Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті

ӘОЖ 37.015.3 (043) Қолжазба құқығында

ЖУМАБЕКОВА КЫРМЫЗЫ БАКЫТКАЛИЕВНА

Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың педагогикалық-психологиялық негіздері

6D010300 – Педагогика және психология

Философия докторы (PhD) дәрежесін алу
үшін дайындалған диссертация

Ғылыми кеңесші
педагогика
ғылымдарының
кандидаты, профессор
Н.С.Әлқожаева

Шетелдік ғылыми кеңесші
педагогика ғылымдарының
докторы, Вильнюс
университетінің профессоры
Rimantas Zelvys (Литва,
Вильнюс)

Қазақстан
Республикасы
Алматы, 2025

МАЗМҰНЫ:

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР 3
АНЫҚТАМАЛАР 4
БЕЛГІЛЕУЛЕРМЕН ҚЫСҚАРТУЛАР 6
КІРІСПЕ 7
1 БІЛІМ МЕНЕДЖЕРЛЕРІНІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ БАСҚАРУ ҚҰЗЫРЕТТІЛІКТЕРІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ҒЫЛЫМИ-ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ 22
1.1 Педагог кадрларды инновациялық басқару іс-әрекетіне дайындау мәселесінің зерттелуі 22
1.2 Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың отандық және шетелдік тәжірибесі 39
1.3 Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруды зерттеудің әдіснамалық тұғырлары 61
Бірінші бөлім бойынша тұжырым 71
2 БІЛІМ МЕНЕДЖЕРІНІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ БАСҚАРУ ҚҰЗЫРЕТТІЛІКТЕРІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТҰЖЫРЫМДАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ 73
2.1 Болашақ білім менеджерінің инновациялық мінез-құлқын дамыту тұжырымдаманың ресурстық негізі ретінде 73
2.2 Білім менеджерін инновациялық басқару іс-әрекетіне даярлау әдістемесі 93
2.3 Білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық үлгісі 103
Екінші бөлім бойынша тұжырым 115
3 БІЛІМ МЕНЕДЖЕРІНІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ БАСҚАРУ ҚҰЗЫРЕТТІЛІКТЕРІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ БОЙЫНША ТӘЖІРИБЕЛІК-ЭКПЕРИМЕНТТІК ЖҰМЫСТАР 116
3.1 Білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру диагностикасы 116
3.2 Білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру мәселесін зерттеудің тәжірибелік-эксперимент нәтижелері.....129
3.3 Білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруға бағытталған білім беру бағдарламасының сипаттамасы.....152
Үшінші бөлім бойынша тұжырым 159
ҚОРЫТЫНДЫ 161
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ 164
ҚОСЫМШАЛАР 177

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Бұл диссертациялық зерттеу жұмысында келесідей нормативтік құжаттарға сілтеме жасалынды:

Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Өмірбойы оқу (үздіксіз білім беру) тұжырымдамасын бекіту туралы: 2021 жылдың 8 шілдесі, N 471 бекітілген // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2100000471.

Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің Бұйрығы. Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын бекіту туралы: 2023 жылдың 19 қаңтарда, № 2 бекітілген //https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2200028916.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Қазақстан Республикасында жоғары білімді және ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы: 2023 жылдың 28 наурызда, N 248 бекітілген //https://adilet.zan.kz/kaz/docs.

Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрінің м.а. Бұйрығы. «Педагог» кәсіптік стандартын бекіту туралы: 2022 жылдың 15 желтоқсанда, N 500 бекітілген //https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2200031149.

Қазақстанда өмір бойы білім алу тұжырымдамасы /Қазақстан Үкіметі 2021 жылғы 8 шілдедегі Қаулысы.

Қазақстан Республикасы Президентінің «Ұлт жоспары – бес институционалдық реформаны жүзеге асыру жөніндегі 100 нақты қадам» бағдарламасы. – Астана, 2015, мамыр-20. http://adilet.zan.kz/kaz/docs/ K1500000100

Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы. - Астана: Ақорда, 2007. – №319-III ҚРЗ // http:www.edu.gov.kz (2008 ж.10 қаңтар).

«Қазақстан Республикасының білім беруді және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы» //Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 27 желтоқсандағы, №988 қаулысы // Егеменді Қазақстан – 2020, желтоқсан – 9.

«Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 7 желтоқсандағы, №1118 Жарлығына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы қаулысы // http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1200000909 (2012 ж. 5 шілде)

Қазақстан Республикасы Жоғары білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты. – Астана, 2010

Педагогтің кәсіби стандарты // «Атамекен» Қазақстан Республикасы Ұлттық кәсіпкерлер палатасының Басқарма төрағасының 2017 жылғы 8 маусымдағы, №133 бұйрығына қосымша

ҚР «Педагог мәртебесі туралы» Заңы // Егемен Қазақстан. - 2019, желтоқсан 31. - №250

АНЫҚТАМАЛАР

Бұл диссертациялық жұмыста келесі терминдерге сәйкес анықтамалар қолданылды:

Менеджмент – ұйымдағы адамдарды басқаруда қалай табысқа жету, ұжымды құру мен жетілдіру, оның дамуын қамтамасыз ету және қойылған мақсаттарға барынша тиімді әдістер арқылы қол жеткізу туралы ғылым болып табылады (Н.С.Әлқожаева).

Білім берудегі менеджмент – білім беру сапасын арттыруға бағытталған басқарудың әдістері, технологиялары, ұйымдастыру формалары, ұстанымдар жиынтығы болып табылады (Л.И. Петрова).

Білім менеджері - білім беру ұйымдарында оқу процесін басқаруға, дамытуға және ұйымдастыруға жауапты кәсіби маман. Оның міндеті - оқу бағдарламаларын жетілдіру, оқу сапасын бақылау, педагогикалық ұжымның жұмысын үйлестіру, қаржылық және материалдық ресурстарды тиімді басқару. Яғни, білім менеджері білім беру ұйымының стратегиялық мақсаттарына жетуі үшін қажетті жоспарлау, ұйымдастыру, бақылау және бағалау қызметтерін жүзеге асырады. Сонымен қатар, білім беру стандарттарына сәйкес жұмыс істеп, инновациялық әдістерді енгізу арқылы білім беру сапасын арттыруға ықпал ететін тұлға.

Білім берудегі менеджер – заманауи менеджменттің әдістерін, ұстанымдарын, функцияларын пайдалана отырып, білім беру үдерісінде басқарушылық және педагогикалық функцияларды жүзеге асыратын басқарудың субъектісі болып табылады.

Басқару – басқара отырып максималды жоғары нәтижені алу мақсатында топқа немесе ұйымға не болмаса жеке дара субъектіге, әсер ету үдерісі (С.Д. Неверкович).

Басқару - бұл белгілі бір мақсаттарға жету үшін ресурстарды тиімді пайдалану арқылы адамдар мен процестерді ұйымдастыру, үйлестіру, бақылау және бағыттау қызметі. Басқару процесі арқылы мекеменің немесе жүйенің жұмысын тиімді етіп жүргізіп, оның мақсаттарына қол жеткізу үшін қажетті шешімдер қабылданады.

Басқару құзыреттілігі – бұл ұйымды тиімді басқару үшін қажетті білім, дағдылар мен мінез-құлықтардың жиынтығы.

Басқарушылық құзыреттілік – бұл адамға көшбасшы міндеттерін ойдағыдай шешуге мүмкіндік беретін дағдылар.

Инновациялық басқару – бұл ұйымдардың, білім беру мекемелерінің немесе басқа да құрылымдардың жаңа идеяларды, процестерді және технологияларды енгізу арқылы тиімділігін арттыруға бағытталған басқару түрі.

Инновациялық басқару құзыреттілігі – бұл басқарушылар мен педагог-психологтардың инновациялық шешімдерді қабылдау, жүзеге асыру және бағалау қабілеттері.

Инновациялық басқару құзыреттілігі – бұл ұйымның немесе білім беру мекемесінің инновациялық процестерді тиімді басқару қабілеті. Бұл құзыреттілік педагог-психологтарға жаңа идеяларды, әдістерді және технологияларды енгізу, сондай-ақ өзгерістерге бейімделу үшін қажет.

Инновациялық басқару құзыреттілігі – бұл басқарушының немесе ұйым жетекшісінің инновациялық процестерді тиімді басқаруға, жаңашыл идеяларды енгізуге, өзгерістерге бейімделуге және ұйымның дамуында инновацияларды жүзеге асыруға қажетті білім, дағдылар мен қабілеттер жиынтығы. Бұл құзыреттілік стратегиялық ойлау, креативтілік, технологиялық жаңалықтарды пайдалану, өзгерістерді басқару және инновациялық жобаларды жүзеге асыру үшін жауапкершілікті алу сияқты қабілеттерді қамтиды. Инновациялық басқару құзыреттілігі ұйымның тиімділігін арттыру және бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету үшін маңызды.

