тиімді іске асырылуы мүмкін. Бұл жерде педагогикалық басшылық туралы сұрақ туындайды, өйткені компьютерлік технологиялар әрбір студентке осы үштікті жүзеге асыруға мүмкіндік береді, бұл процесті әсіресе оқытудың алғашқы жылдарында бағыттау керек. Оның ішінде ұлы философ ескерткендей, білімнің қарапайым жинақтау процесіне айналмауын қамтамасыз ету керек.

Болашақ менеджерлерді кәсіби даярлау кезінде тиісті тетіктерді әзірлеу қажет. Бірінші кезекте, білім алушылардың нақты білім беру ортасына бейімделу қажеттілігімен байланысты механизмдер әзірленеді. Үнемі өзгеріске ұшырайтын ақпарат білім алушыларды адастыруы мүмкін. Интерактивті оқыту құралдарында ұсынылған ақпарат әртүрлі жоспар ғана емес, дереккөзге байланысты жиі қарама-қайшылыққа ұшырайды. Бұл жағдайда педагогикалық басшылық және топтық жұмыс әдісі—зияткерлік әрекет ретінде қолданылады. Оқытудың дәстүрлі және инновациялық әдістерінің жүйелі үйлесімімен сипатталатын арнайы ұйымдастырылған оқу-тәрбие процесі маңызды бағыт болып табылады. Сонымен қатар студенттердің дәстүрлі және интерактивті оқыту құралдарының рөлі мен мүмкіндіктерін, кәсіби дайындықтың тактикалық және стратегиялық мақсаттары мен міндеттерін түсінуін қалыптастыру бойынша нақты жұмыстар жүргізіледі. Бейімделу үдерісі білім беру жолындағы жетістік пен жылдамдықты айқындайды.

Жаһандану идеясын іске асыру тетіктеріне біз кәсіби мектепте тұлғалық-бағдарлы және құзыреттілік тәсілдерге негізделген тетіктерді жатқызамыз: диалогтік тәртіптегі семинарлар, дискуссиялар, компьютерлік іскерлік және рөлдік ойындар, нақты жағдайларды талдау, психологиялық және өзге тренингтер ресейлік және шетелдік компаниялардың, мемлекеттік және қоғамдық ұйымдардың өкілдерімен кездесулер, сарапшылар мен мамандардың шеберлік сабақтары. Нәтижесінде кәсіби даму мен өзін-өзі дамытуға, жалпы тұлғалық өсуіне, кәсіби рефлексия ынталандырудың тетіктері іске қосылады.

Интерактивтілік идеясы компьютерлік технологияларды және инновациялық оқыту әдістерін белсенді пайдалану арқылы кәсіби оқыту

үдерісінде жүзеге асырылады. Сонымен қатар студенттердің өз бетінше білім алу іс-әрекетінің мотивациясын, оның нәтижелерін сыни бағалай білуін, яғни бір жағынан модульдерді өз бетінше таңдап, оқу бағыттарын құрастыра білуін, екінші жағынан электронды желілерде ұсынылатын көптеген Интернет, әдістемелік құралдардан өзін-өзі бақылаудың тиімді әдістерін таңдап, қолдана білуін қалыптастыру маңызды.

Кешендік идеяны жүзеге асыру механизмдері: студенттің жеке басының ерекшеліктерінің оқу-тәрбие үдерісін құрудың келесі кезеңдерімен сәйкестігін қамтамасыз ету: жоспарлау, ұйымдастыру, реттеу, бақылау. Қашықтықтан оқыту элементтері бар интерактивті оқыту жағдайында өзіндік модульдік маршруттарды жобалау арқылы студенттердің мазмұнын еркін таңдау мүмкіндігі білім беру бағдарын мамандық бойынша мемлекеттік кәсіптік білім берумен келісуге әкелмеуі тиіс. Сондықтан білім берудің әрбір сатысында оқу маршрутын түзету механизмін қолдану маңызды. Мазмұнның басқа бөлімдеріне зиян келтірмеу үшін белгілі бір модульдерге білім алушыларды шектен тыс қатыстырудың нақты қаупі бар. Осыған байланысты оқыту бағыттары, оның мазмұны әрдайым түзетіледі. Педагогикалық мақсаттылық идеясын жүзеге асыру бірінші кезекте білім алушының ойлау тәсілдерін қалыптастыруға бағытталған арнайы психологиялық-педагогикалық дайындық арқылы жүзеге асырылады.

Сонымен, келесі бөлімде білім менеджерлерінің кәсіби басқарушылық-ұйымдастырушылық аспектідегі деңгейін қалыптастыру әдістемесін қамтамасыз етуге бағытталған білім беру мазмұнының перспективалық жұмыс бағыттары ұсынылды.

3.3 Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінің даму перспективасы

Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін ұйымдастыру жетекші елдердің шетелдік тәжірибесін, бизнес құрылымдар мен ұйымдардың жағымды тәжірибесін пайдалануды талап етеді. Болашақ білім беру мамандары-менеджерлері базалық теориялық курстардан басқа, өз бағытына сәйкес осы мамандану бойынша практикалық ұстанымдар мен жұмыс технологиясын ашатын дұрыс таңдалған арнайы курстар сериясын тыңдауға мүмкіндік алуы керек.

Осыған байланысты білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін жетілдірудің перспективалық бағыттары ретінде келесілерді бөліп көрсетуге болады.

Перспективалық бағыттардың бірінші тобы білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін ұйымдастырумен байланысты.

Білім беру менеджерлерін дайындаудың қазақстандық жүйесі үшін америкалық тәжірибенің оң жақтары (ұйымдастырушылық құрылымдардың сан алуандығы, олардың бәсекеге қабілеттілігі, қанықтылығы) сақталатын ұйымдастырушылық нысандарының теңгерімі неғұрлым перспективалы болар еді, ағылшындық тәжірибеге бағытталған тәсіл кеңінен енгізіліп, жоғары оқу

орындары мен жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру жүйесіне жетекшілік ететін және оны толықтыратын бірқатар ұйымдарды құру және олардың ынтымақтастығы тұрғысынан менеджерлерді дайындау мен біліктілігін арттырудың неміс жүйесінің тиімділігі және білім беру менеджерлерін дайындау үшін мамандандырылған жоғары оқу орындарын құрудың канадалық тәжірибесін ескерген жөн.

Қазақстандық жағдайда – білім беру менеджерлерін дайындаудың ұйымдастыру нысандары мен әдістеріне ұтымды өзгерістер енгізі ұсынылады. Менеджерлерді оқытудың ғылыми деңгейін арттырудың және оқыту әдістемесін жетілдіруге қойылатын объективті талаптар бүгінгі таңда Қазақстанның білім беру жүйесін үшін маңызды міндет болып табылады. Сондықтан да соңғы кезде бұрынғыға қарағанда тиімділігі жоғары оқыту және біліктілікті арттыру әдістемесі менеджерлерге олардың практикалық жұмысында көмек көрсетуге бағытталуы керек деген көзқарас кеңінен таралуда. Қазіргі уақытта Қазақстанда біліктілікті арттырудың негізгі формасы оқытудың орташа ұзақтығы бір айдан үш айға дейінгі курстар арқылы мерзімді оқыту болып табылады. Алайда, білім беру менеджерлерін қысқа мерзімде жан-жақты дайындау қашан да мүмкін емес екендігі ақиқат. Бұл мәселе аясында бұрын біліктілікті арттыру жүйесінде оқыған менеджмент саласындағы мамандарды қайта оқытуды ұйымдастыру қажеттілігі ұсынылады. Осыған байланысты оқытудың тақырыптық мамандандырылуына сәйкес мақсатты ұйымдастыру міндеті ерекше маңызды. Басқаша айтқанда, білім беру менеджментіндегі жаңа, заманауи үрдістер және біліктілікті арттыру курстарында нақты мәселелерді шешу жолдары бойынша тақырыптық семинарлар өткізу тиімді болар еді. Ұйымышылық семинарлардың мынадай артықшылықтары бар: менеджерлердің біліктілігін арттырудың ұйымаралық семинарларының бағдарламаларын оларды мектеп ішіндегі семинарлар үшін пайдалану мақсатында өзгерту; білім беру ұйымының менеджерлердің біліктілігін арттырудағы қажеттілігін қанағаттандыруға ғана есептелген ұйымышылық семинарлардың бағдарламаларын жасау; мектептердің жеке бағдарламалары бойынша ұйымышылық семинарлар өткізу. Сондай-ақ, білім берудегі менеджмент саласындағы мамандардың біліктілігін арттыру курстары Қазақстан үшін әлі де сирек кездесетін құбылыс екенін атап өткен жөн. Осыған байланысты, жоғары оқу орындарында оқытудың осындай ұйымдастырушылық формасын құру және оны жүргізу міндетті болса, мамандардың білімі, білігі мен дағдыларын, демек басқару сапасын арттыру мақсатында міндетті түрде жүргізу ұсынылады. Сонымен қатар, әлемнің шамамен жүз елінде ЖОО-дарында Қазақстанда неғұрлым кеңінен қолдануға ұсынылатын теориялық және өндірістік оқыту кезеңдері – кооперациялық оқытуды көздейді. Бірқатар артықшылықтармен шарттастырылған менеджерлерді оқытудың кооперациялық оқыту түрін құру оны қолдану және Қазақстанда да қолдануға ұсынылады.

Менеджмент саласындағы мамандарды біліктілікті арттыру курстарынан міндетті түрде өту шартымен екі жылда бір рет аттестаттаудан өткізу орынды.

Сондай-ақ, мектеп директорының бос лауазымдарына орналасу үшін "Білім берудегі менеджмент" саласында бейіндік немесе ғылыми-педагогикалық даярлықтың болуы талап етілетін тармақты енгізу қажет.

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі педагогикалық және инновациялық менеджмент саласындағы жаңа жетістіктерді ескере отырып, мектепті басқару үшін маман резервін дайындауды қарастыруы қажет.

Университет оқытушы-профессорлық құрамның сапасын көтеру арқылы оқыту сапасын арттыруды көздейді.

Менеджерлерді оқытуды өңдеу тәсілдері менеджмент мамандарын, басқа да ұйымдастыру мәселелерін айғақтайды. Білім беру менеджерлерін даярлау кезінде педагогтер менеджменттің өзекті немесе тың мәселелерін айтып қана қоймай, білім беру жүйесін басқарудың нақты мәселелерін шешуге, мамандандырылуына назар аударуы керек. Осыған байланысты педагогикалық жоғары оқу орындарында арнайы факультеттер құру және «Білім берудегі менеджмент» білім беру бағдарламасы бойынша арнайы маман дайындау ұсынылады.

Перспективалық бағыттардың келесі тобы білім беру менеджерлерін даярлау үдерісін технологиялық қамтамасыз етумен байланысты.

Осы орайды білім алу үдерісін басқарудың нақты мәселелерін шешу практикасымен біріктіретін «Синдикаттық әдісті» енгізу және іске асыру қажет. Бұл әдістің мәні – тыңдаушылар топтарға (синдикаттарға) бөлінеді. Топтағы оқу үдерісі оған бекітілген университет оқытушысының немесе практика жетекшісі - директордың басшылығымен өтеді. «Синдикат» әдісі бойынша жүргізілген барлық жұмыстар сабақ барысында алынған білімді тыңдаушылар бірден практикада қолданатындай етіп құрылған. Бұл ретте нақты мәселелерді шешу бірінші орында тұр, ал дәрістер мен кеңес берулер қызмет көрсету сипатында болады.

Сондықтан Университеттер үшін ұйымдармен үнемі байланыста болу басқарушылық зерттеулер мен өңдемелер саласындағы барлық жаңа әзірлемелер туралы үнемі хабардар болуға мүмкіндік береді. Білім беру менеджерлерін даярлау кезінде «сэндвич-курстарын» әзірлеу және іске асыру да тиімді. Мұнда оқытушылар жаңа басқару техникасын енгізудің практикалық мәселелерін толығырақ зерттей алады және оқушылармен бірге университеттерде әзірге қолданысқа енбеген жаңа зерттеу құралдарын игере алады. «Сэндвич-курстарды» ұйымдастыру формалары: көшбасшылық дәрістер, практикалық семинарлар, конференциялар, пікірталастар, іскерлік ойындар, нақты жағдайларды талдау, миға шабуыл сияқты әдістер, өндірістік практика болуы мүмкін.

Мектеп директорларына жүргізген сауалнама барысында іскерлік ойындар, нақты экономикалық жағдайларды талдау және шешу, миға шабуыл сияқты әдістерді қолдану арқылы жүзеге асырылатын оқытудың практикалық, коммуникативтік, инновациялық түрлеріне үйретудің жетіспеушілігі анықталды.

Мұнда тақырыптық семинарға ұқсас, қазақстандық даярлау жүйесі үшін қолайлы «лейбор-афиша» әдісін қолданатын менеджерлерді оқытудың америкалық практикасынан мысал келтіруге болады. Бұл әдіс АҚШ-та соңғы уақытта базалық дайындық деңгейінде де, біліктілікті арттыруда да белсенді қолданылады. Оның мәні: сабақ басталар алдында тақтаға плакат ілінеді, онда тек бір сөз жазылған – лейбор-афиша. Тыңдаушылар практикалық бағыттағы тақырыптарды, мәселелерді, міндеттерді, сұрақтарды өздері жазады. Әрі қарай, оқу тобында осы нақты мәселелерді шешуге бағытталған пікірталас өтеді. Кейде талқылау барысында жаңа сұрақтар туындайды. Мұнда оқытушының алдында үйлестіруші, бағыттаушы қызметін атқару міндеті тұр.

Менеджерлерді оқыту тәжірибесінде қолдануға болатын жаңа белсенді оқыту әдістерінің бірі – «Quake» – бұл компьютерлік ойынның атауымен бірдей, тіпті ұқсас. Мұнда да білім алушылардың өзіндік жұмыстары көзделеді, қатысушылардың біреуі басқа кез келген қатысушыға практикалық тапсырма немесе сұрақ қойып ойынды бастайды. Дұрыс жауап берген жағдайда, келесі аттестаттайды қажетті балл ретінде ұпайға ие болады. Қате жауап болған жағдайда, жауап бергісі келетін басқа кез келген қатысушыға кезек беріледі. Егер жауап берушілер жоқ болса, оқытушы білім алушыларды дұрыс жауапқа бағыттай отырып, осы үдеріске қосылады.

Қазақстандық жағдайда қолдану бойынша ұсынылатын бар келесі деңгей – білім мазмұнын таңдау. Біз базалық білімі мен мамандығы бойынша жұмыс тәжірибесі бар мектеп директорларының іріктеу сауалнамасы нәтижесінде білім беру менеджеріне қажетті білім экономикалық, әлеуметтік-психологиялық, математикалық, маркетинг пен менеджмент, техника мен технологияны білу екенін анықтадық. Осылайша, біздің елдегі білім беру менеджерін оқытуда ең бастысы, экономикалық, әлеуметтік-психологиялық және басқарушылық дайындыққа көңіл бөлу қажет.

Оқыту жүйесінде білімнің төрт негізгі деңгейін ажыратуға болады: типтік жағдайларда қолданылатын есте сақтау, түсіну және проблемалық жағдайларда қолданылатын білім. Қазіргі кезде Қазақстанда менеджерлерді дайындаудың өзегі соңғы, төртінші деңгейдегі білім болуы керек. Дегенмен, әдіснамалық сипаттағы білім, білім беруді басқару саласындағы негізгі проблемалар мен оларды шешу жолдарын түсінуге негізделуі және типтік жағдайларда қолданылатын ақпарат түрінде ұсынылуы керек екенін есте ұстаған жөн.

Қазақстанда менеджмент саласындағы мәселелерді шешу теориясы мен әдіснамасын зерттеу өз алдына мақсат болмау керектігін атап өту керек. Оқыту үдерісі практикамен тығыз байланысты болуы керек және оны ұйымдастыру кезінде қандай практикалық нәтижелерге қол жеткізуге болатынын алдын ала білу қажет. Теориялық дайындықтың жоғары деңгейі бұл нәтижелердің объективті қажеттіліктер мен қолжетімді мүмкіндіктерге сәйкес келуінің, сондай-ақ қажетті ресурстар мен қаражатты барынша ұтымды пайдалануға үлес қосудың маңызды шарты болып табылатыны түсінікті сияқты (бұл Қазақстандағы оқу орындарының қызмет етуінің қолайлы шарты).

Теориялық дайындық менеджердің мінез-құлық логикасын, оның басқару шешімдері қабылдау логикасын қалыптастырады; бұл оның практикалық маңыздылығын да көрсетеді. Атап айтқанда, менеджментті зерттеу философия, экономикалық теориялар, статистика, еңбек социологиясы мен психологиясы, информатика салаларындағы жеткілікті білімге негізделуі керек. Бірқатар мәселелерді қарастырған кезде, зерттеу пәні басқару туралы кибернетикалық идеяларға негізделуі керек, жүйелер теориясының, ақпараттық теорияның, жоғары математика мен оның қолданбалы бөлімдерінің және басқа да жаратылыстану ғылымдарының негізгі қағидаларын қолдану керек.

Басқарудың теориялық негіздерінің жеке қырларын зерттеу құқық, іс қағаздарын жүргізу, еңбекті ғылыми ұйымдастыру және т.б сияқты білім салаларының деректану мен жалпылаулары мен бірге жүруі керек, өйткені менеджерлердің кәсіби дайындығы, арнайы ғылымдардың белгілі бір салаларында менеджмент туралы білімдер басқару жайлы білімнің бірыңғай жүйесіне кіріктірілуі керек. Бұл Қазақстанда академиялық пәндерді оқыту менеджмент, яғни басқару аясында жүргізілуі керек дегенді білдіреді. Менеджмент тарихы, менеджмент әлеуметтануы, менеджмент психологиясы сияқты курстарды оқыту менеджмент саласымен байланыс қиылыстарына қол жеткізуге бағытталған. Оқытудың мақсаттары мен міндеттерінің қатаң үйлестірілуі, барлық оқу материалының дұрыс құрылымы мен логикалық байланысы маңызды. Ұйымдастырушылық және басқару пәндерін оқыту жүйелік тұғыр тұрғысынан жүргізілуі керек.

Оны былайша түсіндіруге болады: әлеуметтік-экономикалық жүйелерге тән басқару үдерістерін зерттей отырып, оқытылатын пән өзіне тән заңдылықтар мен әдістерден басқа өзге ғылымдардың әдістерін кеңінен қолдануы керек. Бұл Қазақстанда менеджмент саласындағы мамандарды даярлау үшін білім беру мазмұнын таңдау үдерісінің алдында тұрған келесі міндетті айқындайды, басқару пәндерінің мамандануын енгізу қажеттілігі, оларды жиі ұшырасатын басқару түрлерінің бірінде мамандарды дайындауда ескеру болып табылады. Олар – қаржылық менеджмент, инновациялық менеджмент, жарнамалық менеджмент, өндірістік менеджмент, бизнес-менеджмент т.с.с пәндер.