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

ҚР – Қазақстан Республикасы
ЖОО – жоғары оқу орны
ЭК – элективті курс
ОӘК – оқу-әдістемелік кешен
МӨЖ – магистранттың өзіндік жұмысы
МОӨЖ – магистранттың оқытушымен өзіндік жұмысы
ТПҮ – тұтас педагогикалық үдеріс
Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ - әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті
Абай атындағы ҚазҰПУ – Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті
ББ – Білім беру бағдарламасы
ПжП – Педагогика және психология
ПБМ – Педагогика. Білім берудегі менеджмент
БТ – бақылау тобы
ЭТ – эксперименттік топ
БҚ – басқарушылық құзыреттілік
ИБҚ – инновациялық басқару құзыреттілігі
ЖМТ – жетістік мотивациясы тесті
Т.с.с. – тағы сол сияқты
Т.б. – тағы басқалар

КІРІСПЕ

Зерттеу тақырыбының өзектілігі:

Әлемдегі жаһандық модернизациялық өзгерістер жағдайында қазіргі қоғамның дамуы жаңа деңгейлерге енуімен, әлеуметтік құрылымның өзгеруімен және бұрын белгісіз салаларда сапалы жаңа қызмет түрлерінің пайда болуымен қарқынды жүреді. Жаңа дәуірдің жаңа форматтарына сәйкес қазіргі заманғы қазақстандық білім беру жаңғырту мен жаңарту жағдайында тұр: оның басымдықтары, мақсаттары, құндылықтары мен мазмұны өзгерді.

Жаһандану процесінде менталитет бойынша әртүрлі мәдени қоғамдастықтардың өзара іс-қимылының қарқындылығы адамдар арасындағы өзара түсіністіктің маңызды факторына айналды. Қоғам үшін білім менеджерлерінің құзыреттілік тәжірибесін қалыптастырудың маңыздылығы артты, өйткені мұндай тәжірибенің жан-жақтылығы әлемдік қоғамдастықтың одан әрі өркениетті дамуына жаңа сындарлы көзқарастарды іздеу кезінде диалогтың сапалы бірегейлігін анықтайды.

Қазақстан Республикасының білім беру жүйесінде жүргізіліп жатқан реформалар, цифрландыру, автономия және академиялық еркіндік принциптерін енгізу – білім беру ұйымдары басшыларының кәсіби деңгейін жаңа сапалық деңгейге көтеруді қажет етеді. Бұл талаптар білім менеджерлерінен тек дәстүрлі басқару біліктіліктерін ғана емес, сонымен қатар инновацияларды жобалау, енгізу және басқару салаларында да құзыретті болуды талап етеді. Педагогикалық білім беруді жаңарту процесі оның дамуының жүйелі тұрақты нәтижелерін қамтамасыз ете алуы үшін инновациялар практикасын әртүрлі психологиялық-педагогикалық бейіндегі мамандарды даярлаудың инновациялық модельдерін құру деңгейіне тарату қажет. Осындай модельдердің бірі білім беру менеджерлерін көп деңгейлі даярлау болып табылады, оны іске асыру әртүрлі деңгейлерде жүйелі инновацияларды қажет етеді: стратегиялық, ұйымдастырушылық-басқарушылық, құрылымдық-мазмұнды, технологиялық. Білім беру жүйесіне инновацияларды енгізу - бұл контекстке, мақсаттарға және білім беру мекемелерінің алдында тұрған қиындықтарға байланысты әртүрлі стратегияларды қолдануды талап ететін күрделі және көп қырлы процесс.

XX-XXI ғасырлар тоғысынан бастап қоғам бір әлеуметтік-экономикалық жүйеден екіншісіне көшу жағдайында өмір сүріп келеді. Бұл ауысу әдеттегі өмір салтының өзгеруімен де, құндылықтарды қайта бағалаумен байланысты рухани саладағы өзгерістерге тәуелді. Үздіксіз өзгеріс үстіндегі қазіргі қоғамда өндірістік және қоғамдық өмірдің әртүрлі салалары мен деңгейлеріндегі мамандардың жоғары кәсібилігі, кәсіби құзыреттілігі үлкен мәнге ие болды, өйткені бүгінгі таңда нарықтық экономика жағдайында түлектердің бәсекеге қабілеттілігі туралы мәселе өзекті болып табылады. Бұл білім беру саласының қызметкерлеріне де тікелей қатысты, өйткені, біріншіден, білім берушілердің

өздері, ең алдымен, өз саласында кәсіби білікті болуы керек, екіншіден, кәсіптік білім әрқашан жеке тұлғаны жан-жақты дамытуға бағытталған және оны қоғамдық өндіріске белсенді және тиімді қатысуға дайындау мақсатында өздері үшін және жалпы қоғам үшін үлкен пайда әкелуі тиіс.

Мемлекеттің экономикалық және әлеуметтік жетістіктері, ең алдымен, олардың білім жүйесімен, азаматтардың білім деңгейімен анықталатыны белгілі. Ол үшін білім алушылардың жоғары деңгейде білім алуына, мамандарды дайындауда білім сапасына, жаңа формациядағы педагогты қалыптастыруға өте үлкен көңіл бөліну қажеттігі туындап отыр. Бұған ғасырлар тоғысында білімді халықаралық деңгейде дамытудың бағыттарына арналған реформалар, соның ішінде Болон үдерісінің қарқынды дамуы дәлел.

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

Қазақстан Республикасының Білім беру мен ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасы [2] мен Қазақстан Республикасында жоғары білімді және ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы: 2023 жылдың 28 наурыздағы, № 248 Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысында [3] 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].

Бүгінгі жаһандану жағдайында білім беру жүйесі бұрын-соңды болмаған ауқымдағы өзгерістер мен сын-тегеуріндерге тап болуда. Жаңа технологиялардың енуі, цифрлық трансформация және жаһандық сын-тегеуріндер білім беру жүйесін үздіксіз жаңартуды талап етеді. Осыған байланысты инновациялар білім берудің ажырамас бөлігіне айналды. Білім берудегі инновациялар – бұл жаңа идеялар, тәсілдер, технологиялар мен шешімдерді енгізу арқылы оқыту мен тәрбиелеу, білім беру үдерістерін сапалық жаңа деңгейге көтеру. Олар оқу процесінің тиімділігін арттырып қана қоймай, сонымен қатар білім алушылардың шығармашылық және сыни ойлау қабілеттерін дамытуға, дербестікке тәрбиелеуге, өмір бойы оқуға дайындығын қалыптастыруға бағытталған. Мұндай жаңашылдықтар білім беру мекемелерінің құрылымында, басқару модельдерінде, оқыту әдістерінде, білім беру контентінде және педагогикалық кадрларды даярлау жүйесінде көрініс табады. Бүгінде білім беру бағытында қолданыс тапқан инновациялық технологиялар мен тәсілдер, атап айтқанда: цифрлық технологиялар және қашықтан оқыту (HyFlex, Coursera, Khan Academy, Bilimland, Moodle т.б.), виртуалды және кеңейтілген шындық (VR/AR), жеке траекториямен оқыту (Дифференциация және инклюзивті білім беру), жасанды интеллект (AI) және үлкен деректер (Big Data), форсайт-технологиялар, Soft skills дамытуға бағытталған оқыту, STEM және EdTech, интернационалдандыру және академиялық ұтқырлық (Erasmus+, DAAD), геймификация, гибридті оқыту, кейс-әдістер мен симуляциялар (PBL, Case Study) т.с.с. білім беру жүйесіндегі жаңа көзқарастар мен инновациялық басқаруға серпіліс беруде.

Басқару мәселелері әрқашан көптеген философиялық, әлеуметтік, психологиялық және педагогикалық зерттеулердің пәні мен нысаны, негізгі мәселелері болды.

Ғылымдағы басқару мәселелерінің әртүрлі аспектілерін зерттеу пәнаралық сипатқа ие. Сонымен, шетелдік зерттеушілер Ф.У. Тейлор [4], А. Файол [5], П.Ф. Друккер [6] және Э. Мэйоның [7] білім берудегі менеджменттің әдіснамалық негіздері мен басқару теориясы және кәсіпорындарды тиімді басқару туралы идеялары кейіннен алыс шетелдік ғалымдар Т. Буш [8], Б. Баркер, Р. Берд, Дж. Мерсер [9] және т.б., сондай-ақ, жақын шетелдік зерттеушілер Желвис Р. [10], М. Баркаускайте [11], Ю. Мельникова [12] Т.И. Шамова [13], С.Ю. Трапицын [14], т.б. ғалымдардың еңбектерінде көрініс тапты, бұл білім беру саласындағы менеджмент мәселесін зерттеудің теориялық негіздерін жасауға әсер етті.