Осылайша, білім беру менеджерлерін даярлау сапасын жақсарту бойынша енгізілген нақты ұсыныстар ұлттық, тарихи, мәдени және әлеуметтік-экономикалық дәстүрлерге қайшы келместен, мамандар даярлау жүйесін түбегейлі қайта құруды талап етпестен, Қазақстандағы қазіргі жағдайды ескере отырып берілді. Қазақстандық білім беру жүйесіне бейімделу мүмкіндігі тұрғысынан бағаланды.

Бұл ретте білім беру менеджерлерін даярлаудың негізгі міндеттері атап көрсетілген:

- білім сапасын арттыру;
- оқыту мен ұйымдастыру әдістерінің отандық және әлемдік білім беру жүйесінің талаптары мен мақсаттарына қамтамасыз ету сәйкестігін;

Сонымен, жетекші шетелдердегі және, атап айтқанда, Литва Республикасындағы менеджерлерді даярлау мен олардың біліктілігін арттырудың қолданыстағы мазмұнын мұқият талдауға негізделген, оларды салыстыру, қазіргі заманғы негізгі білім беру менеджерлерінің біліктілігін арттыру мен оқытуды дамытудың келесі үрдістері анықталды:

- бір-бірімен байланысты сабақтас оқыту жүйесін құру;
- білім беру, ғылым мен кәсіби әрекеттің өзара кіріктіруі;
- тыңушыларды оқу іс-әрекеті белсенділігін ынталандыру;
- жаттығулардың тәжірибеге бағыттау.

Шетелдік тәжірибені зерттеу, Литва мемлекетіндегі білім бағдарламаларын салыстыру нәтижесінде болашақта білім беру саласындағы білім беру саясатын меңгерген көшбасшы дайындау керек деген ұсыныс білдіргіміз келеді.

Болашақта дайындалатын көшбасшылық білім беру бағдарламасына келесі пәндер тізбегін ұсынамыз:

Курс атауы: Білім беру саясатын талдау.

Мақсаты – білім алушыларға саясат және ақпараттық-насихаттау қызметі мәселелері бойынша саясатты талдау, саясатты модельдеу, коммуникация саласындағы саясатты талдау үшін құралдарды ұсыну; білім алушылар теориялық білімге, сыни және талдамалық ойлауға, практикалық дағдыларға және жүйелі тұғырға, сондай-ақ салыстырмалы әдістерге негізделі отырып, өз бетінше және командада саясаттың дәлелденген нұсқаларын әзірлеп, ұсына алуы үшін, мамандандырылған және мамандандырылмаған дәрісхананың алдында ауызша немесе жазбаша түрде өз тұжырымдарын дәлелді әрі сенімді түрде ұсына алуы үшін қажет.

Оқыту нәтижелері:

Білім берудің саяси қырларын білу және түсіну, мемлекеттік саясатты, саяси, экономикалық, әлеуметтік және мәдени қырларын, сондай-ақ білім беру саласындағы саясаттың мәнін кеңінен түсіну.

Білім беру саясаты мәселелерін тәуелсіз талдау, талдауды жазбаша және ауызша ұсыну үшін қажетті жоғары құзыреттілікпен бекітілген талдамалылық, сыни ойлау және жазу дағдыларын дамыту.

Магистранттар әлеуметтік және этикалық жауапкершілік қырларын, сондай-ақ кәсіби этика нормаларын есепке ала отырып, жаңа және бейтаныс немесе көп жоспарлы мәнмәтінде жеткіліксіз немесе шектеулі ақпараты бар білім беру саясатының күрделі мәселелерін тұжырымдау, талдау, шешу және саяси шешімдер нұсқаларын үлгілеу дағдыларын алады. Жеке және топтарда үлгілерді салыстыра отырып, талдай алады, білім беру саясаты мәселелерін шеше алады, саяси талдаушы және саяси кеңесші ретінде сөйлей алады.

Білім беру әдістері. Білім беру саласындағы саясатты реттейтін халықаралық және мемлекеттік құжаттарды талдау; Әдебиет талдауы; Басқарылатын пікірталас; Нақты жағдайды зерттеу; Проблемаларды талдау; саясатты әзірлеу үдерісін модельдеу; Топтық жұмыс; Салыстырмалы талдау; Топтық талқылау.

Бағалау әдістері. Алдын ала сынақтан өткізу; Тұжырымдамалық көрініс; Жеке немесе топтық көрсетілімдер (салыстырмалы талдау негізінде); Тестілеу; Жазбаша түрдегі саясаттың қысқаша тарихы; Портфолионы бағалау.

Курстың үлгілік мазмұны

Саяси үдерістер мен саясатты талдау. Мемлекеттік саясат және шешімдер қабылдау. Қоғамдық саяси үрдістердің теориялары мен тұжырымдамалары және ұтымды таңдау, желілік, өрістік, ағынды, әңгіме, саяси баяндамалар және т.б. модельдері.

Саясат және шешім қабылдау модельдерінің кезеңдері. Білім беру саласындағы саясатты қоса алғанда, мемлекеттік саясаттың мәнмәтіндігі. Саяси партиялардың білім беру бағдарламаларын салыстырмалы талдау.

Саяси талдаудың тұжырымдамасы, түрлері және оның саяси үдерістегі рөлі. Саяси талдаушылар және этика. Саясатты талдау құралдары. Зерттеу және талдау мақсаты, саяси, ғылыми, талдамалық, журналистік зерттеудің мақсаттары мен айырмашылықтары. Жүйелік тұғыр және модельдеу тұжырымдамалық талдау құралы ретінде. Жүйелік ойлау архетиптері.

Талдау әдісі ретіндегі модельдеу. Сызықтық, циклдік заңдылықтар моделінің тұжырымдамасы. Саясатты талдаудың техникалық қырлары – мониторинг, әлеуметтік зерттеулер және бағалау құралдары.

Білім беру саясатындағы өзгерістер мен шешімдер қабылдаудың талдауы. Білім беру жүйесінің теориялық модельдері, жүйе құрылымы. Білім беру саласындағы саясатты талдау және білім мониторингі: мақсаты мен ауқымы. Сандық көрсеткіш тұжырымдамасы, жобалау ұстанымдары және тәжірибе. Нормативтік баға. Тиімділігі. Критерийлерге негізделген сапалы баға. Сапалы әңгімелер. Саяси мәселелер және талдау, мәселелерді қалыптастыру және іріктеу. Баламаларды әзірлеу, стратегиялық нұсқаларды бағалау, іріктеу (таңдау). Саясатты талдау нәтижелерін хабарлау: саясатты зерттеу, мақалалар, саясатты қысқаша талдау, саясат жадынамасы, саясат туралы есеп, үлгерім табелі, таныстырылым. Зерттеулер мен саясатты жақындастыру. Саясатты насихаттау. Қоғамдық-саяси қауымдастық. Мүдделер тобын және желілерді анықтау. Саяси идея-дәлелдер мен пікірлерді тарату. Қазіргі білім беру саясатының мәселелерін талдау.

Курс атауы: Оқу үдерісінің сапасы мен бағасы.

Мақсаты: Оқушылардың білім беру үдерісінің көптеген қырларын кеңінен түсінуін қамтамасыз ету а) білім беру үдерісін модельдеуге көмектесетін талдау және сыни ойлау дағдылары; ә) жүйелік және институционалдық деңгейлердегі проблемалық жағдаяттарды сапалы қамтамасыз ету және бағалауды өз бетінше және топтарда талдау мен шешімдер қабылдау қабілетіне ие болу; в) білім беру сапасын талдау және бағалау құзыретін дамыту.

Бағалау әдістері:

– оқу үдерісінде құрылымдық элементтердің заңдылықтары мен өзара байланысын түсіну және талқылау (жүйелік және институционалдық деңгейлерде), ұйымдастыру мәдениетіне әсер ететін негізгі факторлар, білім

мекемелеріндегі дидактикалық үдерістердің заңдылықтары, сапа теориясы, бағалау моделі;

– танымдық, сыни талдау, білім беру үдерісінде әртүрлі жергілікті агенттер арасындағы өзара байланысты бағалау және білім беру үдерісін басқару мәселелерін шешу;

– білім беру үдерісін сапасын бағалау мен қамтамасыз етуге байланысты сапаны бағалау және шешім қабылдау;

– талқылау, проблемалық жағдаятты талдау, ситуациялық талдау негізінде білім беру үдерісін жетілдіру үшін логикалық сұлбалар мен жобаларды әзірлеуде тәуелсіз түсіндіру және ынтымақтаса білу;

– оларды жазбаша және ауызша көрсетілімдерде дұрыс дискурсивтік терминологияны пайдалана отырып ұсыну, дәрісхана алдында өз көзқарасын қорғау және тәуекелдерді бағалау.

Білім беру әдістері. Сыни ойлау технологиясы (ақпаратты, тестілерді талдау, іздеу сұрақтарын қою). Проблемалық оқыту әдісі (зерттеу әдісі, проблемалық экспозиция, эвристикалық экспозиция). Талқылау, проблемалық жағдайды талдау, интерпретация, оқу үдерісін жобалау. Талқылау, топтық жұмыс. Жоба бойынша жұмыс.

Бағалау әдістері. Топтарда әзірленген жобалардың таныстырылымы. «Білім беру үдерісін басқару мәселелерін талдау, сапаны бағалау» эссесін жазу.

Курстың үлгілік мазмұны

Білімге деген көзқарастың көптігі. Оқу үдерісі, оның құрылымы. Әлеуметтік контекст және басқа қырлар. Негізгі дидактикалық принциптер және заманауи дидактикалық мәселелер. Оқу процесінің тұжырымдамасы. Оқу және бағалау үдерістерінің өзара байланысы.

Әртүрлі дидактикалық жүйелерді шолу және салыстырмалы талдау (Оқыту нәтижелері арқылы мазмұны мен құзыреттілігі және оқыту негізінде). Оқыту жүйесін жобалау. Оқытуды модельдеу. Жобаланатын жүйеге ықпал ететін принциптер мен факторлар. Дидактикалық жүйенің элементтері, олардың сипаттамалары (мақсаттары мен міндеттері).

Білім беру сапасын анықтау мәселесі. Білім беру ұйымдарында сапа модельдері және сапаны қамтамасыз ету. Бағалауды анықтау. Бағалаудағы өзгерістер. Білім беру мақсаттары мен қызметтері. Бағалау түрлері: (бейресми), диагностикалық, қалыптастырушы және жинақтаушы баға. Құзыреттілік және оқыту нәтижелері. Бағалау жүйесін құру. Білім беру мақсаттарының таксономиясы. Блум және Марцано таксономиясының салыстырмалы және сыни талдауы. Бағалау субъектілері мен объектілері. Бағалаудың объективтілік/субъективтілік мәселелері. Ішкі және сыртқы бағалау. Студенттердің оқуын бағалау мәселелері. Бағалау модельдері мен әдістері. Норма, өлшемдер және стандартты бағалау, сондай-ақ олардың күшті және әлсіз жақтары.

Білім беру стандарты. Бағалау әдісі. Тестілеу. Бағалау және білім беру саласындағы саясат. Мониторинг мәселелері және бағалау зерттеулері. Студенттердің үлгерімін ұлттық және халықаралық салыстырмалы зерттеу.

Бағалау білім беру жүйелерін, тұжырымдамалар мен критерийлерді бағалау. ЭЫДҰ, ЮНЕСКО сапа көрсеткіштері және оларды салыстырмалы талдау. Институционалдық бағалау аккредиттеу. Институционалдық бағалаудың мақсаттары, тұжырымдамалары және модельдері. Оқу орындарын аккредиттеу және аудит. Ішкі және сыртқы бағалаудың өзара байланысы. Оқыту үдерісі, көзқарас тұрғысынан сапа және бағалау, білім беру мекемелерінің миссиясы.

Көшбасшылықтың дәстүрлі үлгілері мен ұйымдастырушылық өзгерістер талданатындықтан, Фостер (2001) қазіргі уақытта мектеп көшбасшылығы туралы өткен теориялардың көпшілігі бір адамның мүмкіндіктеріне негізделгенін айтады. Көшбасшылықты бір адамның рөлі ретінде көрудің орнына, көшбасшылық енді көптеген адамдар үшін ортақ тәжірибе ретінде қайта анықталады (Harris, 2003). Көшбасшылық жауапкершілікті құрумен байланысты жаңартылады.

Шетелдік тәжірибеге сәйкес, мектептердегі трансформациялық көшбасшылық - көшбасшы білім беру қауымдастығының мүшелеріне ішінен жетілуге мүмкіндік береді. Трансформациялық көшбасшы мектепті басқарып қана қоймай, оны өз деңгейінде ұстайды. Мұндай көшбасшылар мектептің мүшелері мен мүдделі тұлғалар арасындағы шынайы ынтымақтастықты жақсартуға тырысады.

Осылайша, трансформациялық көшбасшылық барлық адамдардың дербестігіне ықпал етеді, оларға мәселелерді шешуге, инновациялар енгізуге мүмкіндік береді және оның орнына олардың тәжірибесіне сенім артады.

Дәстүрлі түрде кейбір мектептер көшбасшылықтың иерархиялық үлгілеріне назар аударуды жалғастыруда, онда шешім қабылдауды жоғарыдан төменге қарай басқарады, бұл мұғалімдердің уәждемесіне теріс әсер етеді, өйткені басшылар олардың дауысы маңызды емес екенін сезінуі мүмкін.

Трансформациялау көшбасшылығы дамып келе жатқан мектепте адамдар «дауысының» маңызды екендігіне, ұжымдық тиімділікті және оқушылардың жетістіктерін арттыруға үлес қосатынына сенімді болады. Осыған байланысты Біліктілікті арттыру институты тыңдаушылары үшін «Мектептердегі трансформациялық көшбасшылық» курсы әзірледік.

Курстың мақсаты – мектеп мүшелері мен мүдделі тараптар арасындағы шынайы ынтымақтастық арқылы мектепті ішінен жетілдіру дағдыларын дамыту.

Оқыту нәтижелері:

– мектептегі білім беруде провайдер болу қабілетін дамыту; мектептер, отбасылар мен кең қауымдастық арасындағы оң және тиімді қарым-қатынас жасау дағдыларын дамыту;

– мектептің өсуі мен дамуын қолдау үшін мектеп басшылығының тәжірибесіне шешім қабылдаудың нақты тәсілдеріне негізделген әдістерді интеграциялау;

– оқуға және оқушылардың жетістіктеріне оң әсерін тигізу үшін оқу және бағалау тәжірибелерін кеңейту мүмкіндіктерін арттыру;

– оқушыларды оқытуды қолдау үшін мектеп ортасын басқару және стратегиялық жоспарлау үшін жүйелі ойлауды қолдану;

– оқыту мен өсуді қолдау үшін инклюзивті мәдениет пен климатты қолдау және көтермелеу дағдыларын дамыту;

– оқушылардың оқу деңгейін және үлгерімін барынша арттыру мақсатында мұғалімдердің оқу мүмкіндіктерін қолдау мен бақылаудың шынайы және маңызды стратегиясын жүзеге асыру.

Сабақ беру әдістері: пікірталас, топтық талқылау, бейне талқылау, кейс талқылау.

Бағалау әдістері: жағдайларды шешу, презентациялар, жобалар

Курстың үлгі мазмұны

Инновация мәдениетін құру. Оқыту ортасын құру. Тәуекелдерді қабылдауға ықпал ететін құрылымдық және институционалдық тетіктерді құру. Өзгерістер жасау және ойды өзгерту. Ынтымақтастық жолмен сенімді нығайту. Мектепті жетілдіруде жоспарлар құру. Оқушылар мен мұғалімдердің жетістіктері мен қажеттіліктеріне ден қою. Мектеп мамандары мен кеңестер, ата-аналар және қоғамдастықтың басқа да мүдделі тараптары арасындағы өзара іс-қимыл технологиялары. Мұғалімнің бағасы: бақылау, сұрау және стандартты тестілер. Ресурстарды басқару: мектеп кітапханасы, денсаулық және қауіпсіздік, қаржыландыру және бухгалтерлік есеп. Мектеп пен қоғам арасындағы серіктестік. Мектеп кластерлері: аз қамтылған, толық емес отбасынан шыққан, көпбалалы. Кластерді қалыптастыру: қызметті картографиялау. Инклюзивті және әділдік.

Кесте 9 – Бағалау критерийлері

Аудиторияда РРТ ауызша баяндау үшін (10 мин.): айқындылығы, жүйелілігі; аудиториямен байланыс; сұрақтарға жауап бере білу.	10 балл – Барлық немесе көптеген критерийлер ұсынылған; 1 балл – критерийлердің орташа саны. 0 балл - ұсынылмаған.
Жазбаша жауаптар мен баяндамалар үшін. Көлемі: 2500 сөз. Нақты құрылым; логикалық бірізділік; жүйелік тұғыр, дәлелдер, нақты мысалдар	3 балл - барлық критерийлер сақталған; 2 балла – критерийлердің орташа саны; 1 балл - бірнеше критерий; 0 балл - жазылмаған немесе уақытында тапсырылмаған.
Ауызша жауаптар мен баяндамалар үшін Кең түсінік; талдаудың жетілуі; дәйектей алу реті	4 балл - барлық критерийлер орындалды; 3 балл – критерийлердің басым көпшілігі; 2 балл - орташа критерийлер орындалды; 1 балл – бірнеше критерий; 0 балл – жауап бермеді

Білім беру бағдарламаларындағы ұсынылатын пәндердің өздік бағалау критерийлері болуы да білім алушыларға ынтажігер береді білімге деген ұмтылыстарын тереңдете түседі.

Үшінші бөлім бойынша тұжырымдар

Білім беру менеджерін кәсіби дайындаудың құрастырылған моделін жүзеге асыру бірқатар ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттардың орындалуын талап етеді. Сондықтан болашақ білім беру менеджерлерінің жүйелі дайындығы ғана білім беру мазмұны мен білім алушылардың белсенділігін, оқытудың логикалық байланысын және бірізділігін қамтамасыз етеді және олардың ілгерілеу динамикасын ескереді, болашақ кәсіби қызметке дайындығын қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін жетілдірудің ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттары–бұл жасанды түрде құрылған білім беру ортасы, онда қойылған мақсаттарға сәйкес ұйымдастырушылық-педагогикалық факторлардың оңтайлы жиынтығы жақын ұсынылған, білім беруге, ғылыми-зерттеуге және кәсіби бағыттылықты жүзеге асыру болады.

Ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттар ретінде мыналар ұсынылды:

- білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінде мотивациялық қолдаудың немесе мотивациялық бағдардың болуы;

- білім алушылардың (тыңдаушылардың) құндылықтар немесе құндылық бағдарларының, практикалық және креативті бағдарларды қалыптастыруға назар аудару;

- оқыту мазмұнын тәжірибеге бағыттай отырып жобалау;

- басқарушылық құзыреттілікті тиімді игеруге ықпал ететін өзіндік жобалау мен өзін-өзі жетілдіруді ұйымдастыру;

- болашақ маманның жеке қасиеттерінің дамуын қамтамасыз ететін білім беру ортасының шығармашылық компонентінің болуы және дамуға ынталандыратын тұлғаға бағытталған үдеріс ретінде оқытудың тәрбиелік ортасын құру;

- білім беру үдерісіне бейімделу, жаһандану, интербелсенділік, күрделілік, педагогикалық мақсаттылық идеяларын енгізу арқылы білім беру менеджерлері үшін оқыту жүйесінің үздіксіздігі мен тұтастығын қамтамасыз ету.

Тәжірибелік-педагогикалық жұмыс барысында, дәлірек айтқанда «7M01105–Педагогика. Білім берудегі менеджмент» магистратураның білім беру бағдарламасын әзірлеу мен енгізу барысында университетте білім беру менеджерін дайындау идеяларын іске асыру тетіктері анықталып сыналды.

Бейімделу идеясын жүзеге асыру тетіктері: педагогикалық тәлімгерлік; оқытудың дәстүрлі және инновациялық әдістерінің жүйелі үйлесімімен сипатталатын арнайы ұйымдастырылған оқыту үдерісі; білім алушылардың кәсіби дайындықтың стратегиялық және тактикалық мақсаттары мен міндеттері туралы түсінігін қалыптастыру.

Жаһандану идеясын жүзеге асыру тетіктері: жеке тұлғаға бағдарланған және құзыреттілікке негізделген тәсілдерді енгізу; оқытудың интербелсенді

және кәсіби бағытталған технологияларын кеңінен қолдану; жұмыс берушілермен және сарапшылармен, мектеп директорларымен кездесулер.

Интербелсенділік идеясын жүзеге асыру тетіктері: онлайн оқыту платформаларын белсенді қолдану; магистранттардың өзіндік дербес білім алу іс-әрекетінің мотивтерін қалыптастыру; оқыту нәтижелерін сыни тұрғыдан бағалау дағдыларын дамыту; оқу модульдерін өз бетінше таңдау және оқу маршруттарын құру дағдыларын қалыптастыру.

Күрделілік идеясын жүзеге асырудың тетіктері: тәуелсіз модульдік маршруттарды жобалау арқылы магистранттардың жеке оқу траекториясын қамтамасыз ету; оқытудың әр кезеңінде оқу маршруттарын реттеу.

Педагогикалық мақсаттылық идеясын жүзеге асыру тетіктері: оқу бағдарламасының білім беру нәтижелерінің мониторингі және оқу жоспарының пәндері арқылы олардың жетістіктерін бақылау; магистрлік диссертация тақырыптары арқылы зерттеу құзыреттіліктерін дамытуға жүйелі түрде арнайы ұйымдастырылған кеңес жүйесін іске асыру.

ҚОРЫТЫНДЫ

Қазақстан мен Литвадағы білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінің салыстырмалы талдауға арналған теориялық және эксперименттік зерттеулерді қортындылай келе, бұл мәселе шын мәнінде педагогика ғылымында маңызды болғанымен жеткілікті түрде зерделенбегені байқалады.

Отандық және шетелдік дереккөздерді ғылыми талдау негізінде білім беру менеджменті – жоғары кәсіби білім беру ұйымдарындағы инновациялық басқару әрекетінің теориясы мен тәжірибесін көрсететін көп қырлы педагогикалық құбылыс деп айтуға болады. Отандық және шетелдік педагогикадағы білім беру менеджменті сол елдердің тарихи және ұлттық-мәдени ерекшелігінен туындайтыны байқалды.

Бұл жүйе бірқатар жалпы белгілерге, басқару теориясы мен тәжірибесінің бірлігіне, көпқырлы пәнаралық ғылыми білімдерге, гуманитарлық-педагогикалық және экономикалық құрамдар үйлесіміне, білім беру ұйымының кеңістігін құру қажеттілігіне негіздеуге және басқару жүйесінің инновациялық сипатына ие.

Салыстырмалы талдау негізінде отандық және шетелдік зерттеулерде білім беру менеджерлерін дайындау мәселесін шешудің көптеген тәсілдері бар екені анықталды.

Зерттеу нәтижесі білім беру менеджерлерін дайындаудың посткеңестік дәстүрлі жүйесі ұлттық білім берудің талаптары мен болашақ білім беру менеджерлерінің дағдыларын, кәсіби және басқарушылық білімдердің жоғары талаптарына сәйкес еместігі анықтады.

Қазақстан мен Литва үшін ортақ біріктіруші факторды ескере отырып, мамандық пен даярлық мазмұны бойынша, Ұлттық біліктілік шеңберіне сәйкес, нақты білім беру нәтижелерін жобалауға бағытталған мектеп практикасы туралы білім беру менеджерін даярлау жүйесін арнайы ұйымдастыру қажеттілігі анықталды.

Қойылған міндеттерге сәйкес диссертацияда келесі нәтижелерге қол жеткізілді:

1. Білім беру менеджерлерін дайындауға қойылатын талаптардың өсуі төмендегілермен байланысты: мектептің білім берудің нәтижеге негізделген басқарудың жаңа үлгілеріне көшуі, білім беруде жан басына қаржыландыру, инновациялық мектеп пен білім беру ортасының дамуы, мұғалімдердің мәртебесінің жоғарылауы, басқарушылық лауазымдардың конкурстық түрге ауыстырылуы; жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламаларының үнемі жаңартылып отыруы, кәсіби стандарттар мен кәсіп атласын жаңарту, менеджерлерді жаңа форматта даярлау үшін бәсекеге қабілетті, сұранысқа ие білім беру технологияларын жобалау қажеттілігі.

Болашақта бәсекеге қабілетті білім беру менеджерлерін дайындаудың жаңа жүйесін жасау үшін «білім беру менеджменті», «білім беру менеджері» ұғымдары құрылымы мен мазмұны былайша тұжырымдалды: «Білім берудегі менеджмент – білім беру сапасын арттыруға бағытталған басқарудың әдістері,

технологиялары, ұйымдастыру формалары, ұстанымдар жиынтығы», ал «Білім берудегі менеджері – заманауи менеджменттің әдістерін, ұстанымдарын, қызметтерін пайдалана отырып, білім беру үдерісінде басқарушылық және педагогикалық функцияларды жүзеге асыратын басқарудың субъектісі» болып табылады.

Білім беру менеджерлерін дайындау жүйелерін салыстырмалы талдағанда маңызы зор, бұл алдыңғы қатарлы педагогикалық тәжірибені қорытындылауға мүмкіндік береді. Осыған байланысты, бірінші бөлімде, салыстырмалы-педагогикалық зерттеулердің әдістемесі талданған. Сонымен қатар бөлімде білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін талдауға қажет әдіснамалық тұғырлар мен психологиялық -педагогикалық теориялар пайымдалды.

2. Білім беруді басқарудың элеуметтік-мәдени құбылыс ретінде педагогикалық жүйенің бір бөлігі екендігін ескере отырып, жүйелік тұғырдың, мәдени негізде білім беру менеджерінің адами сапаларын пайымдауға қажет мәденитанымдық тұғырдың, элеуметтік тәжірибедегі ұрпақтан ұрпаққа берілетін негізгі құндылықтарды талдауға керек аксиологиялық тұғырдың, білім беру менеджерінің білім беру үдерісінде кәсіби құзыретті маман ретінде қалыптасуын зерделеу үшін – құзіреттілік тұғырдың әлеуеті мен үйлесімді өзара байланысы көрсетілді. Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін құрудың басқару теориясы, салыстырмалы педагогика, кәсіби даярлау, менеджмент пен педагогикалық менеджмент және білім берудегі басқарушылық іс-әрекет теорияларын қамтитын психологиялық-педагогикалық негіздер айқындалды.

3. Екінші бөлімде білім беру менеджерлерін кәсіби дайындау жүйесін модельдеу үшін салыстырмалы талдау параметрлері Қазақстан мен Литва Республикасының мысалында анықталды. Салыстыру параметрлері ретінде келесі элементтер алынып анықталды: білім беруді менеджерлерін дайындау жүйесінің заңнамалық базасы; білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінің құрылымы және білім беру бағдарламалары; білім беру менеджерлерін дайындау жүйесіндегі білім беру бағдарламаларындағы пәндер мазмұны; білім беру менеджерлерін дайындау жүйесіндегі оқыту үдерісі; білім беру менеджерлерін дайындау жүйесіндегі басымдықтар мен ұстанымдар; білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінің моделі; білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінің оқу-әдістемелік қамтамасыз етілуі.

Салыстырмалы талдау барысында қазақстандық білім беру менеджерлерін дайындауда келесідей кемшіліктер анықталды: білім беру менеджерлерін даярлаудағы нақты арнайы ЖОО ашылмауы; білім беру менеджерлерін даярлау моделінің ҒЗЖ аясында бастамашылық сипатта болмауы; білім беру менеджерлері іс-әрекетінде нақты талаптардың жүйеленбеуі; білім беру менеджерлерін даярлау үдерісіне жаңашылдықтың енгізілуі жеке сипатқа ие болуы; білім беру менеджерлерін дайындаудағы зерттеудің әдіснамасының нақтыланбауы.

4. Заманауи білім беру менеджері – бұл жағдайға байланысты тактикалық және стратегиялық басқару әдістерін қолдана отырып, мектеп ұжымының

немесе көпқызметті сипаттағы дамушы ұйымның жүйелі даму міндеттерін жоғары дәрежеде дербес шешетін маман болып табылады. Қазіргі уақытта білім беру менеджеріне қойылатын жалпы кәсіби талаптар анықталып, қызметтік-үдерістік модель жасалды. Модель мақсаттық, ұйымдастыру-педагогикалық, мазмұндық-әрекеттік, жобалық-әдістемелік және нәтижелік-рефлексивтік компоненттерден тұрады. Мақсатты компонент – ЖОО-да білім беру менеджерін дайындауды жетілдіру және маманның басқару әрекетін қалыптастыру міндеттерін, ұйымдастырушылық-педагогикалық компонент, әмбебап және арнайы атты, екі құрамдас бөліктен тұрады, білім беру менеджерлерін дайындаудың кәсіптік даярлыққа бағытталғанын, мазмұнды-әрекеттік компонент педагогика, психология, экономика бойынша білім көлемін меңгеруге бағытталғанын және білім алушыларға басқару әрекеті саласында теориялық және практикалық дағдыларды меңгертетін олардың пәндік дайындығының мазмұнын құрайтын қосалқы жүйені, жобалау-әдістемелік компонент – оқыту үдерісін жобалау ерекшеліктерін және білім алушылардың оқу әрекетін ұйымдастыру кезеңдерін, нәтижелік-рефлексивтік компонент – болашақ білім беру менеджерлерінің құзыреттілігі жиынтығы түріндегі күтілетін нәтижелерді қамтиды.

Құрастырылған модел болашақ білім беру менеджерлерін дайындауда белгіленген мақсат пен олардың басқару құзыреттілігін қалыптастыруды жүзеге асыратын нәтижені бейнелейді.

5. Білім беру менеджерінің кәсіби дайындаудың құрастырылған моделін жүзеге асыру бірқатар ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттардың орындалуын талап етеді. Болашақ білім беру менеджерлерінің жүйелі дайындығы ғана білім алушылардың мазмұны мен белсенділігі оқытудың логикалық байланысын және бірізділігін қамтамасыз етеді және олардың ілгерілеу динамикасын ескереді, болашақ кәсіби әрекетке дайындығын қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттар ретінде мыналар ұсынылды:

– білім беру менеджерлерін дайындау жүйесінде мотивациялық қолдаудың немесе мотивациялық бағдардың болуы;

– білім алушылар мен тыңдаушылар арасында құндылықтар немесе құндылық бағдарларының, практикалық және креативті бағдарлардың қалыптасуына назар аудару;

– оқыту мазмұнын тәжірибеге бағыттай отырып жобалау;

– басқарушылық құзыреттілікті тиімді игеруге ықпал ететін өзіндік жобалау мен өзін-өзі жетілдіруді ұйымдастыру;

– болашақ маманның жеке қасиеттерінің дамуын қамтамасыз ететін білім беру ортасының шығармашылық компонентінің болуы және дамуға ынталандыратын тұлғаға бағытталған үрдіс ретінде оқытудың тәрбиелік ортасы;

– білім беру үдерісіне бейімделу, жаһандану, интербелсенділік, күрделілік, педагогикалық мақсаттылық идеяларын енгізу арқылы білім беру

менеджерлері үшін оқыту жүйесінің үздіксіздігі мен тұтастығын қамтамасыз ету.

Тәжірибелік-педагогикалық жұмыс барысында жоғары білім беру ортасында менеджерді кәсіби дайындаудың тиімділігін арттыру үшін төмендегілер әзірленді және енгізілді:

- білім беру менеджерлерін кәсіби дайындаудың қызметтік-үдерістік моделі;

- білім алушылардың басқарушылық қызметке дайындығының қалыптасу дәрежесін зерттеуге арналған сауалнамалар;

- менеджер мамандығына құндылық қатынасы мен дайындық деңгейін анықтауға бағытталған эксперттік сауалнама;

- бакалавриат деңгейінде базалық пән бойынша «Білім берудегі менеджмент» атты оқу құралы әзірленді;

- магистратура деңгейінде «7M01105 – Педагогика. Білім берудегі менеджмент» оқу бағдарламасы құрастырылып, қолданысқа енгізілді.

Алынған нәтижелерді қорытындылай келе, біздің ойымызша болашақ менеджерлерді дайындауда төмендегі тұжырымдар жүзеге асырылуы тиіс:

- басқару үдерісінде отандық және шетелдік тұжырымдарда ұсынылған жоғары білім саласындағы басқарудағы әлемдік тәжірибені есепке алу;

- университетте және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру жүйесінде білім беру менеджменті саласында мамандарды көп деңгейлі оқытуды жүзеге асыру;

- шетелдік жоғары оқу орындарымен стратегиялық серіктестік шеңберінде білім беру менеджменті бойынша білім беру бағдарламаларын бірлесіп әзірлеу.

Болашақ мектеп директорларының, кем дегенде, білім беруді басқару саласында магистр академиялық дәрежесінің болуын міндеттеу

Докторлық диссертация төңірегіндегі зерттеу осы салада бар білімдерді біріктіруге және кәсіптік оқытудың мәнін түсінудің жоғары деңгейіне жетуге, оны жетілдірудің жалпы ұстанымдары мен шарттарын анықтауға және оның әсерінен құрылымдық ерекшеліктерінің өзгеруін анықтауға мүмкіндік берді. Сонымен қатар, зерттеу нәтижелері кәсіптік оқыту мәселелерін түгел қамтымайды, негізінен, педагогика ғылымы саласындағы білім беру менеджерлерін дайындау жүйесін жетілдірудің мәселелерін шешуге ықпал етеді.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Назарбаев Н.Ә. Қазақстан – 2050: ел жаңалығы президентінің Қазақстан халқына жолдауы // Егемен Қазақстан. – 2012, желтоқсан – 14.
- 2 «Қазақстан Республикасының білім беруді және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы» // Егеменді Қазақстан – 2020, желтоқсан – 9.
- 3 Қазақстан Республикасы Ұлттық кәсіпкерлер палатасы басқармасының «Атамекен» Басқарма төрағасының Бұйрығы. Кәсіби стандартты бекіту туралы: 2017 жылдың 8 маусымдағы, №133 // https://www.vku.edu.kz/sites/default/files/files/education/others_document/PS_pedagog_kz.pdf (09.11.2021)
- 4 Rimantas Ž., Kusainov A., Yessenova K., Sembaeva A. Educational development in a period of transition: the case of Kazakhstan // Central Asian Journal of Social Sciences and Humanities – 2021. – №3. – P. 3-9.
- 5 Құсайынов А.Қ. Әлемдегі және Қазақстандағы білім берудің сапасы. – Алматы, 2013. – 196 б.
- 6 Кусаинов А.К. Развитие системы образования в Федеративной республике Германии и республике Казахстан: дис. ... док. пед. наук: 13.00.01 – Алматы, 1996. – 326 с.
- 7 Урастаева Г.Д., Анарбек Н.А. Сравнительная педагогика: вариативность мирового образования: учеб. пос. – Алматы: Т-Print, 2006. – 269 с.
- 8 Құсайынов А.Қ., Есеева М.Т. Салыстырмалы педагогиканың әдіснамасы мен әдістері: оқу құр. – Алматы, 2007. – 96 б.
- 9 Наби Ы.А. и др. К проблеме разработки методологических подходов к модернизации образования // Вестник академии педагогически наук Казахстана. – 2020. – №6. – С. 14-19.
- 10 Құлбекова Б.Р. Қазақстан Республикасы мен Ұлыбританияда жоғары әлеуметтік қызметкерлерді дайындау ерекшелігі (Салыстырмалы педагогикалық аспект). автореферат. ... пед.ғылым.канд.: 13.00.01 – Алматы, 2010. – 25 б.
- 11 Щербакова Н. Сравнительная педагогика: учеб. пос. – М., 2007. – 136 с.
- 12 Джурицкий А.Н. Сравнительная педагогика: учеб. пос. – М.: Академия, 1998. – 176 с.
- 13 Вульфсон Б.Л. Сравнительная педагогика: актуальные вопросы теории и методологии // Образование и педагогическая наука зарубежом. – 2011. – №1. – С. 117-131.
- 14 Малькова З.А. Особенности системы управления. – М., 1999. – 156 с.
- 15 Капранов В.А. Актуальные воросы теории и методологии. – М., 2018. – 256с.

16 Иванова С.В. Современные направления компаративных исследований образовательного пространства // Педагогика. – 2016. – №7. – С. 73

17 Нуртазина Р. Глобальные тенденции и модернизация послевузовского профессионального образования Казахстана // Право: теория и практика. – 2004. – №3. – С. 62-75.

18 Нурмагамбетов А.А. Образовательная политика Республики Казахстан в контексте трансформации системы высшего образования. – Алматы: Қазақ университеті, 2002. – 367 с.

19 Кусаинов А.К., Булатбаева А.А. Образовательная политика: сравнительный анализ: монография. – Алматы: ROND&A, 2009. – 116 с.