Болашақ маманның кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық және әдістемелік негіздері шетелдік (Nezahat Guhlu, F.E.Weinert, S.P. Brown, J.Jones және т.б.), ТМД елдері (В.А. Сластенин, Н.В. Кузьмина, И.А. Зимняя, А.К. Маркова, А.П. Тряпицына және т.б.), қазақстандық (С.Ж. Пралиев, Б.А.

Тұрғынбаева, Б.Т. Кенжебеков, Г.Ж. Меңлібекова, К.С. Құдайбергенова, К.М. Беркімбаев және т.б.) ғалымдардың зерттеулерінде кеңінен қарастырылған [15].

Құзыреттілік дағдыларын қалыптастыру мәселелері де отандық ғалымдардың еңбектерінде кеңінен талданған: болашақ оқытушыларда: С.Ж. Пралиев К.К. Жампеисова, Н.Н. Хан [16], ЖОО студенттерді даярлауда: Г.А. Касен, А.Б. Отарбаева [17], А.Ж. Сапаргалиева [18], К.С. Ахметкаримова [19], С.С. Сейтенова, Ш.А. Мухангалиева [20], А.С. Магауова, Ж.Х. Салханова [21], біліктілікті арттыру жүйесінде білім беруді ұйымдарының мамандарын қайта даярлауда: А.А. Жайтапова, Г.А. Рудик, Е.В. Белошниченко, А.С. Сатывалдиева, [22], А.В. Сеничкина [23], Ш.Т. Таубаева [24].

Сондай-ақ, қазақстандық ғалымдар еңбектерінде педагогикалық менеджмент мәселесі XX ғасырдың 90 жылдарынан бастап соңғы жылдарды басым зерттеле бастады. Атап айтқанда, жалпы білім беретін мектептің педагогикалық үдерісін басқарудың теориясы мен практикасы (Т.О. Балықбаев, Т.М. Баймолдаев, Д.Н. Кулибаева, С.К. Исламгулова, К.Ж. Аганина, З.А. Исаева, Ж.Б. Умирбекова және т.б.); жоғары оқу орнын басқарудың ғылыми-педагогикалық негіздері, педагогикалық шарттары, ерекшеліктері (А.С. Сатыбалдиева, Л.Н. Ким, К.А. Жусупова Е.Ш. Козыбаев, Б.К. Омарова және т.б.); білім беру ұйымдары басшыларының даярлығын жетілдірудің теориялық-әдістемелік негіздері (А. Туксанбаев, А.З. Адильгазинов және т.б.); білім беру ұйымдарын басқарудағы өзара әрекеттестік, сабақтастықтың ғылыми негіздері (Б.Сайлыбаев, А. Абишев және т.б.); болашақ мұғалімінің басқарушылық іс-әрекетін дамыту, басқарушылық мәдениетін қалыптастырудың теориялық негіздері, эксперименттік тәжірибесі (Д. Абдраимов, А. Джунусбекова, К. Аданов және т.б.) мәселелері зерделенді [15].

Бүгінгі талаптарға сәйкес, әрбір педагог маманның алдына қойылып отырған басты міндеттерінің бірі – оқытудың әдіс-тәсілдерін үнемі жетілдіріп отыру және жаңа педагогикалық технологияларды меңгеру мен қолдану. Мұндай іс-әрекеттер барысында қоғамның әр мүшесінің шығармашылық әлеуетін жүзеге асыру қажеттілігі де айтарлықтай арта түседі. Сонымен қатар, педагогикалық қызмет пен оқытуда инновациялық үдерістер, басқару мәселесі педагогикалық инноватиканың қолданысы да негізгі түйін болып табылады. Аталмыш мәселе көптеген ғалымдардың (К. Ангеловский, М.С. Бургин, В.И.Загвязинский, В.П. Кваша, М.В. Кларин, Н.В. Коноплина, О.Г. Хомерики, А.В. Лоренсов, В.Я. Ляудис, Е.П. Морозов, П.И. Пидкасистый, Л.С. Подымова, М.М. Поташник, В.А. Сластенин, Н.Р. Юсуфбекова және т.б.) іргелі еңбектерінде зерттелген, бұл зерттеулер педагогикалық инноватиканың ғылым ретінде дамуына маңызды үлес қосты.

Республикамызда педагогикалық инноватиканың теориялық-әдіснамалық негіздері қазақстандық педагогтардың (К. Ажибеков, Б.Р. Айтмамбетова, К.Ж. Бұзаубақова, К. Құдайбергенова, Ш.Т. Таубаева, С.Н. Лактионова, А.К. Мынбаева, Т.А. Линчевская, Р.М. Масырова, М.А. Шкутина, т.б.) зерттеулерінде қарастырылған. Сондай-ақ, педагогикалық білім беру жүйесінде

оқытушының жеке тұлғасын қалыптастырудың теориялық-әдіснамалық негіздері де отандық және шетел (В.П. Беспалько, Е.В. Бондыревская, Е.В. Харламов, В.А. Сластенин, А.И. Пискунов, З.А. Исаева, Ж.Р. Баширова және т.б.) ғалымдардың зерттеулерінде көрініс тапты.

Қазіргі кездегі халықаралық әдебиеттерде инновациялық үдеріс, басқару, инновациялық басқару, менеджерлерді даярлау туралы көптеген еңбектер жарық көрді. Соның ішінде білім менеджерлерін даярлау мен білім беру жүйесіне заманауи талаптарға сай, инновацияларды ендіру мәселесін көздейді. Мәселен, білім беру ортасының болашақ менеджерлері ретінде педагогикалық мамандықтар студенттерінің кәсіби педагогикалық құзыреттілігін қалыптастырудың практикалық аспектілері Н. Магзумова, Н. Мирза, Г. Жумасултанова, К. Казиев [25], 21 ғасырдың жаңа талаптарын ескере отырып, білім беру саласындағы менеджерлердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың заманауи әдістері мен технологиялары Г. Космаганбетова, К. Аганина [26] зерттеулерінде кеңінен қарастырылса, Б.С. Толысбаев, Н.А. Курманов, Е.А. Ахмедьяров [27] зерттеулерінде Scopus және Web of Science жетекші екі дерекқорындағы басылымдарды библиометриялық және мазмұндық талдау негізінде құзыреттілік пен дағдылардың үлгілері жинақталып, зерттелген. Сондай-ақ, кіші және орта басқару деңгейлерінде инновациялық қызметпен айналысатын менеджерлер мамандығының құзыреттері қарастырылады. Инновациялық қызмет менеджерінің құзыреттілік моделі бес топ бойынша қалыптастыру тәсілі ұсынылған: кәсіби, функционалдық, цифрлық, әлеуметтік-мәдени және танымдық құзыреттер. Ал менеджмент жүйесіндегі басқарушы буынның басқару құзыреттерін қалыптастырудың тиімді тетіктерін әзірлеу мәселелері М.Ф. Хайруллин, Д.И. Воробьев [28] зерттеулерінде қарастырылған. Бүгінде қарқынды дамумен ілгері тұтынымға ие цифрлық трансформацияны жүзеге асыру үшін ұйымдық құзыреттілікті қалыптастыру және дамыту мәселелері, цифрлық қабілеттерді анықтау және дамытуға бағытталған модельді ұсыну шетел ғалымдары Jose M Gonzalez-Varona, Adolfo Lopez-Paredes, David Poza, Fernando Acebes [29], инновациялық менеджмент стратегиялары M. Gambal, A. Asatiani, J. Kotlarsky [30], M.-Chukri Idris, A. Durmuşoğlu [31], A. Lipovka, A. Islamgaleyev, J. Badjanova [32], B. Tolysbayev, H. Kurmanov, E. Akhmedyarov [33] еңбектерінде талданған.

Аталған зерттеулердің барлығы педагогикалық менеджментті, білім беру жүйесін басқаруды, оқу-тәрбие үдерісін дамытуға айтарлықтай үлес қосады және болашақ маманды даярлаудағы берілетін білім сапасын іске асырудың маңызды факторы екендігін көрсетеді. Десек те, олардың барлығы осы үдерістердің белгілі бір аспектілерін қарастырады. Зерттеу барысында психологиялық-педагогикалық ғылыми әдебиеттерге және практикаға жасаған талдау білім беру саласындағы басқарушылық проблемасының әртүрлі аспектілерінің зерттелгендігін айқындағанмен, болашақ білім менеджерлерінің

инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруды негіздеу ғалым-зерттеушілердің назарынан тыс қалған.