20 Мынбаева А.К. Анарбек Н. Образовательная политика страны и устойчивость траектории развития системы образования // Әл-Фараби атындағы ҚҰУ Хабаршы. – 2013. – №3(40). – С. 26-35.

21 Ахметова Г.К., Исаева З.А. Педагогика для магистратуры университетов. – Алматы: Қазақ университеті, 2006. – 327 с.

22 Асанов Н.А. Университеттегі білім беру жүйесіндегі оқу үдерісін басқарудың педагогикалық негіздері: 13.00.01: автореф. пед. ғыл. док. – Алматы: Абай атындағы ҚҰПУ, 2004. – 46 б.

23 Қалиева А.Н. Қазіргі әлеуметтік-мәдени жағдайдағы жалпы білім беретін қазақ мектебін басқаруды жетілдіру: 13.00.01: автореф. пед. ғыл. кан., Қарағанды – 2008. – 25 б.

24 Сүлейменова О.Я. Қазақ және неміс халықтарының дәстүрлі мәдениетіндегі сабақтас этнопедагогикалық идеялардың дамуы (тарихи-салыстырмалы аспект): 13.00.01: автореф. пед. ғыл. кан., Алматы – 2004. – 25 б.

25 Успанов К. С. Теория и практика формирования профессионально значимых качеств у будущих учителей 13.00.08.на соискание ученой степени: док.пед.н. Алматы – 1999. – 255с.

26 Рысбекова А.К. Педагогические основы управления научно-методической работой в гимназии: автореф. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Алматы: АГУ имени Абая, 2002. – 26 с.

27 Бахишева С.М. Гимназияны тұлғалық бағдарлы технологиялар негізінде басқарудың педагогикалық шарттары: 13.00.01: автореф. ... пед. ғыл. канд. – Атырау: Х. Досмұхамедов атындағы Атырау мемлекеттік университеті, 2004. – 25 б.

28 Саипов А.А. Научно-педагогические основы подготовки менеджеров туризма: автореф. ... док. пед. наук: 13.00.08. – Алматы: АГУ имени Абая, 2002. – 32 с.

29 Баймолдаев Т.Т. Жалпы білім беретін мектепті басқарудың ғылыми-педагогикалық негіздері: 13.00.01: автореф. ... пед. ғыл. док. – Алматы: Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, 2009. – 41 б.

- 30 Абитаева Р.Ш. Профессиональная компетентность руководителя образовательного учреждения и подходы к определению ее сущности // Вестник Каз НПУ им.Абая – 2008.- №4.-С.24-26.
- 31 Кенесарина З.У. Педагогика высшей школы: учеб.-метод. пос. – Алматы: Триумф «Т», 2007. – 200 с.
- 32 Әлқожаева Н.С., Жұмабекова Қ.Б. Педагогикалық менеджмент: оқу құр. – Бас. 2-ші. – Алматы: Қазақ университеті, 2018. – 132 б.
- 33 Аганина К.Ж., Жунусбекова А. Развитие менеджмента в образовании за рубежом в условиях инновации // Вестник Павлодарского ГУ. – 2012. – №4. – С. 6-11.
- 34 Семченко С.С. Педагогические основы управления школой. – М., 2016. – 203 с.
- 35 Мұхтарова А.Н. Теоретические модели образовательного менеджмента // Вестник КазНУ. – 2014. – №6. – С. 122-132
- 36 Молдасан К.Ш., Есенова К.А. Білім берудегі менеджмент: оқу құр. – Алматы: Қазақ университеті, 2021. – 94 б.
- 37 Баярыстанова Э.Т., Нұрмұхаметова Р.А. Болашақ білім менеджерлерін басқарушылық педагогикалық қызметке дайындау // Педагогика және психология. – 2009. – №1(34). – Б. 113-118.
- 38 Садвакасова З.М. Педагогический менеджмент: учеб. пос. – Изд. 2-е, доп. – Алматы, 2012. – 144 с.
- 39 Хмель Н.Д. Теоретические основы профессиональной подготовки учителя: автореф. ... док. пед. наук: 13.00.01. – Киев, 1986. – 43 с.
- 40 Байжикенова Г.Қ. Развитие инновационного управления целостным педагогическим процессом современной школы: автореф. канд. пед. наук: 13.00.01. – Алматы: КазГОС ЖЕНПИ, 2010. – 24 с.
- 41 Жайтапова А.А. Основы формирования личности будущих педагогов. – город, 2017. – 156 с.
- 42 Тұрысжанова Р.К. Модели образования: традиции и современность // Мысль. – 2006. – №1. – С. 65-71.
- 43 Зверева В.И. Методы управления школой. – М., 2015. – 119 с.
- 44 Поташник М.М. Педагогический процесс в высшей школе. – М., 2018. – 410 с.
- 45 Третьяков П.И. Особенности управления системой образования. – М., 2019. – 200 с.
- 46 Моисеев А.М. Качество управления школой. – М., 2018. – 420 с.
- 47 Моисеева О.М. Применение новых технологий в системе образования. – М., 2015. – 320 с.
- 48 Хомерики О.Г. Системное управление инновационными процессами в школе. – М., 2019. – 200 с.
- 49 Лоренсов А.В. Управление инновационными процессами в образовании. – М., 1994. – 410 с.

- 50 Тонконогая Е.П. Дидактические основы обучения руководителей общеобразовательных школ в системе повышения квалификации: дис. ... док. пед. наук: 13.00.01. – СПб., 1992. – 118 с.
- 51 Трапицын С.Ю. Менеджмент в образовании: учеб. – М.: Юрайт, 2017. – 413 с.
- 52 Сатывалдиева А.С. Научные основы разработки модели эффективного управления качеством высшего образования: дис. ... док. PhD: 6D010300. – Алматы, 2013. – 164 с.
- 53 Утюпова Г.Е. Развитие системы подготовки педагогических кадров Казахстана и Германии (на примере учителей начальных классов: дис. ... док. PhD: 6D010200. – Алматы, 2017. – 165 с.
- 54 Ельбаева З.У. Қазақстан және Оңтүстік Корея мемлекеттеріндегі мектептік саясаттың дамуы: салыстырмалы аспект: 6D010300: док. PhD ... дис. – Алматы, 2018. – 157 с.
- 55 Асқарқызы С. Университет жағдайында элеуметтік педагогикалық менеджерлерін даярлаудың ғылыми-педагогикалық негіздері: 6D012300: док. PhD ... дис. – Алматы, 2019. – 156 б.
- 56 Абдыхалыкова Ж.Е. «АҚШ-тың жоғары білім беру жүйесіндегі студенттерге академиялық қолдау көрсетудің ерекшеліктері: 6D010300: док. PhD ... дис. – Алматы, 2019. – 198 б.
- 57 Жунусбекова А. Подготовка будущих учителей начальных классов к управленческой деятельности. дис. ... док. PhD: 6D010200. – Алматы, 2015. – 165 б.
- 58 Сәдірбекова Д. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру: 6D010300: док. PhD ... дис. – Алматы, 2019. – 167 с.
- 59 Ертарғынқызы Д. Жоғары мектепте болашақ элеуметтік педагогтардың кәсіби идеалын қалыптастыру жүйесі: 6D012300: док. PhD ... дис. – Алматы, 2019. – 142 с.
- 60 Хайруллин И.Т. Сравнительная педагогика: краткий конспект лекций. – Казань, 2013. – 118 с.
- 61 Кусаинов А.К. Сравнительная педагогика: учеб. – Алматы: Просвещение-Казахстан, 2007. – 252 с.
- 62 Джурицкий А.Н. Сравнительная педагогика. Взгляд из России. – Москва: Прометей, 2013.- 456 с.
- 63 International Encyclopedia of Education / eds P. Peterson, E. Baker, V. McGaw. – Ed. 3rd. – South Africa: Elsevier Science, 2010. – Vol. 1. – 260 p.
- 64 Groux D., Perez S. Dictionnaire de l'education comparee. – Paris: L. Harmattan, 2003. – 434 p.
- 65 Porcher L., Groux D. Litterature et education comparee // La revue française de l'education comparee. – 2014. – №12. – P. 22-30.
- 66 Брей М., Томас Р.М. Уровни сравнения в педагогических исследованиях: разное видение различных литературных источников и ценность многоуровневого анализа // В кн.: Профессиональное образование в России и зарубежных странах. – Томск: STT, 2008. – С. 264-288.

- 67 Noah H., Eckstein M. *Towards a Science of Comparative Education*. – N.Y., 1969. – 127p.
- 68 Хрестоматия по сравнительной педагогике / сост. И.А. Яценко. – Красноярск: Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева, 2013. – 492 с.
- 69 Вульфсон Б.Л. Сравнительная педагогика: актуальные вопросы теории и методологии // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2011. – №1. – С. 117-131.
- 70 Тагунова И.А., Шапошникова Т.Д. Направления исследований современной педагогической компаративистики // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2014. – №1. – С. 63-71.
- 71 Кусаинов А.К. Развитие образования: проблемы и перспективы. – Алматы, Изд-во «ROND&A», 2005. – 280 с.
- 72 Кусаинов А.К., Сравнительная педагогика – ключ к качественному образованию // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2012. – №1 – С. 55-62.
- 73 Мандель Б.Р. Сравнительная педагогика: история, теория, проблематика: учебное пособие для обучающихся в магистратуре. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 573 с.
- 74 Гриффин Р. Менеджмент. – Бас. 12. – Алматы: «Ұлттық аударма бюросы» қоғамдық қоры, 2018. – 768 б.
- 75 Гостенина В.И. Социология управления: учеб. пос. – М.: Питер; Минск, 2013. – 335 с.
- 76 Želvys R, Yessenova K, Rakhymberdiyeva, A. The Managerial Experience and Postgraduate University Training of School Principals: A Comparison of Two Post-Socialist Countries Using TIMSS 2015 and PIRLS 2016 // *Acta Paedagogica Vilnensia*. – 2019. – Vol. 42. – P. 75-84.
- 77 Исаева З.А. Формирование у студентов университета профессиональной готовности к организации исследовательской работы со школьниками: автореф. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Алма-Ата: Каз. гос. пед. ин-т им. Абая, 1989. – 24 с.
- 78 Кулибаева Д.Н. Методологические основы управления образовательной системой школ международного типа. – Алматы, 2006. – 480 с.
- 79 Гроссман И.Б. Сущность и содержание управленческой деятельности педагога // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2011. – Т. 17, №1. – С. 4-7.
- 80 Назмутдинов В.Я., Яруллин И.Ф. Управленческая деятельность и менеджмент в системе образования личности. – Казань: ТРИ «Школа», 2013. – 360 с.
- 81 Агафонова М.С., Берегович К.А. Управленческая деятельность: её особенности, структура и характерные черты // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 2. – С. 438–441
- 82 Želvys R., Akzholova A. Challenges of Applying Competence-Based Learning in Higher Education // *Acta Paedagogica Vilnensia*. – 2016. – Vol. 36. – P. 9-17.

- 83 Костенко Е.П., Михалкина Е.В. История менеджмента: учеб. пос. – Р-на-Д.: Издательство Южного федерального университета, 2014. – 606 с.
- 84 Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учеб. – Изд. 4-е, перер. и доп. – М.: Экномистъ, 2006. – 670 с.
- 85 Druker P.F. The Practice of Management. – N.Y.: Harper Business; Ressue edition, 2006. – 416 p.
- 86 Bush T. Theories of Educational Leadership and Management. - 3rd. and. – London: Sage, 2009. – 150 p.
- 87 Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / пер с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
- 88 Классики менеджмента: пер с англ. / под ред. М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2001. – 1168 с.
- 89 Follett M.P. The New State-Group Organization: The Solution for Popular Government. – London: Longmans, 1918. – 373p.
- 90 Melnikova J. School head competencies development in the context of education management paradigm shift – summary of Doctoral dissertation social sciences, education (07 S). – Siauliai, 2011. – 46 p.
- 91 Мазура И.И. и др. Всеобщая история менеджмента: учеб. пос. – М.: Елима, 2007. – 776 с.
- 92 Барановский А.И. Образовательный менеджмент: актуальные проблемы становления // Современные наукоемкие технологии. – 2008. – №1. – С. 25-28.
- 93 Герасимов Г.И. Интеграция как сущность и форма организации современного образовательного процесса // Теория и практика преподавания предметов гуманитарного цикла на гуманитарной основе: – Р-на-Д., 1993. – С. 6-13
- 94 Ковалев А.И. Формирование и развитие менеджмент-образования в высшей школе: дис. ... док. экон. наук: 08.00.05. – М., 2003. – 370 с.
- 95 Максимова В.Н. Концепция современного образовательного менеджмента // Современный образовательный менеджмент в непрерывном профессиональном образовании царскосельские чтения. – 2017. – Т. 3. – С. 8-13.
- 96 Петряков П.А. Концепции и стратегии образовательного менеджмента вуза в отечественной и зарубежной педагогике: дис. ... док. пед. наук: 13.00.01. – Великий Новгород, 2013. – 399 с.
- 97 Ганчеренок И.И., Князев С.Н. Кадры управления в высшем образовании как приоритет для устойчивого развития высшей школы // Университетское управление. – 2004. – №5-6(33). – С. 138-142.
- 98 Шемятихина Л.Ю. Мультидисциплинарный подход к проектированию уровневой системы менеджмент-образования // Педагогическое образование в России. – 2011. – №5. – С. 59-65.
- 99 Әл-Фараби. Қайырымды қала тұрғындарының көзқарастары. Азаматтық саясат. Бақытқа жол сілтеу. Бақытқа жету жайында / Бағзы замандардан бүгінгі күнге дейінгі қазақ халқының философиялық мұрасы.

Жиырма томдық: Әл-Фараби философиясы. – Астана: Аударма, 2006. – Т. 2. – 507 б.

100 Әл Фараби педагогикасы: оқу құр. / ред. А.В. Мағауова. – Алматы: Қазақ университеті, 2021. – 162 б.

101 Баласағұн Ж. Құтты білік. – Алматы: Жазушы, 1986. – 616 б.

102 Психология. Адамзат ақыл-ойының қазынасы: 10 т. – Алматы: «Таймас» баспа үйі, 2006. – Т. 10. – 480 б.

103 Әлсатов Т.М. Қазақ хандығы тұсындағы тәлімдік ойлардың дамуы. (XV-XVIII ғғ.). – Алматы: Ғылым, 1999. – 198 б.

104 Құсайынов А.Қ. Орта білім беру жүйесіндегі дағдарыс: Шығу жолдары – Алматы, 2016. – 64 б.

105 Хозе С.Е. Директор школы: из опыта работы. – М.: Просвещение, 1979. – 232 с.

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

107 Исаева З.А. Подготовка менеджеров образования в высшей школе как фактор повышения качества человеческих ресурсов в контексте национальной идеи Казахстана: отчет о НИР. – Алматы, 2009. – 64с.

108 Баярыстанова Э.Т. Білімдегі менеджмент негіздері: оқу құр. – Ақтау: Ш. Есенов атындағы Каспий мемлекеттік технологиялар және инжиниринг университеті, 2010. – 87 б.

109 Мынбаева А.К., Сатывалдиева А.С. Современные системы управления образованием в мире и Казахстане // Вестник КазНУ. – 2011. – №1(32). – С. 81-85.

110 Әлқожаева Н.С., Жұмабекова Қ.Б. Педагогикалық менеджмент: оқу құр. – Бас. 2-ші. – Алматы: Қазақ университеті, 2018. – 132 б.

111 Трапицын С.Ю., Исаева З.А. Модель педагогической системы послевузовской подготовки менеджеров образования высшей школы // Вестник Академии педагогических наук Казахстана. – 2017. – №4. – С. 3-15.

112 Как теперь в Казахстане будут назначаться директора школ? // Білімді ел – 2021. – №33(287). тамыз -25.

113 Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности: методологические проблемы современной науки. – М.: Наука, 1978. – 391 с.

114 Пургина Е.И. Методологические подходы в современном образовании и педагогической науке: учеб. пос. – Екатеринбург, 2015. – 275 с.

115 Просвегова Т.С. Методология и методы психолого-педагогических исследований: учеб. пос. – Воронеж: ВШУ, 2006. – 210 с.

116 Гаркуша Н.С. Обоснование научных подходов проведения компаративного педагогического исследования // Человек и образование. – 2011. – 28, №3. – С. 151-154.

117 Таубаева Ш.Т. Педагогиканың философиясы және әдіснамасы: оқулық. – Алматы: Қазақ университеті, 2016. – 360 б.

- 118 Айтбаева А.Б. Қазақстандағы тарихи-педагогикалық зерттеулердің әдіснамасы мен істерінің даму тенденциялары: монография. – Алматы: «Ұлағат» баспасы, 2013. – 224 б.
- 119 Каргина З.А. Современные методологические подходы в сфере дополнительного образования детей // Вестник ТПГУ. – 2011. – №1. – С. 5-11.
- 120 Churchman C.W. The systems approach. – NY.: Delta Book, 1979. – 243р.
- 121 Cost-effectiveness. The economic evaluation of engineering systems / ed. J.M. English. – NY., 1968. – 18 p.
- 122 Загвязинский В.И., Атаханов Р. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пос. – Изд. 2-е, стер. – М.: Академия, 2005. – 208 с.
- 123 Бражник Е.И. Особенности методов сравнительных педагогических исследований // В кн.: Исследовательская культура: методы, приемы, процедуры. – СПб., 2005. – С. 47-53.
- 124 Зингер В.А. Аттестация учащихся в школе США: автореф. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – СПб.: Рос. гос. пед. ун-т им. А.И. Герцена, 2003. – 22 с.
- 125 Слостенин В.А., Исаев И.Ф., Шиянов Е.Н. Педагогика: учеб. пос. – М.: Академия, 2002. – 576 с.
- 126 Иванова В.С. Психология управления: учеб. пособие. – Томск: изд-во Томского политехнического университета, 2011. – 88 с.
- 127 Борытко Н.М., Соловцова И.А. Управление образовательными системами: учеб. – Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2006. – 48 с.
- 128 Таубаева Ш.Т. Классификация основных методологических подходов к исследованию проблем педагогического менеджмента / В мире образования. – 2017. – №6. – С. 3-6.
- 129 Искрин Н.С., Чичканова Т.А, Менеджмент в образовании: системный подход // Образование и наука. – 2015. – №1. – С. 7-17.
- 130 Воробьева С.В. Управление образовательными системами: учеб. – Изд. 2-е, перер. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 491 с.
- 131 Бражник Е.И. Методологические подходы к исследованию образования в сравнительной педагогике // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2002. – №3. – С. 77-78.
- 132 Межуев В.М. Классическая модель культуры: проблема культуры в философии Нового времени // В кн.: Культура: теория и проблемы. – М., 1995. – С. 35-42.
- 133 Джурицкий А.Н. Теория и методология истории педагогики и сравнительной педагогики. Актуальные проблемы. – М.: Прометей, 2014. – 68 с.
- 134 Библиер В.С. От наукоучения – к логике культуры (два философских введения в XXI век). – М.: Полит. литература, 1991. – 413 с.
- 135 Гайсина Г.И. Образование как социокультурный феномен: Монография. Москва.; Уфа:МГПУ;БГПУ, 2000. – 148 с.