Соңғы жылдары білім беру мекемелерінде кеңінен таралған инновациялық процестерді басқару тәжірибесін талдау білім беру мекемелерінің басшылығының басқарушылық құзыреттіліктің жеткілікті деңгейіне ие болмауына байланысты инновацияларды жобалау, енгізу, игеру көбінесе жеткіліксіз нәтижелі жүзеге асырылатындығын көрсетеді.

Осылайша, білім беру жүйелерінің тұрақты және инновациялық дамуына мемлекет пен қоғам тарапынан болып жатқан талаптар мен білім беру менеджерлерінің осы процестерді тиімді басқаруға дайындығы арасында қайшылық бар екенін байқаймыз.

Білім беру мекемелері басшыларының жаңа жағдайларда тиімді басқарушылық қызметке дайын болмауының себептерінің бірі білім беру жүйелерін жаңғырту стратегияларына сәйкес келетін басқарушылық құзыреттерді қалыптастыруға білім беру менеджерлерін кәсіби даярлау бағдарламаларының жеткіліксіз бағытталуы болып табылады. Осыған байланысты білім беру менеджерлерін кәсіби даярлау бағдарламаларының талаптары мен сапасын бағалау жүйесін қалыптастырудың өзекті қажеттілігі бар, ол кәсіби-басқарушылық қызметті жетілдіру, басқарушы кадрларды даярлауда бар проблемаларды анықтау және оларды нәтижелі шешу үшін негіз болады.

Педагогикалық теория мен практиканы талдау болашақ білім менеджерлерінің құзыреттілік тәжірибесін қалыптастыру мен төмендегі бағыттар арасында қарама-қайшылықтардың бар екендігін көрсетеді:

- жоғары педагогикалық оқу орындары білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастырудың мүмкіндіктері мен оны жүзеге асырудың ғылыми тұрғыдан негізделмеуі арасында;

- педагогтардың еңбегін ынталандыру мәселелерінің теориялық дамуының жоғары дәрежесі мен басқарушылық шешімдерді іске асыру шарттары ретінде педагогтардың инновациялық қызметке деген уәждемесін дамытуды қамтамасыз ететін тетіктердің жеткіліксіз дамуы арасында;

- болашақ білім менеджерлерінің құзыреттілік тәжірибесін және қалыптасқан педагогикалық өзара әрекеттесу жүйесін қалыптастырудың заманауи теориясы мен практикасы арасында.

Мәселенің даму дәрежесін талдау педагогикалық ғылымның болашақ білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастырудың маңыздылығын мойындауы мен қосымша кәсіптік білім беру жағдайында осы процесті теориялық және әдіснамалық қамтамасыз етудің жеткіліксіз дамуы арасында туындаған қайшылықты тұжырымдауға мүмкіндік берді.

Анықталған қайшылықтар зерттеу мәселесін: болашақ білім менеджерлерін инновациялық басқару қызметіне тұрақты ынталандыруды қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін білім беру мекемесі басшысының кәсіби

қызметінің мазмұны қандай болуы керек деген тұрғыда қарастыруды да көздейді.

Осы орайда, білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктері – бұл білім беру ұйымының дамуын стратегиялық жоспарлай білу, жаңашыл идеяларды қолдау, инновациялық жобаларды басқару, заманауи технологияларды тиімді пайдалану секілді кәсіби дағдыларды қамтитын кешенді ұғым.

Алайда қазіргі тәжірибеде бұл бағыттағы құзыреттер жүйелі түрде қалыптаспаған, оларды дамытуға арналған әдістемелік негіздер жеткіліксіз. Осыған байланысты білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру мәселесі ғылыми-зерттеу тұрғысынан өзекті болып отыр.

Біздің зерттеуіміздің негізгі мәселесі болашақ білім менеджерлерінің кәсіби қызметін дамытудың тиімді субъектісі болу қабілетін анықтайтын жеке тұлғалық қасиеттерінің кешенін анықтау болды. Дәл осы аспект заманауи басшының басқару қызметінің құрамдас бөлігі болып табылады.

Қазіргі кезде білім менеджерлерін басқарушы ретінде даярлау мен олардың іс-әрекеті, мақсаты, міндеттері арасында, сонымен қатар маман ретінде даярлау теориялары мен инновациялық басқару теорияларының арасындағы қарама-қайшылықтардың белгілі бір жиынтығы әдіснамалық, теориялық, технологиялық компоненттердің бірлігі мен өзара байланысына негізделген және университеттің білім беру процесінде тиімді болатын білім менеджерінің педагогикалық өзара әрекеттесудегі құзіреттілік тәжірибесін қалыптастырудың тұтас тұжырымдамасын жасаудан тұратын зерттеу мәселесін анықтауға мүмкіндік береді. Сол себепті зерттеу жұмысының тақырыбын: «**Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың педагогикалық-психологиялық негіздері**» деп қарастыруды көздедік.

Зерттеу мақсаты: Білім менеджерлерінің бойында инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың педагогикалық-психологиялық ерекшеліктері мен әдістемесін тұжырымдамалық-практикалық негіздеу.

Зерттеу міндеттері:

- инновациялық басқару құзыреттіліктері туралы теорияларды жүйелеу;
- «білім менеджері», «инновациялық басқару құзыреттілігі» ұғымдарының мәнін ашу, өзіндік тұрғыдан анықтама беру;
- болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін құрастыру;
- инновациялық басқарушылық құзыреттіліктерді қалыптастырудың әдістемесін құрастыру;
- білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруға ықпал жасайтын пәннің оқу әдістемелік кешенін құру;
- білім менеджерінің басқару құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесін тәжірибеде тексеру.

Зерттеу нысаны: ЖОО педагогикалық мамандарды даярлау.

Зерттеу пәні: білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру.

Зерттеудің болжамы: Егер жоғары мектептің педагогикалық процесіне болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру моделі, әдістемесі мен мазмұны енгізілсе, онда тұлғалық және педагогикалық қабілеттерді, менеджерлік білім, іскерлік, дағдыларды қалыптастыру тиімдірек болады, өйткені қалыптастыру процесі мақсатты, технологиялық, өлшемдік тұрғысынан қамтамасыз етіледі.

Зерттеу әдістері: теориялық әдістер (философиялық, педагогикалық, психологиялық, ғылыми-әлістемелік, оқу-әдістемелік құралдарын зерттеу және талдау; зерттеу мәселесі бойынша диссертациялар мен нормативті-құқықтық құжаттармен ғылыми басылымдармен танысу, зерттеу, анализдеу, салыстыру, синтездеу); эмпирикалық әдістер (бақылау, сауалнама, тест, диагностикалық зерттеулер, эксперимент түрлері, педагогикалық-психологиялық диагностикалық); педагогикалық әдебиеттерді зерттеу (негізгі ұғымдарға терминологиялық және мазмұндық талдау, құрылымдық-мазмұндық талдау), жоғары оқу орындарының педагогикалық тәжірибесін жалпылау және педагогикалық эксперимент, сауалнама, сұрақ-жауап, математикалық статистика әдістері.

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

Зерттеудің теориялық және практикалық маңыздылығы:

- зерттеу нәтижелерін жоғары оқу орындарында ғылыми-педагогикалық бағыт бойынша маман даярлауда; білім беру менеджерлерін дайындау жұмысын жетілдіруде; педагогика және психология мамандығы бойынша элективті курстар мен жеке дәрістер әзірлеуде; білім алушылардың ғылыми-зерттеу жұмыстарын орындауда; білім беру бағдарламаларын дайындауда; білім менеджерлерінің біліктілігін арттыруда; «7М01101 – Педагогика және психология» және «7М01105 – Педагогика. Білім берудегі менеджмент», 7М01103 – Педагогика және психология: Білім берудегі менеджмент білім беру бағдарламалары негізінде мамандар дайындауда қолдануға болады.

Зерттеудің теориялық-әдіснамалық негіздері: «білім менеджері», «басқару», «инновациялық басқару» «менеджмент», «құзыреттілік» ғылыми ұғымдарын ашатын философиялық, әлеуметтік-психологиялық және педагогикалық тұжырымдар мен қағидалар, маман даярлаудағы мәні мен дамуы туралы, өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру механизмдерін тудыратын ішкі және сыртқы факторларының өзара

байланысын көрсететін тұлғаның жекелік, өзін-өзі дамытушылық тұтастығы тұрғысындағы гуманистік тұжырымдамалары; ұжымдық-шығармашылық тәрбиелеу теориялары; педагогикалық құбылыстар мен үдерістерге қатысты қарастырылған тәсілдердің, жүйелі-құрылымдық талдаудың негізгі қағидалары; аксиологиялық, іс-әрекеттік және тұлғалық-бағдарлық, кешендік амалдарының психологиялық тұжырымдамалары және т.б.