136 Исаев И.Ф. Культурологический подход к исследованию проблем профессионализма педагога // Профессионализм педагога: сущность, содержание, перспективы развития: матер. юбил. междунар. науч.-практ. конф. – М.; Ярославль: МИГУ, 2005. – Ч. 1. – С. 87-92.

137 Симонова А.А. Культурологический подход в управлении образовательным учреждением // Вестник Челябинской государственной академии культуры и искусств. – 2011. – №2(26). – С. 112-116.

138 Панин М.С., Молдажанова А.А. Стратегическая значимость культурологического подхода в системе подготовки специалистов // Вестник Томского государственного университета. – 2006. – выпуск 292-І. – С. 204-206.

139 Бенин В.Л. Педагогическая культура: ее содержание и специфика. – Уфа: БГПИ, 1994. – 190 с.

140 Вербицкий А.А., Ларионова О.Г. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции. – М.: Логос, 2017. – 336 с.

141 Юдин В.В. Технологическое проектирование педагогического процесса: монография. – М.: Университетская книга, 2008. – 300 с.

142 Матушанский Г.У. Теоретико-методологические аспекты применения компетентностного подхода в высшем профессиональном образовании. – Казань: Казанский гос. энергетический ун-т, 2010. – 135 с.

143 Статус педагога станет выше // Казахстанская правда. – 2019, январь – 17.

144 Ұлт жоспары – бес институционалдық реформаны жүзеге асыру жөніндегі 100 нақты қадам Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 20 мамырдағы бағдарламасы

145 Современные тренды педагогики // Казахстанская правда. – 2014, декабрь – 24.

146 Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің Бұйрығы. Педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғалардың лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамасын бекіту туралы: 2009 жылдың 13 шілдесі, №338 бекітілген <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V090005750>. (09.11.2021).

147 Закон Республики Казахстана. О статусе педагога: принят 27 декабря 2019, №293-VI ЗРК // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000293> (09.11.2021).

148 Закон Литовской Республики. Об образовании: принят 25 июня 1991 года, №1489 // <https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAD/TAIS.401045/>(09.11.2021).

149 Академическая политика КазНУ им. аль-Фараби: утв. на заседании науч.-метод. Совета КазНУ им. аль-Фараби от 26 декабря 2013 года, №3 (с изм. от 29 августа 2014г., №1// <https://drive.google.com/file/d/1Jm7NBzppqWFHKZAgHXCduqhjGaSW7pM8/view?usp=sharing>

150 Geros mokyklos link Nacionalinė mokyklų vertinimo agentūra. – Литва, 2015. – 159 p. http://www.esparama.lt/documents/10157/490675/2015_Geros_mokyklos_link.pdf/c7f9894a-10fc-44cf-86ab-d0f144266a0b (09.11.2021)

- 151 Папуловская Н.В. Модель преподавания учебной дисциплины: дидактический аспект образование и наука // Образование и наука. – 2009. – №11(68). – С. 96-103.
- 152 Кайль Ю.А. Модель подготовки студента к использованию знаний иностранного языка в будущей профессиональной деятельности // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2008. – Т. 14. – С. 83-87.
- 153 Кочергин А.Н. Моделирование мышления. – М.: Политиздат, 1969. – 224 с.
- 154 Атанов Г.А., Пустынникова И.Н. Обучение и искусственный интеллект, или основы современной дидактики высшей школы. – Донецк: Изд-во ДООУ, 2002. – 504 с.
- 155 Сергеев А.А., Сергеева М.Г. Модель специалиста в условиях непрерывного профессионального образования. – Тверь: ВА ВКО, 2009. – 204 с.
- 156 М.В. Ядровская. Модели в педагогике // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – №366. – С. 139-143.
- 157 Новиков А.М., Новиков Д. А. Методология научных исследований – М.: Либроком. 2010. – 280 с. .
- 158 Булаева М.Н. Теоретическая модель формирования административно-управленческой деятельности будущего менеджера образования // Образование и наука. – 2009. – №11(68). – С 67-75.
- 159 Щербакова Т.Н., Авраменко Д.И. Профессиональная успешность менеджеров образования: психологические критерии и детерминанты // Российский психологический журнал. – 2015. – Т. 12, №2. – С. 86-98.
- 160 Kusainov A.K., Yessenova K., Kassymova R.S., Moldassan, K.S Sembayeva, A.M. Comparative analysis of the process of training education managers in educational institutions // International Journal for Research in Vocational Education. – 2021. – Vol. 8(2). – P. 186-207.
- 161 Želvys R., Ešenova K. Mapping priority areas for the development of leadership competencies of school principals // Mokyklų vadovų lyderystės kompetencijų prioritetinių tobulinimo sričių nustatymas Pedagogika. – 2019. – Vol. 135-3. – P. 200-216.
- 162 Философский словарь / под ред. И.Т. Фролова. – М.: Политиздат, 1991. – 560 с.
- 163 Краткий психологический словарь / под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – Изд. 2, испр. и доп. – Р-на-Д: Феникс, 1999. – 512 с.
- 164 Найн А.Я. Организация опытно-экспериментальной работы и понятийный аппарат исследования. – Магнитогорск: МаГУ, 2007. – 64 с.
- 165 Андреев В.И. Концепция, законы и идеология гарантированного качества образования на основе творческого саморазвития человека (акмеоквалитология образования). – Казань: Центр инновац. технологий, 2013. – 295 с.
- 166 Ипполитова Н. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, классификация // General and Professional Education – Szczecin. – 2012. – №01. – С. 8-14.

167 Зверева М.В. О понятии «дидактические условия» // Новые исследования в педагогических науках. – 1987. – №1. – С. 29–32.

168 Бабанский Ю.К. Педагогика. – М.: Просвещение, 2003. – 270 с.

169 Белик А.А. Культура и личность. – М.: РГГУ, 2001. – 370 с.

170 Лощилова М.А. Организационно-педагогические условия непрерывной профессиональной подготовки будущих инженеров на основе сетевого взаимодействия // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 5. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=14815> (дата обращения: 09.11.2021).

171 Двучичанская Н.Н. Роль естественно - научного образования в повышении профессиональной компетентности будущих специалистов технического профиля // Наука и образование: электронное научно-техническое издание. 2011. Вып.1. URL: <http://technomag.edu.ru/doc/164710.html> (дата обращения 09.03.11).

172 Вербицкий А.А. Инварианты профессионализма: проблемы формирования: монография. – М.: Логос, 2011. – 288 с.

173 Веракса Н.Е. Диалектическое мышление: монография. – Уфа: Вагант, 2006. – 212 с.

174 Федорова А.В. Вопросы управления знаниями при интеграции вузов и инновационных предприятий // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2013. – №12(27). URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2013/12/3598> (дата обращения: 07.11.2021).

175 Слостенин В.А. Педагогика: учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлению 050100 «Пед. образование». – Изд. 10-е, перер. – М.: Академия, 2011. – 608 с.

176 Воробьев А.А. Коммуникативный метод обучения профессиональному общению в подготовке переводчиков для сферы юриспруденции: технологии и условия реализации // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – 2010. – Т. 16, №3. – С. 264-268.

177 Гузенко И.Г. Педагогическое проектирование условий профессионально-компетентностной подготовки будущего педагога // Преподаватель высшей школы: от проектировочной деятельности – к проектировочной компетентности: сб. науч. ст. по матер. междунар. заоч. науч.-практ. конф. – Воронеж: ВГУ, 2014. – С. 171-177.

178 Шершукова Е.В. Педагогические условия профессиональной подготовки специалистов по рекламе аудиовизуальными средствами в вузе: автореф. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2010. – 23 с.

179 Шиленко С.И., Захарченко Н.П., Колесникова Е.В. Использование интерактивных методов в реализации компетентностного подхода в обучении студентов направления подготовки «Реклама и связи с общественностью» // Наука и образование: новое время. – 2016. – №2(13). – С. 314-318.

- 180 Литко Е.С. Организационно-педагогические условия формирования профессионально-значимых качеств будущих менеджеров в процессе подготовки в вузе: автореф. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Калуга, 2011. – 23 с.
- 181 Царан А.А. Методика реализации педагогических условий нравственного самоопределения будущего менеджера в процессе профессиональной подготовки в вузе // Современные проблемы науки и образования.–2013.–№6.URL:<https://science-education.ru/ru/article/view?id=11393> (дата обращения: 09.11.2021).
- 182 Дельгас И.А. Формирование профессиональной мотивации у студентов педагогического колледжа в контексте компетентностного подхода: автореф. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Пермь, 2007. – 24 с.
- 183 Леонтьев А. Н. Современная психология: сб. ст. – М.: Изд-во МГУ, 1983. – 288 с.
- 184 Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2008. – 132 с.
- 185 Гебос А.И. Психологические условия формирования положительной мотивации к учению // Воспитание, обучение, психическое развитие: тез. докл. 5-го всесоюз. съезда психологов СССР. – М., 1977. – С. 1.
- 186 Авдюкова А.Е. Особенности мотивации к самообразованию у студентов специальностей «Реклама и связи с общественностью» в процессе учебной деятельности в вузе // Педагогическое образование в России. – 2013. – №2. – С. 45-48.
- 187 Исмаилова Е.В. Преодоление социальной апатии студенческой молодежи средствами культурно-досуговой деятельности: // Вестник Челябинской государственной академии культуры и искусств, 2009. – С. 80-86.
- 188 Ефимов Ю.И. Эволюционизм, антропоэкология, биотехнический прогресс (философско-методологический анализ): монография. – СПб., 2006. – 213 с.
- 189 Кирьякова А.В. Педагогическая аксиология и инновационные процессы в обучении: учеб. пос. – М.: Спутник, 2004. – 103 с.
- 190 Слободчиков В.И., Исаева Н.А. Психологические условия введения студентов в профессию педагога // Вопросы психологии. – 1996. – №4. – С. 72-80.
- 191 Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. – М., 2006. – 240 с.
- 192 Климов Е.А. Психология профессионала: избранные психологические труды. – М., 2003. – 265 с.
- 193 Гладких И.Г. Общие представления о творчестве в профессиональной деятельности социального работника // Вестник Тамбовского университета. – 2011. – №9(101). – С. 133–138.
- 194 Оськина С.В. Социокультурная среда вуза: проблемы и решения // Современные проблемы права и управления: матер. 5-й междунар. науч. конф. – Тула: Институт законовещения и управления Всерос. полицейской ассоциации, 2015. – С. 109-112.

195 Гукаленко О.В. Реформирование педагогического образования и системы повышения квалификации учителей // Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. – 2016. – №1. – С. 3-6.

196 Панфилова А.П. Имидж делового человека. – М.: Знание: ИВЭСЭП, 2007. – 496 с.

ҚОСЫМША А

Сараптамалық сауалнама сұрақтары (елдік деңгей)

- 1) Сіздің елде білім беру менеджерлерін дайындау қай уақытта бастап іске асырылуда?
- 2) Қазіргі кезде білім беру менеджерлерінің дайындық деңгейіне қойылатын талаптар қандай?
- 3) Сіздің ойыңызша, білім беру менеджерлері мен білім беру басқару айырмашылығы неде?
- 4) Қазіргі уақытта сіздің еліңізде білім беру менеджерлерін дайындау жүйесі қандай өзекті мәселелермен бетпе-бет келуде?
- 5) Білім беру менеджерлері практикалық жұмысында қандай қиындықтарға тап болады?
- 6) Білім беру менеджері үшін кәсіби стандарт немесе кәсіби біліктілік шеңбері бар ма?
- 7) Білім беру менеджерінің функционалдық міндеттері қандай?
- 8) Сіз білім беру менеджерлерін дайындау құрылымында қандай негізгі кәсіби құзыреттерді атап айтар едіңіз?
- 9) Университет жағдайында осы құзыреттердің қалыптасуын қандай технологиялар қамтамасыз ете алады?
- 10) Қазіргі кезеңде білім беру менеджерлерін дайындау мазмұнын жобалаудың негізгі принциптері қалай өзгерді? Сіздің елде мұның себебі неде?
- 11) Еліңіздегі білім беру менеджерлерін дайындау сапасын қалай бағалайсыз? Белгіленген параметрлер мен көрсеткіштер бар ма?
- 12) Сіздің елде білім беру менеджерлерін дайындау сапасын қамтамасыз етуде жұмыс берушілердің рөлі қандай? Ал егер өзара әрекеттестік болса – оны жүзеге асыру механизмі қандай?

ҚОСЫМША Ә

Мектеп басшыларына жүргізілген сауалнама

Құрметті мектеп басшысы!

Осы сауалнамада сіздің бізге ұсынатын ақпараттарыңыз құпия болып табылады. Сіздің жауаптарға шынайы болуыңыз біз үшін өте маңызды.

Келесі сұрақтарға жауап беру барысында ең қолайлы нұсқадан оң жақтағы әріптерді дөңгелектеп, өз көзқарасыңызды білдірсеңіз. Әр сұраққа тек бір жауап берілуіңізді сұраймыз!

1. Сіздің білім деңгейіңіз қандай?

- бакалавр дәрежесі;
- ЖОО бітіргеннен кейін біраз оқыдым бірақ магистр дәрежесін алмадым;
- магистр дәрежесі;
- магистр дәрежесін алғаннан кейін қосымша білім алдым;
- ғылым кандидаты;
- ғылым докторы;
- басқа.

2. Осы жұмыс орнына алғаш келгенде, өзіңізді осы мектеп директор ретінде тағайындалуыңызды қалай сезіндіңіз:

- үлкен қуаныш;
- риза болу;
- теріс те оң да эмоцияларды сезінбедім;
- риза болмадым .

3 Сіздің мектебеңіздің сізде жұмыс істемейтін білім қызметкерлерінің арасында жалпы беделі қандай?

- ең үздіктердің бірі;
- ортадан жоғары;
- орташа деңгей;
- орташадан төмен;
- жаман.

4 Сіздің мектебіңіз сіздің қызметкерлеріңізді қауіпсіз атмосферамен қамтамасыз ете алады ма?

- толығымен келісемін;
- келісемін;
- білмеймін;
- келіспеймін;
- мүлдем келіспеймін.

5 Мектепте белгіленген тәртіп ережелерінің орындалуы үнемі қадағаланады ма?

- толығымен келісемін;
- келісемін;
- білмеймін;

- келіспеймін;
- мүлдем келіспеймін.

6 Сіздің мектеп оқушыларынан орташа үлгерімнің қандай деңгейін күтуге болады?

- ұлттық нормалардан әлдеқайда жоғары;
- сәл жоғары;
- шамамен ұлттық нормалар деңгейінде;
- сәл төмен;
- әлдеқайда төмен.

7. Мұғалімдердің қолдауымен директор мектепте нашар үлгерімді жоғары деңгейге айналдыра алады

- толғымен келісемін;
- келісемін;
- білмеймін;
- келіспеймін;
- мүлдем келіспеймін.

8 Директор ретінде мен барлық оқушылардың жоғары деңгейде табысқа жетуіне күш саламын

- толығымен келісемін;
- келісемін;
- білмеймін;
- келіспеймін;
- мүлдем келіспеймін.

9 Сіздің ойыңызша, сіз мектеп мұғалімдерінің сыныпта тиімді оқу үдерісін қамтамасыз ету қабілетіне қалай ықпал етесіз?

- өте үлкен;
- айтарлықтай;
- біраз;
- үлкен емес;
- ешқандай.

10 Сіздің мектептегі педагогтары мектеп саясатын әзірлеуге үнемі қатысады ма?

- толығымен келісемін;
- келісемін;
- білмеймін;
- келіспеймін;
- мүлдем келіспеймін.

11 Сіздің мектебіңізде мұғалімдер мектеп өмірін жақсарту бойынша қызметке жиі тартылады ма?

- толығымен келісемін;
- келісемін;
- білмеймін;
- келіспеймін;
- мүлдем келіспеймін.

12 Мен педагогикалық ұжым мүшелерінің өз мектебінде шешім қабылдауға қатысуына ерекше назар аударамын.

- толығымен келісемін;
- келісемін;
- білмеймін;
- келіспеймін;
- мүлдем келіспеймін.

13 Мектеп мұғалімдеріне оқушылардың үлгерімін жақсарту тәсілдерін жиі ұсынасыз ба?

- өте жиі;
- жиі;
- кейде;
- сирек;
- ешқашан.

14 Мен оқу күні бойы мұғалімдер мен оқушылармен бейресми қарым-қатынасқа жиі қатысамын

- толығымен келісемін;
- келісемін;
- білмеймін;
- келіспеймін;
- мүлдем келіспеймін.

15 Мектепте оқу бағдарламасын жақсарту тәсілдерін талқылау үшін мұғалімдермен топ ретінде қалай жиі кездесесіз?

- өте жиі;
- жиі;
- кейде;
- сирек;
- ешқашан.

16 Мен оқу процесіне бөлінген уақытты белсенді түрде күзетемін, кедергілерді бақылаймын, оқу және т. б. мүмкіндіктерін барынша арттыратын кестені құрамын

- толығымен келісемін;
- келісемін;
- білмеймін;
- келіспеймін;
- мүлдем келіспеймін.

17 Сіздің мектепте оқушыларды оқылатын пәнді күнделікті өмірмен байланыстыруға мүмкіндік беретін әдістердің көмегімен оқытады ма?

- толығымен келісемін;
- келісемін;
- білмеймін;
- келіспеймін;
- мүлдем келіспеймін.

18 Мұғалімдер өз оқушыларына оқуға көмектесу үшін әр түрлі оқытушылық стратегиялар мен оқу іс-әрекеттерін қолданады ма?

- толығымен келісемін;
- келісемін;
- білмеймін;
- келіспеймін;
- мүлдем келіспеймін.

19 Оқушылардың жетістіктері әртүрлі әдістермен бағаланады, бұл өз білімдерін көрсетуге мүмкіндік береді ма?

- толығымен келісемін;
- келісемін;
- білмеймін;
- келіспеймін;
- мүлдем келіспеймін.

20 Көптеген ата-аналар директор мен мұғалімдерден олардың балаларының мектепте жағдайы туралы пікір алғысы келеді ма?

- барлығы дерлік;
- көпшілігі;
- шамамен жартысы;
- кейбірі;
- ешкім.