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

Зерттеудің базасы: әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, Абай атындағы ҚазҰПУ

Зерттеудің ғылыми жаңалығы:

- болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық негіздері жүйеленіп, білім беру менеджменті, құзыреттілік теориясы, инновациялық педагогика және басқару психологиясы тұрғысынан жан-жақты талданды; білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастырудың маңыздылығы айқындалды, құзыреттілік құрылымының мазмұны, компоненттері және қалыптастыру шарттары ғылыми негізде сараланып, отандық және шетелдік теориялар мен тұжырымдамалар қарастырып, зерттеулер мен тәжірибелерге талдау жасалды.

- «басқару» «білім менеджері», «инновациялық басқару құзыреттілігі» ұғымдарының мәні теориялық тұрғыдан талданып, олардың мазмұндық ерекшеліктері, құрылымдық компоненттері айқындалды; көптеген зерттеулерді қарастыру барысында ғалымдардың берген анықтамаларын талдап, соның негізінде берілген анықтамаларға толықтыру жасап, авторлық анықтамалар ұсынылды, олар зерттеудің негізгі ұстанымдары мен құрылымдық моделімен үйлестірілді; ұсынылған анықтамалар отандық білім беру жүйесінің ерекшеліктерін ескере отырып, білім менеджерлерін кәсіби тұрғыда дамытуға бағытталған.

- білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі жасалды; білім менеджерінің алдында тұрған жаңа міндеттерге нақты талдау жасай отырып, білім менеджеріне қажетті инновациялық басқару құзыреттіліктерін модельдеуге және арнайы оқу бағдарламасын ұсынуға негіз болды. Бұл модель мотивациялық-құндылықтық, функционалды-іс-әрекеттік, когнитивтік, және рефлексивті компоненттерді қамтитын кешенді құрылым ретінде ұсынылды.

Модель білім менеджерінің кәсіби даму траекториясын, құзыреттіліктердің қалыптасу деңгейін және оларды педагогикалық шарттар арқылы дамыту жолдарын көрсетіп, оның практикалық қолдану мүмкіндіктерін айқындайды. Ұсынылған модельдің мазмұны отандық және шетелдік тәжірибелерге сүйеніп, ғылыми тұжырымдар мен педагогикалық ұстанымдар арқылы негізделді. Модельді білім беру ұйымдарында енгізу құзыреттілікке негізделген оқыту мен басқарудың тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді. Ұсынылып отырған модель диссертациялық жұмысымыздың екінші бөлімінде, 9-суретте сипатталған.

- білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыруға бағытталған пәннің оқу-әдістемелік кешені жасалып, тиімділігі тәжірибеде тексерілді; «Білім берудегі инновациялық стратегиялар мен үдерістер» пәнінің оқу-әдістемелік кешенінің мазмұны теориялық білімді, тәжірибелік тапсырмаларды, кейс-стади мен жобалық оқыту элементтерін қамтиды. Пән мазмұны білім менеджерлерінің кәсіби құзыреттіліктерін мақсатты түрде дамытуға бағытталып, оқу үдерісіне икемделді. Оның тиімділігі тәжірибелік-эксперименттік жұмыста тексеріліп, оң нәтижелер көрсетті. Эксперимент нәтижесінде білім алушылардың басқарушылық ойлау, инновациялық шешім қабылдау және кәсіби жауапкершілік дағдылары жоғарылағаны байқалды. Арнайы әзірленген оқу-әдістемелік кешен білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін мақсатты қалыптастыруға бағытталды. Оның мазмұнына заманауи білім беру технологиялары, геймификация элементтері, форсайт әдісі арқылы жаттығулар, интерактивті тапсырмалар енгізілді.

- Білім менеджерлерін даярлауға және инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруға бағытталған «Білім беру жүйелерін инновациялық басқару» білім беру бағдарламасы жасалды. Білім беру бағдарламасы диссертациялық жұмыстың нәтижелері негізінде ұсыныс ретінде құрастырылды. 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. Бағдарламаның оқыту нәтижелері: білім беру ұйымын инновациялық тұрғыда басқарудың негіздерін меңгереді; цифрлық трансформация мен білім беру технологияларын тиімді енгізуді үйренеді; командалық жұмысты басқару мен стратегиялық жоспарлау қабілеттерін дамытады; инновациялық жобаларды басқару әдістерін қолдана алады. «Білім беру жүйелерін инновациялық басқару» білім беру бағдарламасының ұсынылуы – уақыт талабына сай маңызды қадам болып табылады. Бұл бағдарлама білім беру саласындағы басқарушыларды заманауи әдістермен оқытып, олардың инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруға бағытталған. Бағдарламаның ғылыми жаңалығы — дәстүрлі әкімшілік тәсілдерден арылып, білім беру мекемелерін стратегиялық және креативті басқаруға мүмкіндік беретін жаңа білім мазмұнын ұсынуында.

Бағдарламаның өзектілігі: білім саласындағы цифрлық трансформацияны басқару; инновациялық жобаларды жоспарлау және жүзеге асыру; командалық көшбасшылық пен өзгерістер менеджменті; халықаралық тәжірибеге негізделген білім беру саясаттарын енгізу және т.б. Осылайша, бұл бағдарлама білім беру жүйесін жаңғыртуға, оны тиімді басқаруға қабілетті кәсіби мамандарды даярлау арқылы елдің адами капиталын дамытуға бағытталған маңызды құрал болып табылады.

«Білім беру жүйелерін инновациялық басқару» білім беру бағдарламасын ҚХР Іле педагогикалық университетімен байланыс жасалып, болашақта қос дипломды бағдарлама ретінде жүзеге асыру көзделуде.

Қорғауға ұсынылатын қағидалар:

1. Басқару құзыреттіліктері туралы теорияларды жүйелеп, талдау барысында «басқару», «білім менеджері», «инновациялық басқару құзыреттілігі» ұғымдардарының мәні мен мазмұны тұжырымдалды және авторлық анықтама берілді:

- «*Басқару*» - бұл белгілі бір мақсаттарға жету үшін ресурстарды тиімді пайдалану арқылы адамдар мен процестерді ұйымдастыру, үйлестіру, бақылау және бағыттау қызметі. Басқару процесі арқылы мекеменің немесе жүйенің жұмысын тиімді етіп жүргізіп, оның мақсаттарына қол жеткізу үшін қажетті шешімдер қабылданады.

- «*Білім менеджері*» - білім беру ұйымдарында оқу процесін басқаруға, дамытуға және ұйымдастыруға жауапты кәсіби маман. Оның міндеті - оқу бағдарламаларын жетілдіру, оқу сапасын бақылау, педагогикалық ұжымның жұмысын үйлестіру, қаржылық және материалдық ресурстарды тиімді басқару. Яғни, білім менеджері білім беру ұйымының стратегиялық мақсаттарына жетуі үшін қажетті жоспарлау, ұйымдастыру, бақылау және бағалау қызметтерін жүзеге асырады. Сонымен қатар, білім беру стандарттарына сәйкес жұмыс істеп, инновациялық әдістерді енгізу арқылы білім беру сапасын арттыруға ықпал ететін тұлға.

- *«Инновациялық басқару құзыреттілігі»* – бұл басқарушының немесе ұйым жетекшісінің инновациялық процестерді тиімді басқаруға, жаңашыл идеяларды енгізуге, өзгерістерге бейімделуге және ұйымның дамуында инновацияларды жүзеге асыруға қажетті білім, дағдылар мен қабілеттер жиынтығы. Бұл құзыреттілік стратегиялық ойлау, креативтілік, технологиялық жаңалықтарды пайдалану, өзгерістерді басқару және инновациялық жобаларды жүзеге асыру үшін жауапкершілікті алу сияқты қабілеттерді қамтиды. Инновациялық басқару құзыреттілігі ұйымның тиімділігін арттыру және бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету үшін маңызды.

2. Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі. Моделдің мақсаты – білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру арқылы білім беру жүйесіндегі тиімді басқаруды қамтамасыз ету. Ол әдіснамалық,

мазмұндық, әдістемелік, бақылау-нәтижелік блоктарды қамтыды. Мотивациялық-құндылықтық, функционалды-іс-әрекеттік, когнитивті, рефлексивті компоненттер қарастырылып, тиімді әдістемелері тәжірибеде тексерілді. Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі білім беру саласындағы басқарушылардың инновациялық ойлауын, басқару қабілеттерін және кәсіби құзыреттіліктерін жүйелі түрде дамытуға бағытталған теориялық-әдіснамалық негіз ретінде құрастырылып, ұсынылды.

3. Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруға ықпал жасайтын «Білім берудегі инновациялық стратегиялар мен үдерістер» пәнінің оқу әдістемелік кешені. Бұл оқу әдістемелік кешен әл-Фараби атындағы ҚазҰУ: «7М01101 – Педагогика және психология» білім беру бағдарламасының оқу жоспарына ендірілді. Пәннің негізгі мақсаты – педагогикалық инноватика білім негізінде педагогтардың инновациялық ойлауын дамыту, білім берудің инновациялық стратегияларын, әдістері мен технологияларын меңгеру. Пәнді оқыту барысында білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру диагностикасы жасалды, тиімді әдістемелер жүргізіліп, нәтижелері ұсынылды.

Абай атындағы ҚазҰПУ: «7М01101 – Педагогика және психология» білім беру бағдарламасының оқу жоспарына «Білім берудегі инновациялық үдерістер» пәнін қосу ұсынылды. Пәннің мақсаты: Инновациялық үдерістерді дамытудың жалпы тенденцияларымен таныстыру және педагогтің инновациялық қызметін құру дағдыларын игеру.

4. Инновациялық басқару іс-әрекетінде басқару теорияларын қолданудың жолдары мен әдістемелердің («Ерік жігеріңіз мықты ма?», «Жетістік мотивациясы», «Менеджмент туралы түсінік», «Басқарушылық құзыреттерді бағалау», «Басқару әлеуетінің шектеулері» әдістемелері), ұсынылған пәннің тиімділігі тәжірибелік-педагогикалық жұмыс барысында тексеріліп, дәлелденді. Әдістемелер Спирменнің корреляция коэффициенті арқылы есептеліп, мәнді корреляциясы анықталды.

5. Білім менеджерлерін даярлауға бағытталған «Білім беру жүйелерін инновациялық басқару» білім беру бағдарламасы. 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. ББ мақсаты – білім беру саласында басшылық қызмет атқаратын мамандардың заманауи басқару стратегияларын, цифрлық технологияларды және инновациялық әдістерді тиімді қолдану қабілеттерін дамыту. Білім беру бағдарламасына зерттеуімізге байланысты модульдер мен пәндер ендірілді.

Зерттеу кезеңдері: зерттеу жұмысы 3 кезеңмен өткізілді.

1-кезең (2018-2019 жж.) - зерттеу бағыты бойынша материалдар жиналды, талдау жасалды, ғылыми аппарат негізделді, жоғары педагогикалық оқу

орындарының озық тәжірибелері жинақталып, қорытыланды, тәжірибелік-эксперимент жұмысының бағдарламасы әзірленді.

2-кезең (2019-2020 жж.) - басқарушылық стиль, басқарушылық рөлдер, басқарушылық түрлері, басқарушылық құзыреттілік бойынша материалдар сұрыпталды, болашақ білім менеджерінің басқарушылық құзыреттілігі ұғымының мәні анықталды. Болашақ білім менеджерінің инновациялық басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың моделі және оның мазмұны жасалды. Білім менеджерінің инновациялық басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуының деңгейін анықтаудың диагностикалық әдістемесі (сауалнамалар мен анкеталық сұрақтар, тест түрлері, ойын-жаттығулар және т.б.) іріктелді. Білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастырудың әдістемесі жасалды. Базалық міндетті пәндер, бейіндеуші міндетті пәндер бағдарламаларының мазмұнына қосымшалар, тренингтер мен жұмыс бағыттарын анықтау және оларды жүзеге асыру бойынша әдістемелік нұсқаулар әзірленді. Айқындау, қалыптастыру эксперименті жүзеге асырылды.

3-кезең (2020-2025 жж.) – тәжірибелік-эксперимент жұмысы кезеңінде қол жеткізген қорытынды нәтижелерге талдау жасалды және статистикалық өңдеу жұмыстары жүргізіліп, қорытынды жасалды. Диссертация материалдары талапқа сай рәсімделді.

Диссертациялық жұмыс бойынша «әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы, Жергілікті этика комитетінің қорытынды анықтамасы 06.05.2025 жылғы №549 берілді. Мақұлдау нөмірі IRB – A1611.

Жарық көрген ғылыми еңбектері: Диссертациялық жұмыстың мазмұны 14 еңбекте жарияланды. Соның ішінде 5 мақала ҚР Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым және жоғары білім саласындағы сапаны қамтамасыз ету комитеті ұсынған басылымдарда, 1 Scopus базасына енген шетелдік басылымдарда, 7 халықаралық ғылыми конференциялар жинақтарында, 1 Отандық ғылыми жетекшімен авторлық бірлестіктегі оқулықта жарияланды.

1. Педагогикалық менеджмент // Н.С. Әлқожаева, Қ.Б. Жұмабекова. Оқулық. Алматы: Қазақ университеті, 2018. – 132 б.

2. Болашақ білім менеджерлерінің басқарушылық іс-әрекеттерін қалыптастыру. Қазақстанның ғылымы мен өмірі. №2 (78) 2019. 81-84 б

3. Білім менеджерлерінің инновациялық басқару әрекеттері. YI Халықаралық Фараби оқулары. Студенттер мен жас ғалымдардың «Фараби әлемі» атты халықаралық ғылыми конференция материалдары. 2 том, 2019. 514-518 б.

4. Білім менеджерлерінің басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру жолдары. Қазақстанның ғылымы мен өмірі.- 2020 №5/1. 154-157б.

5. Әл-Фарабидің басқару әрекеттері туралы ойлары. «Фараби әлемі» халықаралық ғылыми конференция материалдары. 6-9 сәуір 2020ж. 2 том. Алматы: Қазақ университеті, 2020. -129-133б.

6. Абайдың басқарушылық бейнесі. Т.Тәжібаевтың 110 жылдығына арналған «Білім және психологиялық-педагогикалық ғылым: жүйелілік, сабақтастық, инновациялық» атты халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдары. Алматы: Қазақ университеті, 2020.-119-122 б.

7. Абай Құнанбаевтың ел басқару бейнесі және басқару іс-әрекеті туралы ойлары. Материалы VII Международной научно-практической конференции «Наука и образование в современном мире: вызовы XXI века». 20-22 октябрь 2020г. 1 том. Секция 05. Нур-Султан, 2020. 146-149бб.

8. Педагог-психологтың инновациялық іс-әрекеті және оның бағыттары. «Фараби әлемі» атты студенттер мен жас ғалымдардың халықаралық ғылыми конференция материалдары. Алматы, Казахстан, 06-08 сәуір 2021ж. 2-том. – Алматы: Қазақ университеті, 2021. 510-512 бб.

9. Technologies of Formation of Teachers Readiness for Innovative Activity. Al-Farabi Kazakh National University, journal of Educational Sciences. «Қазақ университеті» № 2 (67) 2021. 4-10 стр.

10. Болашақ педагогтардың инновациялық іс-әрекетке дайындығын қалыптастыру технологиялары. Қазақстан ПҒА, Хабаршы №3, маусым 2021;

11. Studying Future Educational Psychologists' Readiness for Innovation Management Competencies in Universities of Kazakhstan. International Journal of Instructionthis link is disabled, 2022, 15(4), pp. 233–258.

12. Болашақ педагогтарды инновациялық педагогикалық іс-әрекетке дайындау. Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің хабаршысы. 5 (399) 2022ж. 19-32 бб.

13. Білім берудегі инновациялық технологиялар және педагогтің инновациялық қызметі педагогикалық құбылыс ретінде. Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ-ң 90 жылдығы аясында Академик Т.Т. Тәжібаевтың туылғанына 114 жыл толуына арналған «Қазақстан ғылым және оқу-ағарту жүйесі: даму жолдары мен болашағы» атты халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция жинағы. – Алматы, 2024. 889-894 бб.

14. Педагогикалық басқарудың инновациялық әдістері. әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті педагогика және білім беру менеджменті кафедрасының 85 жылдығына арналған «Заманауи білім мен ғылым: тарихы, болашағы» атты халықаралық ғылыми конференция материалдары. – Алматы: Қазақ университеті, 2025. 461-464 бб.

Диссертацияның құрылымы. Диссертация кіріспеден, үш тараудан, қорытындыдан, пайдаланылған әдебиеттер тізімі мен қосымшалардан тұрады.

Кіріспе бөлімінде зерттеу жұмысының өзектілігі, диссертациялық зерттеу жұмысына негіз болған қарама-қайшылықтар, негізгі мәселелер анықталып, диссертациялық жұмыстың ғылыми аппараты берілді.

«Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың ғылыми-теориялық негіздері» атты бірінші бөлімде педагог кадрларды инновациялық басқару іс-әрекетіне дайындаудың сипаты

зерделеніп, білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың отандық және шетелдік тәжірибесі талданды; білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруды зерттеудің әдіснамалық тұғырлары мен зерттеу логикасы негізделді.

«Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың тұжырымдамалық негіздері» деп аталған екінші бөлімде болашақ білім менеджерінің инновациялық мінез-құлқын дамыту тұжырымдаманың ресурстық негізі ретінде мазмұндалды; білім менеджерін инновациялық басқару іс-әрекетіне даярлау әдістемесі жүйеленіп, білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық үлгісі әзірленді.

«Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру бойынша тәжірибелік-эксперименттік жұмыстар» атты үшінші бөлімде білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың диагностикалары анықталып, сауалнамалар мен әдістемелер іріктеліп жүргізілді; білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру мақсатында элективті пәннің ОӘК мазмұндалды; білім менеджерін даярлауға, олардың инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруға бағытталған «Білім беру жүйелерін инновациялық басқару» білім беру бағдарламасы ұсынылды.

1 БІЛІМ МЕНЕДЖЕРЛЕРІНІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ БАСҚАРУ ҚҰЗЫРЕТТІЛІКТЕРІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ҒЫЛЫМИ-ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

1.1 Педагог кадрларды инновациялық басқару іс-әрекетіне дайындау мәселесінің зерттелуі

Кәсіби стандартқа сәйкес кәсіби терең білім, болашақ маманның кең ғылыми эрудициясы білім алушыларды оқу-тәрбие процесіне белсенді қосу мақсатында педагогикалық қызметте басқару принциптерін, әдістері мен технологияларын қолдану қабілетімен ұштастырылуы керек. Қазіргі білім мекемесінің білім алушыларының білім беру қызметін сауатты басқара алатын мамандарға деген қажеттілігін өзектендіру болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігін мақсатты түрде қалыптастыру қажеттілігін анықтайды.

Білім беру мекемелерінде басқару шешімдерін іске асыру шарты ретінде педагогтарды инновациялық қызметке ынталандыру мәселесінің өзектілігі ең күрделі мәселелердің бірі болып табылады.

Соңғы онжылдықтардағы қоғамның экономикалық, саяси және әлеуметтік-мәдени өміріндегі өте жылдам және елеулі өзгерістер білім беру жүйесінде үлкен өзгерістерге әкелді.

Білім беруді жаңғырту іс жүзінде инновацияларды енгізу процесі болса, ал педагог кез келген қайта құрудың басты кейіпкері болып табылады. Педагогқа, оның мотивациясына, туындаған мәселелерді шешу қабілетіне, ең алдымен, білім алушының когнитивті және жеке дамуында өзінің әлеуетін қаншалықты толық және тиімді жүзеге асыра алатындығы байланысты.

Осы тұрғыда «Педагогтің кәсіби стандартына» сәйкес, «тұлғалық және кәсіби құзыреттілік» көрсеткішінде жауапкершілік дәрежесі көрсетілген. Қолданыстағы кәсіби стандартта мамандық карточкаларының тізімі ұсынылып, 4.1.2 тармақшасында «Білім саласындағы менеджер» мамандығының карточкасы – Салалық біліктілік шеңбері (СБШ) 7 және 8 деңгейлері көрсетілген. «Педагог. Білім менеджері» кәсіптік атауы бойынша және басқару еңбек қызметіне сәйкес, төмендегі *іскерлік пен дағдыларды* меңгеруді көздейді:

- оқу үдерісінің барлық бағыттарының тұрақты қызметін, оқу бағдарламаларының орындалуын қамтамасыз етеді;
- кітапханашылар, кабинет меңгерушісі, оқытушылардың қызметін үйлестіреді;
- оқытушылардың оқу жүктемесін ретейді және бақылайды;
- қабылданған шешімнің нәтижесіне жауапкершілікті сезініп ұйымның жеке бағыттағы қызметін, ұйымдастыру-шаруашылық, қаржылық-экономикалық қызметін ұйымдастырады;

- қызметтің берілген бағыты бойынша бюджет, мемлекеттік бюджет емес қорлар, кредиторлар, тапсырушылар, жеткізушілер алдындағы барлық міндеттерді ЖОО орындауын қамтамасыз етеді.

- сеніп тапсырылған бөлімшелерде қолдану саласындағы соңғы жетістіктер, жаңа техника мен технологияны, білімнің отандық және шетелдік тәжірибесін, ілгерінді басқару мен еңбекті ұйымдастыру, сала негізінде басқаруды ұйымдастырады;

- сеніп тапсырған бөлімшелерді білікті кадрлармен қамтамасыз ету, қызметкерлердің үнемі біліктілігін арттыру мәселесін шешеді;

- басқарудың экономикалық және әкімшілік әдістерін дұрыс үйлесуін қамтамасыз етеді, қызметкерлердің тиімді жұмысына моральдік және материалдық ынталандыру қағидаттарын қолданады;

- білім ұйымдарының және құрылымдық бөлімшелердің қызметі тиімді болу үшін инновациялық технологиялармен қамтамасыз етеді;

- сеніп тапсырған бөлімшелердің қызметі үшін дербес жауапкершілікті танытады;

- білім ұйымдарының және құрылымдық бөлімшелердің қызметі тиімді болу үшін инновациялық технологиялармен қамтамасыз етеді.

Ал, тұлғалық және кәсіби құзыреттіліктер:

- білім алушыларға, педагогтарға құрмет білдіреді;

- ұжымның басқаруында демократиялық стильді ұстанады;

- кәсіби, әлеуметтік, этикалық нормаларын сақтайды;

- білім ұйымының, құрылымдық бөлімше қызметінің нәтижесі бойынша жауапкершілік танытады;

- мемлекеттік және басқа да тілдерде іскерлік және жағымды тіл табысу қабілеттігі бар екенін білдіреді және үнемі оған ұмтылады;

- коммуникабілділік/ байланысқа бейімділігі, толеранттілік, сөйлеу шеберлігі, заңға бағынушылығы [34].

Сондай-ақ, жаһандық экономикалық-саяси жағдайдағы өзгерістер бәсекеге қабілетті ортаға икемделу қажеттілігін көрсетіп, адам капиталына, білім беру сапасына жаңа міндеттермен қатар заманауи тұлғаны қалыптастыруды, білім беру мен тәрбиелеудің жаңа талаптарын айқындап отыр. Мұндағы мақсат – білім беру жүйесін қазіргі уақыттың талабына сәйкес әлеуметтік-экономикалық даму басымдылығына лайық икемдеу. Білім беру процесіндегі заманауи білім парадигмасы икем-дағдыны толықтай игерген, қоғам өміріне атсалысатын, шығармашылықпен айналысатын, өзін-өзі үздіксіз дамытатын, өз бетінше мәліметтерді іздеп, оны саралай білу қабілетті, кәсіби құзыретті дара азаматты қалыптастыруға негізделген. Осыған сәйкес еңбек нарық ережесіне сәйкес білім беру жүйесінің өзгешілігі – адамды тек біліммен қамтамасыз етіп қана қоймай, өз бетінше білім игеруді дамыта отырып, үздіксіз оқу мен өздігінше ізденуіне қажеттілік жасау. Осы көрсетілген бағыт-бағдарға сәйкес болу үшін білім беру жүйесінде жаңа трендтер мен өзгерістер де байқалып жатыр. Мемлекетімізде

жаһандағы өзге де елдер сияқты, заман талабына сәйкес өзіндік білім беру жүйесін жетілдіруге білім беру саласындағы халықаралық байланыстарды нығайту, халықаралық білім беру аренасына кіру бойынша мардымды іс-шараларға қолға алынып жатыр. Қазақстан Республикасының білім беру жүйесіндегі реформа – ең алдымен, жаһандық ықпалдасуға сәйкес жоғары оқу орындарында оқытылатын болашақ мамандардың бәсекеге қабілеттілігін көтеру. Отандық білім беру саласындағы бұл реформалар – еліміздің стратегиялық дамуының басты ұстанымдарының бірі. Заманауи талапқа сай, сапалы білім беруді мақсат тұтқан кең ауқымды талап-міндеттерді айқындауға педагогикалық мамандарды оқытудың сапасын арттыруды талап етеді. Қоғамның өзге салаларына қарағанда білім беру жүйесіндегі жоғары сапалық деңгейге қол жеткізуді діттейтін осындай жаңалықтардың бірі – бүгінгі заман талабына сай өздігінен шешім қабылдай алатын, кез келген күрмеуі қиын проблемалардың шешу жолын анықтай алатын, кәсіби, сонымен қатар басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқан педагогтарды дайындау [35].