21 Балаларының алған бағалар туралы қанша ата-ана алаңдайды?

- барлығы дерлік;
- көпшілігі;
- шамамен жартысы;
- кейбірі;
- ешкім.

22 Мен әдетте жұмыс күнінің басталуын асыға күтемін

- толығымен келісемін;
- келісемін;
- білмеймін;
- келіспеймін;
- мүлдем келіспеймін.

23 Сізге өзіңіздің басшылық жасайтын білім беру мекемесінің директоры болу қаншалықты ұнайды?

- өте қатты;
- орташа;
- кішкене;
- мүлдем ұнамайды.

24 Егер менің таңдауым болса-басқа мектепте директор болу немесе осында қалу – мен қалар едім.

- толығымен келісемін;
- келісемін;
- білмеймін;

- келіспеймін;
- мүлдем келіспеймін.

25 Мен өзімнің педагогикалық ұжым мүшелерімен бірге кәсіби даму бойынша іс-шаралар жиі жоспарлаймын

- толығымен келісемін;
- келісемін;
- білмеймін;
- келіспеймін;
- мүлдем келіспеймін.

26 Жалпы білім беру ұйымының директоры ретінде сіз үшін нақты тәжірибеде келесі міндеттерді орындау қаншалықты маңызды?

- мұғалімдерді қабылдау және жұмыстан шығару;
- мұғалімнің жұмыс сапасын бағалау;
- мектеп жұмысының жалпы сапасын бағалау;
- мектеп бюджетін басқару;
- мектептегі жұмыс уақытын бөлуге басшылық ету;
- оқу жоспары мен оқыту мәселелеріндегі басшылық;
- мектептің іс-шараларда немесе жергілікті қоғамдастықта таныстыру;
- мұғалімдердің міндеттері мен жауапкершілігін қадағалау;
- оқушылардың тәртібін қадағалау;
- білім беруді басқарудың жергілікті және одан жоғары тұрған органдарының өтініштеріне әрекет ету, есептерді толтыру;
- шаруашылық мәселелерді шешу (жөндеу, мектептің материалдық-техникалық базасын басқару).

27 Сіз соңғы екі жылда бағдарламаларды (жобаларды) іске асыруға қаржыландыруды алдыңыз ба?)

- инновациялық қызмет;
- дарынды балалармен жұмыс;
- мектеп жұмысының сапасын арттыру;
- денсаулық мүмкіндіктері шектеулі балалармен жұмыс;
- қиын жағдайларда әрекет ететін (өмірлік қиын жағдайда жүрген, аз қамтылған отбасыларынан шыққан балалардың саны көп) мектеп жұмысының сапасын арттыру);
- Басқа (нақты не екенін көрсетіңіз).

28 Жоғары оқу орнында және біліктілікті арттыру жүйесінде алған білім басқарушылық қызметті жүзеге асыру барысында Сізге қаншалықты көмектесті?

- барлығы дерлік;
- көпшілігі;
- шамамен жартысы;
- кейбірі;
- ешқайсы.

29 Қазіргі уақытта Сізге қандай нақты білім мен дағдылар жеткіліксіз?

- білімді басқару саласында;

- көшбасшылықты және уәждемені дамыту саласында;
- адамдарды басқару технологиясында;
- білім беру сапасын басқару саласында;
- өзге _____

Үлкен рахмет!

ҚОСЫМША Б

ӘЛ-ФАРАБИ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТИ

ҰСЫНЫДЫ
Декан А.Р. Масалимова
Факультет ғылыми кеңес
отырысының № 8 хаттамасы
« 12 » 04 2020 ж.

БЕКІТІЛДІ
Оқу ісі жөніндегі проректор
Хикметов А.К.
Академиялық кеңес отырысының
№ 8 хаттамасы
« 27 » 04 2020 ж.

БІЛІМ БЕРУ БАҒДАРЛАМАСЫ

7M01 - Педагогикалық ғылымдар
Коды және білім саласы,

7M011 - Педагогика және психология
Коды және дайындық бағыты,

7M01105- Педагогика. Білім берудегі менеджмент
Білім беру бағдарламасының коды және атауы,

Үйлестіруші
Өзірлеушілер

А.А. Булатбаева
А.К. Мынбаева
Н.С. Алгожаева
К.А. Есенова
К.Б. Жумабекова

А.А. Булатбаева
А.К. Мынбаева
Н.С. Алгожаева
К.А. Есенова
К.Б. Жумабекова

Педагогика және білім беру менеджменті кафедрасының меңгерушісі	<u>Н.С. Алгожаева</u>	Н.С. Алгожаева
Кафедра отырысының № <u>30</u> хаттамасы « <u>07</u> » <u>04</u> 2020 ж.		
Факультеттің әдістемелік бюро төрағасы	<u>М.П. Кабакова</u>	М.П. Кабакова
Әдістемелік бюро отырысының № <u>9</u> хаттамасы « <u>14</u> » <u>04</u> 2020 ж.		

Алматы, 2020ж.

7M01105- Педагогика. Білім берудегі менеджмент

(Білім беру бағдарламасының коды және атауы)

**БІЛІМ БЕРУ БАҒДАРЛАМАСЫНЫҢ
ПАСПОРТЫ**

1. Білім беру бағдарламасының жалпы сипаттамасы	
Тіркеу нөмері	
Код және білім беру аймағының жіктелуі	7M01 - Педагогикалық ғылымдар
Код және даярлау бағытының жіктелуі	7M011 - Педагогика және психология
Білім беру бағдарламасының атауы	7M01105 – Педагогика. Білім берудегі менеджмент
Кадрларды даярлау бағытына лицензия қосымшасының болуы	№ АБ 0137355 Лицензияның берілген күні - 03.02.2010
1.1 ББ мақсаты	ББ мақсаты – білім беру жүйесінің ішкі және сыртқы мүмкіндіктерін талдауға және білім беру стейкхолдерлерінің әлеуетті қажеттіліктерін анықтауға, білім берудің әртүрлі салаларында жобаны жүргізудің саяси және экономикалық мүмкіндіктері мен тәуекелдерін бағалауға, Стратегиялық жоспарлау, жобаларды/бағдарламаларды моделдеу, жобаға/бағдарламаға инвестициялардың тиімділігін бағалау жөніндегі басшылық үшін қажетті деректерді ұсынуға, жоба/бағдарлама сапасына мониторинг жүргізуге қабілетті мамандарды даярлау.
1.2 ББ негізгі көрсеткіштері	<u>ББ типі:</u> магистратура <u>ББ мерзімі:</u> 2 жыл <u>Оқыту формасы:</u> күндізгі <u>Еңбек сыйымдылығы:</u> 120 академиялық кредиттер <u>Берілетін дәреже:</u> магистр <u>ББ түрі:</u> жаңа
1.3 Білім беру қызметінің нарығында білім беру бағдарламасының артықшылықтары мен айрықша ерекшеліктері	Бағдарлама білім беруде жоғары тиімді жобалық командаларды құру және өзгерістер енгізуге қатысу арқылы инновациялық жобалар мен бағдарламаларды табысты басқару дағдыларын дамытуға ұмтылатын барлық мүдделі қызмет тұтынушыларына арналған. Бағдарлама магистранттарды жеке тұлғалық және кәсіби дамудың

креативті, технологиялық процесіне қосады. Бағдарлама қолданыстағы білім беру басқарушылары үшін де, жобалар мен бағдарламаларды басқару саласындағы жаңадан бастаған мамандар үшін де қызықты болады.

Даярлыққа 10 ғылым докторы, 21 ғылым кандидаты және PhD докторлары, жастарды оқыту мен тәрбиелеудегі әлеуметтік-маңызды жобаларды жүзеге асырушы - жұмыс берушілер қатысады.

ББ материалдық-техникалық базасы: білім беру бағдарламасының жүзеге асуы үшін факультетте 2 лаборатория жұмыс жасайды: Білім берудегі зерттеулердің ғылыми-инновациялық орталығы, этнопедагогика және этнопсихологияның оқу-әдістемелік орталығы.

Практика базалары: «Қазақстанның тең құқықтары мен тең мүмкіндіктері институты» ҚҚ, «Қазақстан балалары» ҚҚ, Алматы қ. Бостандық ауданы, Түркісіб аудандарының «Бақытты отбасы» ҚҚ, «Родник» ҚҚ, Алматы қ. Білім басқармасының департаменті, Алматы қ. ішкі саясат департаменті, «Өрлеу» БА ҰО; білім беру орталықтары және т.б.

Академиялық мобильділік: магистранттар 2 апталық тәжірибеден және жетекші ЖОО-да тағылымдамадан өтуге мүмкіндіктері бар: Лейпциг университеті (Германия), София университеті (Болгария), Вильнюс университеті (Литва), Пеш университеті (Венгрия), Стамбул университеті (Түркия) және Жоғары мектеп экономикасы (Мәскеу қ), РФ Президенті жанындағы Халық шаруашылығы академиясы (Мәскеу қ.) және т.б.

Педагогика және білім беру менеджменті кафедрасында Қазақстанға танымал ғылыми мектептер бар:

Т.Ш. Таубаеваның – психологиялық-педагогикалық зерттеулердің әдіснамасы, ҒЗЖ сапасын бағалау, зерттеулердің мәні мен жаңалығының педагогикалық өлшемдері;

А.К. Мыңбаеваның – білім беру жүйесін дамыту үдерістері мен мектеп саясаты, жаһандану үдерістерінің әсері, инноватика, оқыту технологиясы және білім беру бағдарламаларын жобалау;

А.К. Құсаиновтың – ҚР Білім беру сапасын салыстырмалы бағалау, мониторинг және сараптау, білім берудің ұлттық

	<p>мазмұнын жобалау және білім берудегі қоғамдық-мемлекеттік басқару;</p> <p>Н.С. Алгожаеваның – білім беру менеджменті және Қазақстандағы білім сапасын сыртқы бағалау, білім беру ортасын жобалау;</p> <p>А.А. Булатбаева – білім беру саясатын бағалау және талдау, әлеуметтік-мәдени жобалау және әлеуметтік жобаларды басқару, көшбасшылық және өзгерістерді басқару;</p> <p>А.М. Сембаева – персоналды оқыту және іріктеу технологиялары, мектептік ұйымдастыру мәдениеті;</p> <p>Ж.Ш. Бақтыбаев – Мектепті тиімді басқару, еңбек және қаржы ресурстарын бөлу.</p> <p>Білім беру бағдарламасы отандық дәстүрлерді ескере отырып және шетелдік жоғары оқу орындарының ұқсас бағдарламаларымен салыстырмалы түрде құрастырылған: UCL (Ұлыбритания), Гарвард университеті (АҚШ), Уолден университеті, Капелла университеті, София университеті (Болгария), Вильнюс университеті (Литва) және т.б.</p>
<p>2. Оқыту нәтижелері форматындағы біліктілік талаптары</p>	
<p>1) ББ оқыту нәтижелері</p>	<p>Бағдарламаны аяқтағаннан кейін магистранттар қабілетті болады:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. жобалық өтінімдерді құру, конкурстарға қатысу және бастамашылық жобалар мен бағдарламаларды әзірлеу үшін ғылымтану, ғылыми зерттеуді ұйымдастыру, мемлекеттік білім беру саясаты, жобаны басқару тұжырымдамалары мен практикалары саласындағы пәнаралық білімді талдау және біріктіру; 2. ЖОО-да басқарушылық-педагогикалық процесті жобалау және жүзеге асыру, ЖОО-ның білім беру ортасын белсендірудің жаңа тәсілдері мен әдістерін іздеу, білім алушыларды оқыту және тәрбиелеу негізінде студенттік ғылыми-зерттеу жобаларына, стартаптарға кеңес беруді жүзеге асыру; 3. ұйымдастыру құралдары мен жобаларды басқару әдістерін пайдалана отырып, білім беру процесін, жобаны, даму бағдарламаларын ұйымдастыру, жоспарлау, іске асыру, бақылау процесін үйлестіру және жүзеге асыру; 4. білім беру стейкхолдерлерімен тиімді өзара іс-әрекетті құру үшін инновациялық және жобалық менеджмент, білім беру көшбасшылығы, білім беру сапасы теорияларын жүйелеу және пайдалану; 5. өзінің мансаптық өсуін модельдеу және өз ұйымын дамытуды қамтамасыз ету үшін басқарушылық

	<p>функционалдық дағдыларды, көшбасшылық және сараптамалық құзыреттерді дамыту және жетілдіру;</p> <p>6. қажетті ресурстарды талдау, іске асыру процесінің мониторингі және Жобаға қатысушылармен іскерлік коммуникацияны жүзеге асыру арқылы жобаның немесе білім беру бағдарламаларының тиімділік көрсеткіштерін анықтау және негіздеу;</p> <p>7. жобаның қойылған мақсаттарына қол жеткізу, жобалық міндеттерді шешу және бағалау үшін құқықтық, қаржылық әкімшілендіру және стратегиялық жоспарлау дағдыларын қолдану;</p> <p>8. "жұмсақ" көшбасшылық дағдыларды, кикілжіндерді шешу және ынталандыру дағдыларын жобалау командасына немесе топқа міндеттерді үйлестіру және бөліп беру техникаларын пайдалана отырып, жобаға тиімді басшылық ету үшін келіссөздер жүргізу;</p> <p>9. жобадағы тәуекелдер мен өзгерістерді ескере отырып, персоналды басқару сапасын арттыру үшін жобалық топқа немесе командаға әсер етудің сыртқы және ішкі факторларын анықтау;</p> <p>10. коучинг тәсілінде білім беру бағдарламаларын жобалау үшін персоналды басқаруда коучинг-техникаларды қолданудың ұйымдастырушылық-мазмұнды негіздерін анықтау және қалыптастыру;</p> <p>11. әлеуметтік-мәдени жобалаудың заманауи тәсілдерін қолдана отырып, білім беру және аралас салалар аймағында әлеуметтік-маңызды жобалар мен зерттеулер әзірлеу және жүргізу;</p> <p>12. мектеп мәдениетін модельдеу, білім берудегі өзгерістер, ақпаратты жинау, өңдеу және талдау үшін әдістер мен құралдарды, адам және материалдық ресурстарды басқарудың арнайы әдістерін пайдалана отырып басқару процестерін жақсарту үшін педагогикалық және жобалық менеджмент әдіснамасын өзгерту;</p>
2. ББ әрбір модулі бойынша күтілетін нәтижелер	
<p>2.1 Ғылым тарихы мен философиясының модулі</p>	<p>Модулді сәтті аяқтағаннан кейін магистранттар қабілетті болуы тиіс:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Қазіргі заманғы зерттеу әдістерін және ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалана отырып, кәсіби салада ғылыми-зерттеу қызметін жүзеге асыру; 2. Әлемдегі ғылымдардың даму кезеңдерін жүйелеу және түсіндіру; 3. тарих және ғылым философиясы аймағындағы білімді пайдалана отырып, тұтас жүйелі ғылыми дүниетаным негізінде кешенді, соның ішінде пәнаралық зерттеулерді жобалау және жүзеге асыру; 4. ғылыми қызмет механизмдерін түсінуде интернализм және экстернализм мәселелерін шешу;

	<p>5. қазіргі ғылыми жетістіктерді сыни талдау, зерттеу және практикалық міндеттерді шешу кезінде, соның ішінде пәнаралық салаларда жаңа идеяларды іріктеу;</p> <p>6. ғылыми ойлау стилін меңгеру және ғылыми зерттеулерді орындауда ғылым философиясының ұғымдық-терминологиялық аппаратын қолдану;</p> <p>7. әлемдік ақпараттық ресурстар деректерін талдауды пайдалана отырып, зерттеудің жаңа салаларын, кәсіби іс-әрекет аймағындағы жаңа мәселелерді сәйкестендіру, ғылыми зерттеулердің мақсаттары мен міндеттерін тұжырымдау;</p> <p>8. әлемнің заманауи ғылыми бейнесін, синергетикалық көзқарасты ескере отырып, кәсіби іс-әрекетті жобалау.</p>
<p>2.2 Психологиялық-педагогикалық модуль</p>	<p>Бұл модульді сәтті аяқтағаннан кейін магистранттар қабілетті болуы тиіс:</p> <p>1. әлемдік білім беру кеңістігін және Болон үдерісін білім беруді дамытудың қазіргі заманғы стратегиясы ретінде сипаттау;</p> <p>2. білім беру заңдылықтары мен принциптеріне сәйкес тұтас педагогикалық үдерісті жобалау және іске асыру, талдау, әдістемелік тәсілдер (іс-әрекет, тұлғалық-бағдарлы, құзыреттілік, кредиттік жүйе және т.б.) негізінде оқыту және тәрбиелеу үдерісін динамикалық жүйе ретінде құру;</p> <p>3. оқытудың әр түрлі стратегиялары мен әдістерін қолдана отырып, дәрістік, семинарлық, практикалық, зертханалық сабақтарды жобалау және жүзеге асыру, оларды талдау және өзіндік бағалау;</p> <p>4. педагогикалық менеджменттің заманауи тәсілдері негізінде құрылымды, сапаны, беделін жетілдіруге бағытталған білім беру ұйымдарының үдерістерін бағалау және басқару;</p> <p>5. басқарушылық үдерістер мен құбылыстарды психологиялық талдаудың әдіснамалық мәселелерін талдау;</p> <p>6. басқарудың тиімділігін арттыру мақсатында жеке тұлғалар мен әлеуметтік топтарды (қауымдастықтарды) зерттеудің психологиялық әдістерін сипаттау және қолдану;</p> <p>7. әртүрлі басқару мәдениеттерінің байланысы жағдайында іскерлік және тұлғааралық қарым-қатынас дағдыларын</p>

	<p>дамыту, ұйымдағы кикілжінді жағдайларды шешу бағдарламаларын әзірлеу;</p> <p>8. басқару психологиясы саласында зерттеушілік жобалау қызметін жүзеге асыру, оның нәтижелерін таныстыру.</p>
<p>2.3 Әдістеме және персонал мотивациясы</p>	<p>Бұл модульді сәтті аяқтағаннан кейін магистранттар қабілетті болуы тиіс:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. психологиялық-педагогикалық ғылым, кадрлық саясат және ұйым қызметкерлерін стратегиялық басқару ұғымдарын, кадрлық саясатты әзірлеу принциптерін, оқытудың мазмұны, әдістері, формалары мен құралдарын меңгеру және түсіндіру; 2. ұйымның кадрлық саясатының тиімділігі мен нәтижелілігінің критерийлерін дербес және сыни тұрғыдан зерделеу; 3. еңбек қатынастары саласындағы негізгі бағыттарды, ҚР-дағы еңбекақы төлеу нысандарын, сондай-ақ еңбек мәселелерін тиімді шешу жөніндегі әлемдік көрсеткіштер мен іс-шараларды талдау; 4. ұйымды кадрлық қамтамасыз ету бойынша іс-шаралардың функционалдық және экономикалық тиімділігін дұрыс бағалау; 5. персоналдың даму қажеттілігін диагностикалау, кеңес беруші контингентпен тиімді ынтымақтастық дағдыларын пайдалану, топтық жұмыстың әр түрлі түрлерін құрастыру және жүргізу; 6. коучингтік тұғыр әдіснамасын пайдалана отырып, өзін-өзі іске асыруда оның тиімділігін барынша арттыру мақсатында адамның латентті талантын ашу бағдарламаларын әзірлеу; 7. пайдалы еңбек коэффициентін (ПЕК) арттыру, әлеуетті ашу және оның қызметкерлері мен жалпы команданың жасырын ресурстарын іске қосу есебінен білім беру ұйымдарының мақсаттарына қол жеткізуді оңтайландыру; 8. персоналды дамытудың өнімді құралдарын меңгеру, нақты жұмыс мәселелерінің мақсаттарын, құндылықтарын және ерекшеліктерін сезіну.
<p>2.4 Білім беру саясаты, білім берудегі инновациялық үдерістер</p>	<p>Бұл модульді сәтті аяқтағаннан кейін магистранттар қабілетті болуы тиіс:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Қазақстандағы және әлемдегі білім беру аймағындағы саясаттың экономикалық, әлеуметтік және мәдени аспектілерін жүйелендіру және аналитикалық, сыни ойлау және жазу дағдыларын дамыту; 2. білім беру саясатының (академиялық, тәрбие, Кадрлық, ресурстық) мәселелерін талдау және білім беру

	<p>ұйымдарындағы шешімдердің нұсқаларын моделдеу;</p> <p>3. әр түрлі ұйымдар мен елдердің мектеп саясатын салыстыру, мемлекеттік, өңірлік және мектеп саясатына, жеке және топтық дискурстерге баса назар аудара отырып, нақты ұйымға арналған шешімдердің нұсқаларын әзірлеу;</p> <p>4. оқу үдерісін жүзеге асыруда инновациялық менеджмент элементтерін қолдану;</p> <p>5. инновациялық жобаларды әзірлеу, нақты педагогикалық инновациялардың мысалында, олардың тиімділігі мен нәтижелілігін талдау;</p> <p>6. жеке инновациялық жобаларды құру;</p> <p>7. ұйымның ережелері мен мектеп саясатындағы олқылықтарды жою үшін мектеп мәдениетін зерттеуде практикалық стратегияларды қолдану;</p> <p>8. мектеп мәдениетін зерттеу, білім беру ұйымдарының басқарылуына және білім беру көшбасшылығына қатысу.</p>
<p>2.5 Ғылыми зерттеулерді ұйымдастыру және білім берудегі ғылыми тұғырлар</p>	<p>Бұл модульді сәтті аяқтағаннан кейін магистранттар қабілетті болуы тиіс:</p> <p>1. мәдени-тарихи және іс-әрекеттік психология негізінде білім беру, тәрбиелік, зерттеу жағдайларына талдау жасау;</p> <p>2. мәдени-тарихи және іс-әрекет тәсілдерін ескере отырып, білім беру, педагогикалық, зерттеу қызметін жобалау;</p> <p>3. тұлға дамуының мәдени-тарихи және әрекеттік теориясының даму перспективаларын талдау және бағалау;</p> <p>4. мәдени-тарихи және іс-әрекет тұғырларының әдіснамасы шеңберінде оқушылардың тұлғасын қалыптастырудағы өзекті және жақын даму аймағын, сондай-ақ шиеленіс аймағын белгілеу;</p> <p>5. ҚР заңнамасы негізінде ғылыми зерттеулерді ұйымдастыру және жобалау;</p> <p>6. әртүрлі тұғырлардың негізінде тәжірибелік және зерттеу қызметінің әдіснамалық негізін жобалау; диссертациялық зерттеу бойынша тәжірибелік-эксперименталды жұмыстарды жүргізу;</p> <p>7. зерттеушілік және тәжірибелік іс-әрекет әдіснамасын салыстыру;</p> <p>8. зерттеу жүргізу логикасын жобалау, талдау және бағалау, тәжірибелік білім беру әрекеті мен педагогикалық зерттеу әдістерін қолдану.</p>
<p>2.6 Білім берудегі әкімшілік</p>	<p>Бұл модульді сәтті аяқтағаннан кейін магистранттар</p>

<p>және қаржы</p>	<p>қабілетті болуы тиіс:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. мектепте әкімшілік жұмысты ұйымдастыруда туындайтын мәселелерді тұжырымдау және шешу; 2. мектепте әкімшілік жұмысты ұйымдастыруға қажетті заманауи әдістер мен тәсілдерді жіктеу және оны жетілдіру тәсілдерін қолдану; 3. мектептегі басқарудың психологиялық-педагогикалық және әдістемелік негіздерін жобалау және мониторингілеу; 4. елдегі және білім беру саласындағы экономикалық үдерістерді бағалау; 5. білім беру саласын қаржыландырудың перспективалы технологияларын, қосымша ақылы білім беру қызметін кеңейту тәсілдерін талдау; 6. әр түрлі сатыда білім беруді қаржыландырудың әр түрлі үлгілерін салыстыру және бағалау; 7. қабылданған шешімдердің экономикалық салдарын бағалау және болжау; 8. еңбек үдерісін басқару және оқу орындары қызметкерлерінің еңбекақысын есептеу әдістемесін білу.
<p>2.7 Бағдарламаны басқару</p>	<p>Бұл модульді сәтті аяқтағаннан кейін магистранттар қабілетті болуы тиіс:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. оқу жоспарын басқару теориясын, Стратегиялық жоспарлау әдістерімен, оқу жоспарын құру және әкімшіліктендіру және жазбаша (эссе) және ауызша (дискуссиялар) формаларда білім бере алуын жүйелеу; 2. оқу жоспарын/бағдарламасын моделдеу және білім беру саясаты, білім беру философиясы және құзыреттілік аясында оқытудың түрлі әдістерін біріктіру; 3. оқу бағдарламаларын, оқыту нәтижелері мен оқу бағдарламаларын қалыптастырудың жаһандық және ұлттық контекстіне жетекші парадигмалар мен оқыту стратегиялары тұрғысынан талдау жасау; 4. жасырын оқу бағдарламасының принциптерін негіздеу, олардың көріністерін тану және аналитикалық шолу жаза білу; 5. оқулықтарды, оқу-әдістемелік құралдарды, жеке тұлғаны дамыту өлшемдері бойынша кешендерді, әлеуметтік дағдыларды, дискурс ерекшеліктерін, парадигмалар мен оқыту стратегияларын т.б. сыни талдау және салыстыру; 6. тұжырымдаманы жобалау және оқу жоспарларының/білім беру бағдарламаларының жобаларын әзірлеу (мектеп немесе ЖОО); 7. күтілетін оқу нәтижелеріне сәйкес БӨМ әзірлеу 8. оқу бағдарламаларының мазмұны бойынша сараптама жүргізу және сараптамалық қорытынды беру.

<p>2.8 Жобалау, жобаларды басқару және білім берудегі фандрайзинг</p>	<p>Бұл модульді сәтті аяқтағаннан кейін магистранттар қабілетті болуы тиіс:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. жобаны жүзеге асырудың гуманитарлық ортасын өзгерту және дамыту тұрғысынан жобаны және оның әлеуметтік салдарларын басқару; 2. жобалық әдіснаманы тәжірибелік іс-әрекетке ендіру; 3. бюджет шеңберінде жоба жұмысын үйлестіру, жоба командасының жұмысын ұйымдастыру және өзара әрекет жасау; 4. жобадағы тәуекелдерді және өзгерістерді басқару; 5. жобалық жұмыстардың құрылымдық декомпозициясын әзірлеу және стейкхолдерлермен байланыс орнату; 6. білім беруге инвестиция тартудың заманауи технологияларын жүйелеу және демеушілік пен фандрайзинг бойынша науқандарды өткізу барысында ұйымдастырушылық, технологиялық мәселелерді шешудің әртүрлі әдістерін қолдану; 7. жұртшылықпен байланыстың қазіргі заманғы теориялық-әдіснамалық түсініктерін жетілдіру, оларды жүргізудің әдістерін, қазіргі заманғы технологияларын меңгеру; 8. кәсіби жетілдіру кезеңінде жеке зерттеу және талдау траекторияларын қалыптастыру.
<p>2.9 Көшбасшылық, кикілжіңдер және өзгерістерді енгізу</p>	<p>Бұл модульді сәтті аяқтағаннан кейін магистранттар қабілетті болуы тиіс:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. басшылық және көшбасшылық негіздерін, кикілжіңді жағдайларды шешу үшін қызметкерлердің ынтасын басқару дағдыларын пайдалану; 2. басқару стратегиясына талдау жасау, күшті және әлсіз жақтарын, команда мүшелерінің іскерлік қасиеттері мен көшбасшылық қабілеттерін талдау және туындайтын мәселелерді шешудің барабар тетіктерін жасау; 3. билікті ұстап қалу және тиімді көшбасшыға сәйкес жағдайды қалыптастыру стратегиясын таңдау; 4. білім беру ұйымдарындағы өзгерістерді басқару жобаларын қалыптастыру; 5. білім беру саласындағы басқарылатын өзгерістерді қолдаудың тактикалық кеңістігін құру; 6. кикілжіңнің даму динамикасын болжау: негізгі кезеңдері және олардың сипаттамасы; 7. кикілжіңдердің алдын алу және шешу тәсілдерін бағалау, жіктеу, диагностикалау;

	8. әлеуметтік, кәсіби, көпмәдениетті, көпэтникалық, көпконфессиялы өзара іс-әрекеттерді қамтамасыз ету үшін келіссөздер технологиясын қолдану.
3. Түлектердің кәсіби қызмет саласы	
3.1 Бітірушінің кәсіби қызметінің жоспарланған саласы	<i>7M01105 - Педагогика. Білім берудегі менеджмент білім беру бағдарламасы бойынша магистрдің кәсіби қызметінің саласы ретінде танылады:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Ғылыми-зерттеушілік - Ұйымдастырушылық-басқарушылық - Жобалық - Сараптамалық - Білім берушілік
3.2 ББ бойынша бітіруші дайындалатын қызмет (кәсіптер) түрлері	<i>Магистрант бағыт бойынша кәсіби қызметтің келесі түрлеріне дайындалады:</i> <ul style="list-style-type: none"> - білім берудегі менеджер; - сарапшы (эксперт); - жоба үйлестірушісі, жоба менеджері
3.3 Осы ББ бітірушілеріне еңбек нарығының қажеттілігі мен талдауы	Бағдарлама түлектерін болашақта жұмысқа орналастыру үшін негізгі жұмыс берушілер: ҚР ЖОО және колледждері, әлеуметтік маңызды жобалармен айналысатын ғылыми-білім беру орталықтары және қоғамдық қорлар, Азаматтық бастамаларды қолдау орталығы, Білім басқармасы департаменттері және т.б.
4. Талапкерге қойылатын талаптар	Қабылдау ережелері: Білім беру бағдарламасы бойынша магистратураға түсу үшін конкурстық іріктеу магистратураға қабылдаудың типтік ережелері бойынша жүзеге асырылады.

Білім беру бағдарламасының модульдері бойынша құзыреттілікті қалыптастыру матрицасы

(Қосымша 2.1)

Модульдың атауы	Бағдарлама бойынша оқу нәтижелері											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ғылым тарихы мен философиясының модулі	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	
Психологиялық-педагогикалық модуль	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓		✓
Әдістеме және персонал мотивациясы		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
Білім беру саясаты, білім берудегі инновациялық үдерістер			✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓
Ғылыми зерттеулерді ұйымдастыру және білім берудегі ғылыми тұғырлар	✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓	✓
Білім берудегі әкімшілік және қаржы	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓			✓
Бағдарламаны басқару	✓	✓			✓	✓	✓			✓	✓	✓
Жобалау, жобаларды басқару және білім берудегі фандрайзинг	✓		✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓
Көшбасшылық, кикілжіңдер және өзгерістерді енгізу	✓		✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓

Оқу пәндерінің көмегімен білім беру бағдарламасы бойынша қалыптасатын оқу нәтижелеріне қол жеткізу матрицасы

Магистратура «Педагогика. Білім берудегі менеджмент»

№	Пән атауы	Пәннің қысқаша сипаттамасы (30-50 сөз)	К р е д.	Оқытудың қалыптастыратын нәтижелері (коды)												
				ON1	ON2	ON3	ON4	ON5	ON6	ON7	ON8	ON9	ON10	ON11	ON12	
1	ЖОО-да педагогикалық және психологиялық пәндерді оқыту әдістемесі	<p>Пәннің мақсаты: ЖОО мен колледждерде педагогика мен психологияны оқыту әдістемесін жобалау мен меңгеруде педагогикалық іс-әрекеттің дидактикасы, психологиясы және әдіснамасы аймағында теориялық білім кешенін қолдану қабілетін қалыптастыру.</p> <p>Курс психологиялық-педагогикалық білім берудегі негізгі ғылыми-практикалық мәселелерді ашады; білім беру, бақылау және оларды меңгеру сапасын түзету үдерістерімен таныстырады.</p>	5				V	V	V	V			V			V
2	Білім беру ұйымдарындағы персоналды басқару және кадрлық саясат	<p>Пәннің мақсаты: магистранттарда білім беру ұйымдарында кадрлық саясаттың заманауи әдістері мен құралдарын жалпылау және түсіндіру қабілетін қалыптастыру, персонал-технологияларды пайдалану.</p> <p>Курс персоналды басқарудың негізгі аспектілерін, кадрлық саясатын әзірлеудің теориялық және қолданбалы аспектілерін, қызметкерлерді тарту, бейімдеу және бағалау технологияларын, персоналды дамыту және ынталандыру принциптері мен әдістерін зерттеуге бағытталған.</p>	5				V	V	V	V			V			V

3	Білім берудегі басқару әдістері және коучинг бойынша практикум	<p>Пәннің мақсаты: магистранттарда қызметкерлердің тұлғалық өсуіне бағытталған психологиялық технологияларды жүзеге асыру қабілетін қалыптастыру және басқару біліктілігін дамытуда коучинг қолдану.</p> <p>Курс қызметкерлердің жеке және іскерлік мәселелерін шешудегі топтық жұмыстың әлеуетін, коучингтің теориялық және тұжырымдамалық тұғырларын, коучинг сессияларын жобалау және персоналмен жұмыс істеу әдістерін таңдау негіздерін ашады.</p>	5	V		V		V	V				V	V	
	Білім беру және мектеп саясатын талдау	<p>Пәннің мақсаты: білім беру және мектеп саясатын талдау қабілетін қалыптастыру, мектеп саясатын моделдеу және құжаттарды жобалау, мектепте инновациялық жобалар мен ұйымды басқару тәжірибесінде талдау құралдарын қолдану.</p> <p>Курс білім беруді инновациялық дамыту үшін мектеп саясаты мен ұйымдастыру мәдениетін салыстыру критерийлері мен өлшемдері бойынша бағалау және мониторинг әдістерін меңгеруді көздейді.</p>	5				V		V	V	V	V			V
	Білім берудегі инновациялық стратегиялар мен үрдістер	<p>Пәннің мақсаты – педагогикалық инноватика білімі негізінде педагогтардың инновациялық ойлауын дамыту, білім берудің инновациялық стратегияларын, әдістері мен технологияларын меңгеру.</p> <p>Курс магистранттардың белсенді қайта құру қызметінің құзыреттілігін меңгеруіне және Қазақстан мектебін жаңғыртудың қозғаушы күші болатын білім берудегі қазіргі инновациялық үрдістермен танысуға бағытталған.</p>	5			V	V		V	V		V		V	
	Білім беру реформасы және	<p>Пәннің мақсаты: білім беру жүйесін реформалау жағдайында мектеп мәдениетін</p>	5	V		V				V		V		V	V

мектеп мәдениеті	талдау, оны жобалау, салыстыру және дамыту қабілетін қалыптастыру. Курс Қазақстандағы білім беруді реформалау стратегиясын тарихи аспектіде және олардың сабақтастығын, нақты білім беру ұйымының мектеп мәдениеті мен мектеп климатын салыстыра отырып, тәртіптегі, ұйымның мектеп саясатындағы олқылықтарды жою үшін талдау қабілетін қалыптастырады.													
Ғылыми зерттеулерді ұйымдастыру және жоспарлау	Пәннің мақсаты қоғамның жаһандануы жағдайында Қазақстандағы ғылыми зерттеулерді ұйымдастыру және жоспарлау қабілетін қалыптастыру; зерттеу жүргізуде тәжірибелік-эксперименттік жұмыстарды жобалау. Курс ғылыми зерттеуді түсінудің әдіснамалық негізін, педагогикалық зерттеудің логикасы мен құрылымын, ҒЗЖ әдіснамалық аппаратын құруды, ЖОО ғылымының тарихын білуді қалыптастырады.	5	V	V			V					V	V	V
Орта білім беру сапасын арттырудағы зерттеу іс-әрекеті	Пәннің мақсаты: білім беру үрдісінің тиімділігін және білім сапасын арттыру үшін мектепте Action Research өткізу қабілетін қалыптастыру. Курс квалиметриялық және зерттеу тәсілдеріне, Action Research-тегі зерттеу циклінің кезеңдерінің логикасына және педагог – зерттеушінің рөлін дамытуға бағытталған.	5		V		V					V	V	V	V
Мектептегі әкімшілік	Пәннің мақсаты: магистранттардың нормативтік-құқықтық құжаттарды іске асыру негізінде мектепте әкімшілік жұмысты ұйымдастырудың жетекші тенденциясын ескере отырып, мектепте әкімшілік қабілетін қалыптастыру.	5	V	V		V	V		V					V

	Курс мектепте әкімшілік жұмысты ұйымдастырудың заманауи әдістерімен танысуға мүмкіндік береді және магистранттардың ақпараттық, құқықтық, функционалды сапаттылығын қалыптастырады, аналитикалық қабілеттерін дамытады.													
Білім берудегі қаржы және экономика	Пәннің мақсаты: магистранттардың білім берудегі экономикалық ресурстар мен қаржы ағымдарын басқару мәселелеріндегі құзыреттіліктерін, қаржыландыру модельдерін талдау және бағалау тәжірибесін алу, білім беру жүйесінде еңбек ақы және экономикалық қатынастарды реттейтін НҚА практикалық қолдану дағдыларын қалыптастыру. Курс білім беруді қаржыландырудың қазіргі жүйесін, енгізілетін өзгерістердің экономикалық орындылығын талдау дағдыларын меңгеруге бағытталған.	5	V			V	V		V	V				V
Оқу бағдарламасын басқару	Пәннің мақсаты: топтық, институционалды, мемлекеттік деңгейде білім беру мазмұнын талдау, бағалау және модельдеу қабілетін дамыту (оқу бағдарламасы). Курс оқу жоспарын басқарудың әртүрлі парадигмаларын, Стратегиялық жоспарлау әдістерімен, оқу жоспарын құру және әкімшілендіру, оқытудың нәтижелерін және оқу бағдарламасын жетекші парадигмалар мен оқыту стратегияларын моделдеуді ашады.	5	V	V			V					V	V	V
Білім берудегі прожект-менеджмент	Пәннің мақсаты: магистранттардың білім берудегі жобаларды басқару және жобалық міндеттерді тиімді орындау қабілетін қалыптастыру: рутиндік, операциялық,	5			V		V	V			V		V	V

		стратегиялық. Курс магистранттарда: жобадағы қауіптер мен өзгерістерді үйлестіру және басқару; жобалық жұмыстардың құрылымдық декомпозицияларын әзірлеу; стейкхолдерлермен қарым-қатынас жасау; Waterfall, Scrum, Trello, Kanban және т. б. құралдарын қолдану қабілеттерін қалыптастырады.												
	Білім берудегі фандрайзинг	Пәннің мақсаты: магистранттарда фандрайзинг және әлеуметтік-бағытталған маркетинг саласында тәжірибелік дағдыларды қалыптастыру, білім беруді ұйымдастыруға арналған фандрайзингтік іс-әрекетінің маңызын түсіну. Курс қазіргі фандрайзинг табиғатын түсінуге және білім беруге инвестиция тартудың заманауи технологияларын жүйелендіруге, инвестиция тарту бойынша нақанды жоспарлауға және өткізуге бағытталған.	5	V				V	V	V		V		V
	Әлеуметтік мәдени жобалау	Пәннің мақсаты: магистранттарда білім беру жүйесін және оның жеке элементтерін өзгерту және дамыту құралы ретінде білім беру саласындағы «жобалық тәжірибені» талдау мен пайдалану дағдыларын қалыптастыру. Курс білім беру саласындағы жобалау дағдыларын, жобаны басқару және оның әлеуметтік салдарларын, оны жүзеге асырудың гуманитарлық ортасын өзгерту және дамыту тұрғысынан меңгеруге бағытталған.	5	V				V		V		V		V
	Білім берудегі көшбасшылық	Пәннің мақсаты: магистранттардың көшбасшылық қасиеттерін дамыту және ұйымдастыру мақсаттарына жету үшін адамдармен өзара әрекеттестікте ықпал ету және билік көздерін тиімді пайдалану дағдыларын қалыптастыру. Курс басшылық және көшбасшылық	5	V			V	V			V	V		V

		негіздерін зерттеуге, команда мүшелерінің күшті және әлсіз жақтарын және көшбасшылық қабілеттерін талдауды қолдануға, білім берудегі өз көшбасшылығын дамытуға бағытталған.													
	Білім берудегі өзгерістерді басқару және енгізу	Пәннің мақсаты: магистранттардың өзгерістерді басқару туралы жүйелі түсініктерін қалыптастыру және өзгертін сыртқы орта жағдайында білім беру ұйымдары мен олардың бөлімдеріндегі өзгерістерді басқарушылық қолдаудың бастапқы іс-шараларын меңгеру. Курс өзгерістерді жүзеге асыру тәжірибесін, оларды сыни талдауды, басқаруды ұйымдастырудың тиімді нысандарын әзірлеуді қарастырады.	5			V	V	V				V		V	V
	Конструктивтік конфликтология	Пәннің мақсаты: кикілжіндер және олардың туындауы мен дамуының заңдылықтары мен механизмдері, кикілжінді басқару принциптері мен технологиялары және оларды конструктивтік форматқа ауыстыру туралы білімді қамтитын магистранттардың кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастыру. Курс конструктивті әлеуметтік, кәсіби, көпмәдениетті, көпэтникалық, көпконфессиялы өзара іс-қимылды қамтамасыз ету үшін келіссөздер технологияларын меңгеруге бағытталған	5	V		V	V	V			V			V	



Утвержден на заседании Ученого совета университета
Approved by University Academic Council Session
Хаттама/Протокол/Minutes № 8 «27» 042020
Ректор/Ректор/Rector Г.Мұтанов/Г.Мутанов/G.Mutanov

*Әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық
Университеті*

*Казахский национальный университет
имени аль-Фараби*

Al-Farabi Kazakh National University

**7M011 ПЕДАГОГИКА ЖӘНЕ
ПСИХОЛОГИЯ**

7M011 ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

**7M011 PEDAGOGICS AND
PSYCHOLOGY**

**7M01105- Педагогика. Білім берудегі
менеджмент
БІЛІМ БЕРУ БАҒДАРЛАМАСЫ
БОЙЫНША
ОҚУ ЖОСПАРЫ
Оқу мерзімі - 2 жыл**

**УЧЕБНЫЙ ПЛАН
ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
7M01105 – Педагогика. Менеджмент в
образовании
Срок обучения - 2 год**

**CURRICULUM
ON EDUCATIONAL PROGRAMS
7M01105 - Pedagogy. Management in
Education
Duration of study – 2 year**

**Дайындық бағыты –
ғылыми-педагогикалық**

**Направление подготовки –
научно-педагогическое**

Scientific-pedagogical training

**Берілетін дәреже:
7M01105- Педагогика. Білім берудегі
менеджмент
білім беру бағдарламасы бойынша
педагогика ғылымдарының магистрі**

**Присуждаемая степень:
Магистр: педагогических наук
по образовательной программе
7M01105 - Педагогика. Менеджмент в
образовании**

**Degree to award:
Master of pedagogical sciences of
educational programs
7M01105 – Pedagogy. Management in
Education**

Коды Код Code	Пән атаулары/ оқу жұмысының түрлері Наименования дисциплин/ видов учебной работы Names of disciplines/other educational activities	Кредит саны Кредиты Credits	Всего часов	из них:					Семестр/Семестры/Semesters				Қорытынды бақылау нысаны/Форма итогового контроля/ Final control form
				Дәр/ Лек/ Lec	Практ/ Практ./ practice	Зерт/ Лаб/ Lab	БӨЖ/ СРОП	БӨЖ/ СРО	I	II	III	IV	
1.	ТЕОРИЯЛЫҚ ОҚИТУ/ ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ/ THEORETICAL EDUCATING	84	2520	210	552	0	118	1640					
1.1	БАЗАЛЫҚ ПӘНДЕР (БП) ЦИКЛІ / ЦИКЛ БАЗОВЫХ ДИСЦИПЛИН (БД) / CORE DISCIPLINES (CD)	35	1050	90	231	0	49	680					
1.	ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРНЫ КОМПОНЕНТІ /ВУЗОВСКИЙ КОМПОНЕНТ/ UNIVERSITY COMPONENT	20	600	45	141	0	28	386					
	М-1 Ғылым тарихы мен философиясы модулі / Модуль истории и философии науки / Module on history and philosophy of science												
IFN 5201	Ғылым тарихы мен философиясы / История и философия науки / History and philosophy of science	3	90	15	15	0	4	56		3			Емтихан / Экзамен/ Exam
IYa 5202	Шетел тілі (кәсіби) / Иностранний язык (профессиональный)/ Foreign Language (professional)	5	150	0	45	0	7	98		5			Емтихан / Экзамен/ Exam
	М-2 Психология-педагогикалық модуль/ Психолого-педагогический модуль/ Psychology and Pedagogy Module												
PVSh 5203	Жоғары мектептің педагогикасы/ Педагогика высшей школы/ Pedagogy of higher education	5	150	15	30	0	7	98	5				Емтихан / Экзамен/ Exam
PU 5204	Басқару психологиясы/ Психология управления/ Psychology of management	3	90	15	15	0	4	56	3				Емтихан / Экзамен/ Exam
PP 5205	Педагогикалық практика / Педагогическая практика /	4	120	0	36	0	6	78		4			Есеп/ Отчет/

Teaching Internship										Report	
4032. ТАҢДАУ КОМПОНЕНТІ (ТК) / КОМПОНЕНТ ПО ВЫБОРУ (КВ) / ELECTIVE COMPONENT (EC)		15	450	45	90	0	21	294			
М-3 Әдістеме және қызметкерлерді ынталандыру / Методика и мотивация персонала / Methods and motivation of staff											
MPPedPsidD V 5206	ЖОО педагогикалық және психологиялық пәндерді оқыту әдістемесі/ Методика преподавания педагогических и психологических дисциплин в ВУЗе / Methods of teaching pedagogical and psychological disciplines at the university 95389	5	150	15	30	0	7	98	5		Емтихан / Экзамен/ Exam
УРКРОО 5207	Білім беруді ұйымдастырудағы персоналды басқару және кадр саясаты/ Управление персоналом и кадровая политика в организации образования / Personnel management and personnel policy in the organization of education 95390	5	150	15	30	0	7	98	5		Емтихан / Экзамен/ Exam
MUOPK 5208	Білім берудегі басқару әдістеру және коучинг бойынша практикум/ Методы управления в образовании и практикум по коучингу/ Management Methods in Education and Coaching Workshop 95392	5	150	15	30	0	7	98	5		Емтихан / Экзамен/ Exam
М-3 Білім беру саясаты, білім берудегі инновациялық үдерістер/ Образовательная политика, инновационные процессы в образовании/ Educational policy, innovative processes in education		15	450								
AOSHP 5206	Білім беру және мектеп саясатын талдау/ Анализ образовательной и школьной политики/	5	150	15	30	0	7	98	5		Емтихан / Экзамен/ Exam

	Analysis of educational and school policies 95393												
ISPO 5207	Білім берудегі инновациялык стратегиялар мен үдерістер / Инновационные стратегии и процессы в образовании/ Innovative strategies and processes in education 89405	5	150	15	30	0	7	98	5				Емтихан / Экзамен/ Exam
ROShK 5208	Білім беру реформасы және мектеп мәдениеті/ Реформа образования и школьная культура/ Education Reform and School Culture 95394	5	150	15	30	0	7	98	5				Емтихан / Экзамен/ Exam
1.2 БЕЙІНДЕУШІ ПӘНДЕР ЦИКЛІ (БП) / ЦИКЛ ПРОФИЛИРУЮЩИХ ДИСЦИПЛИН (ПД) / MAJOR DISCIPLINES (MD)		49	1470	120	321	0	69	960					
1. БЕЙІНДЕУШІ ПӘНДЕР ЦИКЛІ (БП) / ЦИКЛ ПРОФИЛИРУЮЩИХ ДИСЦИПЛИН (ПД) / MAJOR DISCIPLINES (MD) ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРНЫ КОМПОНЕНТІ / ВУЗОВСКИЙ КОМПОНЕНТ / UNIVERSITY COMPONENT		25	750	105	120	0	69	490					
	М-4 Ғылыми зерттеулер ұйымдастыру және зерттеу әрекеті / Организация научных исследований и исследовательская деятельность / Organization of scientific research and research activities												
OPNI 5301	Ғылыми-зерттеулерді жоспарлау және ұйымдастыру / Организация и планирование научных исследований/ Organization and planning of scientific research 615269	5	150	15	30	0	7	98	5				Емтихан / Экзамен/ Exam
IDPKSO 5302	Орта білім беру сапасын арттырудағы зерттеу қызметі/ Исследовательская деятельность в повышении качества среднего образования/	5	150	15	30	0	7	98		5			Емтихан / Экзамен/ Exam

	Research activities to improve the quality of secondary education 95401												
	М-5 Білім берудегі қаржы және әкімшілік/Администрирование и финансы в образовании/ Administration and finance in education		150	15	30	0	7	98					
ASh 5303	Мектептегі әкімшілік / Администрирование в школе/ The administration at the school 95408	5	150	15	30	0	7	98		5			Емтихан / Экзамен/ Exam
EFO 5304	Білім берудегі қаржы және экономика/ Экономика и финансы в образовании/ Economics and finance in education 95384	5	150	15	30	0	7	98		5			Емтихан / Экзамен/ Exam
	М-6 Бағдарламаны басқару/ Управление программой/ Curriculum management												
UUP 6305	Оқу бағдарламасын басқару/ Управление учебной программой/ Curriculum management 95411	5	150	15	30	0	7	98			5		Емтихан / Экзамен/ Exam
4536. ТАҢДАУ КОМПОНЕНТІ (ТК)/ КОМПОНЕНТ ПО ВЫБОРУ (КВ) / ELECTIVE COMPONENT (EC)		15	450										
	М-7 Білім берудегі фандрайзинг және жобалау және жобаны басқару/ Проектирование, управление проектами и фандрайзинг в образовании/ Projecting, managing projects and fundraising in education	15	450										
PMO 6307	Білім берудегі Проект-менеджмент/ Проект-менеджмент в образовании/ Project management in education	5	150	15	30	0	7	98			5		Емтихан / Экзамен/ Exam

1. МАГИСТРЛІК ДИССЕРТАЦИЯНЫҢ ОРЫНДАЛУЫН ЖӘНЕ ТАҒЫЛЫМДАМАН ӨТУДІ ҚАМТИТЫН МАГИСТРАНТТЫҢ ҒЫЛЫМИ- ЗЕРТТЕУ ЖҰМЫСЫ (МҒЗЖ)/ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА МАГИСТРАНТА (НИРМ), ВКЛЮЧАЯ ПРОХОЖДЕНИЕ СТАЖИРОВКИ И ВЫПОЛНЕНИЕ МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ/ MASTER'S STUDENT RESEARCH (MSR), INCLUDING SCIENTIFING INTERNSHIP AND DISSERTATION WRITING		24	720				50	670					
NIRM1	Ғылыми семинар / Научный семинар/ Research Seminar	3	90						1	1		1	
NIRM 2	Магистерлік диссертацияны орындау/ Выполнение магистерской диссертации/ Dissertation Writing	14	420						1	2	1	10	
NIRM 3	Ғылыми тағылымдама / Научная стажировка / Scientific Internship	3	90									3	
NIRM 4	Ғылыми журналдарда/ ғылыми-практикалық конференциялар материалдарындағы жарияланымдар / Публикация в паучном журнале/ материалах научно-практической конференции/ Publication in the Proceedings of International Conferences	4	120									4	
DVO	3696. ОҚЫТУДЫҢ ҚОСЫМША ТҮРЛЕРІ (ОҚТ) / ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ (ДВО) /ADDITIONAL TYPES OF TRAINING (ATT)												
IA	ҚОРЫТЫНДЫ АТТЕСТАТТАУ (ҚА) /ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ	12	360	0	0	0	25	335					

	(ИА) /FINAL ATTESTATION (FA)												
OZMD	1. МАГИСТРЛІК ДИССЕРТАЦИЯНЫ РӘСІМДЕУ ЖӘНЕ ҚОРҒАУ (МДРжК)/ ОФОРМЛЕНИЕ И ЗАЩИТА МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ (ОиЗМД)/ MASTER'S DISSERTATION PREPARATION AND DEFENSE (MDPaD)	12	360	0	0	0	25	335				12	
	БАРЛЫҒЫ / ИТОГО / TOTAL	120	3600	210	552	0	143	1975	30	30	30	30	

Одобрено

Оқу жұмысы жөніндегі проректор /

Проректор по учебной работе /

Vice Rector on Academic Affairs

Согласовано

Академиялық мәселелер жөніндегі департамент директоры /

Директор Департамента по академическим вопросам /

Director of Academic Affairs Department

Әдістемелік жұмыс қызметінің жетекшісі /

Руководитель службы методической работы /

Head of the Methodical Work Service

А.Хикметов /

А.Хикметов /

A.Khikmetov

Т.Мухитдинова /

Т.Мухитдинова /

T.Mukhitdinova

Г. Жакупова /

Г. Жакупова /

G.Zhakupova

Философия және саясаттану факультеті Ғылыми Кеңесінің мәжілісінде қарастырылып ұсынылған /

Обсуждено и рекомендовано на заседании Ученого Совета факультета философии и политологии /

Discussed and approved at the meeting of the Academic Council of the Faculty of Philosophy and Political Science

Философия және саясаттану факультетінің деканы /

Dean факультета философии и политологии /

Dean of the Faculty of Philosophy and Political Science

Педагогика және білім беру менеджменті кафедрасының меңгерушісі /

Заведующая кафедрой педагогики и образовательного менеджмента /

Head of the Department of Pedagogics and Educational Management

Протокол /Хаттама / Minutes

№ 10 « 17 » 04 2020



Ә. Масалимова /

А. Масалимова /

A. Massalimova

Н.С. Алгожаева /

Н.С.Алгожаева /

N. Algozhaeva

*Білім беру бағдарламасының координаторы/
Координатор образовательной программы/
Educational Program Coordinator*



**А.А. Булатбаева /
А.Булатбаева /
A.Bulatbaeva**

*Білім беру бағдарламасының құрастырушылары/
Разработчики образовательной программы/
Educational Program Authors*



**Ə.Қ. Мынбаева /
А.К. Мынбаева/
A.Mynbaeva**



**Н.С. Алгожаева /
Н.С.Алгожаева /
N. Algozhaeva**



**К.А. Есенова /
К.А. Есенова /
K.Yessenova**



**К.Б. Жумабекова/
К.Б. Жумабекова /
K.Zhumabekova**

ҚОСЫМША В

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ



РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

АВТОРЛЫҚ ҚҰҚЫҚПЕН ҚОРҒАЛАТЫН ОБЪЕКТІЛЕРГЕ ҚҰҚЫҚТАРДЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК ТІЗІЛІМГЕ МӘЛІМЕТТЕРДІ ЕНГІЗУ ТУРАЛЫ

ҚУӘЛІК

2021 жылғы «15» сәуір № 16678

Автордың (лардың) жөні, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе):
БУЛАТБАЕВА АЙГҰЛЬ АБДИМАЖИТОВНА, Есенова Камчат Аугажиевна

Авторлық құқық объектісі: **әдеби туынды**

Объектінің атауы: **ПАСПОРТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 7М01105 – Педагогика. Менеджмент
в образовании. 2 года**

Объектіні жасаған күні: **13.04.2021**



Құжат түңдүсқалығын <http://www.kazpatent.kz/ru> сайтының
"Авторлық құқық" бөлімінде тексеруге болады. <https://copyright.kazpatent.kz>

Подлинность документа возможно проверить на сайте [kazpatent.kz](http://www.kazpatent.kz)
в разделе «Авторское право» <https://copyright.kazpatent.kz>

ЭЦҚ қол қойылды

Оспанов Е.К.