Білім берудегі болып жатқан реформалар педагогикалық бағыттағытта мамандарды даярлауда жаңа талаптар қояды. Бітіруші түлектер - еңбек нарығында кәсіби білім мен дағдылардың белгілі бір аймағын иелену үшін жеткілікті сұраныс та жоқ емес. Педагог кадрларды даярлау сапасын арттыру қажеттілігі, қоғамның тұрақты дамуының контексінде әлемдік білім беру үрдісіне сәйкес, оның реформануын талап етеді. Осыған сәйкес болашақ білім менеджерлерінің басқарушылық қабілеттерін қалыптастыруда, болашақ маман ретінде берілген қызметке сәйкес, біршама талаптарға жауап беруі тиіс. Мысалы:

- білімін үнемі жаңаландыруға ұмтылу;
- шешімді тез әрі дұрыс қабылдауға қабілетті және белгілі дәрежеде тәуекелділікке дайын болу;
- тиісті коммуникативті игеру, қоластындағы психологияны жақсы түсіне алу, басқаруда қажетті стильді ұстану;
- қызмет барысындағы міндеттері мен мекеменің дамуының стратегиялық мақсаты арасындағы байланысты түсіну және қабылдаған шешімдердің салдарын білу.

Білім менеджерлерінінің басқару құзыреттілік тәжірибесін қалыптастыру процесі педагогикалық ғылымда теориялық және технологиялық жоспарларда әлі ашыла қойған жоқ, бұл осы процестің педагогикалық өзара әрекеттесудің құрылымы мен мазмұнымен арақатынасының сипатын жеткіліксіз зерттеуге байланысты деп ойлаймыз.

Білім беру саласындағы басқару, оның жұмысының нәтижелі бағытта ұйымдастыру тек білікті, білімді басқарушының ықпалымен жүзеге асатынын ескеретін болсақ, білім беруді басқарудың маңыздылығы мен болашақ маманның инновациялық басқарушылық қабілеттерін қалыптастыру жұмысының қаншалықты қажеттілігі айқын көрініс береді. Педагогика ғылымы

мен тәжірибесінде тұтас педагогикалық процестің басқарылуна ғылыми тұрғыда қарастырылып, ғылыми негізделген сипат беруге ұмтылыс күшейе түсуде.

Білім беруді реформалаудың қазіргі жағдайында педагог мәртебесі, оның білім беру функциялары түбегейлі өзгеретінін, оның кәсіби-педагогикалық құзыреттілігіне, кәсібилік деңгейіне қойылатын талаптар сәйкесінше өзгеретінін атап өткен жөн. Кәсіби-педагогикалық құзыреттіліктің маңыздылығының көрсеткіштері тарихтың әртүрлі кезеңдеріндегі қоғамдық сана саласындағы өзгерістер болып табылады, бұл психологиялық-педагогикалық құзыреттілік пен педагогикалық мәдениетте қоғамның дамуы мен тұрақтылығы үшін үлкен мүмкіндіктер жасалғанын көрсетеді, өйткені олар аға және кіші ұрпақтар арасындағы қақтығыстарды шешуге негіз бола алады, жаңа жағдайларға бейімделуге, жеке тұлғаны әлеуметтендірудің тиімді процесіне және т.б. ықпал етеді.

«Кәсіптік білім берудің бүкіл жүйесін еңбек нарығында талап етілетін құзыреттерді қалыптастыруға қайта бағдарлауға тиіспіз», - деп атап көрсетілген Президент Қ.К. Тоқаевтың Жолдауында білім беру мекемелерінде, болашақ мамандарды дайындаудағы басты басымдылықтың сапалылыққа негіздеуде екені аңғарылады [36]. Болашақ мамандардың, соның ішінде болашақ білім менеджерінің кәсіби құзыретті болуы, көптілді меңгеруі, практикалық тәжірибеге бейім, өзінің болашақтағы кәсіби іс-әрекетіне қызығатын, кәсіби іскерлігі мен дағдылары қалыптасқан, білімді де білікті маман болуы қажеттілігіне мән берілген.

Жоғарыда аталған мәселені шешудің құқықтық негіздерін Қазақстан Республикасы «Білім туралы» Заңы [37], Қазақстан Республикасында білімді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасы [38], Қазақстан Республикасының Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты [39], Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы [2], «Педагогтің кәсіби стандарты» [34], ҚР «Педагог мәртебесі туралы» Заңы [40] және басқа мемлекеттік нормативтік құжаттар мен Президенттің жыл сайын Қазақстан халқына Жолдау ретінде ұсынатын стратегиялық бағдарламалары құрайды.

Стратегиялық бағдарламалар адам капиталының сапасын көтеру, оқыту стандарттарын жаңарту, жоғары оқу орнында білікті кадрларды даярлау, білім беру жүйесінде ЖОО-да ағылшын тілінде оқытуға кезең-кезеңмен көшу, инновациялық қабілеттерді меңгеру сияқты бағыттары көрсетілген. Ал бұл болса, педагогтардың кәсіби ұтқырлығы мен өзінің кәсіби өсуін жүзеге асыруды, алдында тұрған міндеттерді жеке шеше алу іскерліктерін қалыптастыруды талап етеді.

Осыған сәйкес ғылыми білімнің қазіргі деңгейі педагогикалық үдерісті ұйымдастыруда басқарудың жалпы теориясын қолдану қажеттілігін

туындатады. Болашақ педагогтің білім алушылар ұжымын, оқу-тәрбие үдерісін білім алушының жеке тұлғасының дамуын және т.б. адами қорларды қажетті деңгейде басқару үшін оның бойында жоғары педагогикалық білімнің болуымен қатар білім берудегі басқару саласынан арнайы білім, біліктерінің болуы қажет етіледі. Осыған байланысты білім беру саласындағы мамандарды даярлауға жаңа талаптар ұсынылады. Өйткені қазіргі қоғам педагогтардің кәсіби құзыреттілігінің аясында білім берудегі ұйымдастырушылық, басқарушылық іс-әрекетті жүзеге асыруға бейімді болуын талап етіп отыр.

Қазіргі әлемде болып жатқан түрлі өзгерістер, жаңа тұжырымдамалар енгізу, басқарудағы жаңа бағыттарды меңгеру, басқару құзыреттіліктерін игеру арнайы білімді талап етеді. Басқарушылық теория педагогикалық мазмұнмен толықтырылғанда және қойылған мақсат-міндеттерді шешуге, оқу-тәрбие процесінің сапасын көтеруге бағытталғанда ғана нақты мәнге ие болады. Сондықтан болашақ педагог кадрлар инновациялық басқарушылық-педагогикалық құзырет пен қызметке арнайы даярлануы тиіс және оларды дайындау педагогикалық білімдер негізінде жүзеге асырылуы керек. Сондай-ақ басқару саласындағы маман тұлғаны оқыту, тәрбиелеу мен дамыту заңдылықтарын терең меңгергеруі тиіс. Сонда, білім берудегі болашақ білім менеджерді басқарушылық қызметке дайындау мәселесінің өзектілігі білім беру ұйымдары мен оның басшыларының жұмысының жаңалануын қоғам тарапынан сұранысқа ие болуы, басқарушы кадрлардың кәсіби деңгейде тамырымен өзгеруі үшін іс-тәжірибе қажеттілігімен, жоғары білім беруде оларды дайындаудың тұтас жүйесін құру қажеттілігін көрсетеді. Бүгінгі маман - өз жұмысында заманауи технологияларды меңгеріп, шетелдік және отандық ғылымдағы жетістіктерді өз ісінде қолдана алатындай, кез келген салада белсенді және сенімді жұмыс істей алатындай болуы шарт. Осылайша білім берудің негізгі мақсаты оның өмір бойы тұрақты даму үшін жағдай жасап, шығармашылық жаңаруын және әрбір адамның тұлғалық дамуы мен кәсіби білімдерді меңгерту болып табылады. Жаһандану, технологиялық өзгерістер, ақпараттық жаңашалану - инновациялық басқарушылық құзыреттіліктерді жетілдіруге ұмтылыс болады.

«Қазақстан-2050» стратегиясында «білім беру саласындағы менеджменттің аз дамығандығы, оны дамыту қажеттілігінің» көрсетілуі [41], Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында «...қазіргі қоғамның басты талаптарының бірі – басқарушылық құзыреті дамыған жаңа тұрпатты адамды қалыптастыру» екендігіне аса мән беріледі [42]. Себебі, басқару құзыреттілігін жетік меңгерген маман, кез келген тығырық пен келеңсіздіктерден тиімді шешім қабылдап шығары сөзсіз. Осыған байланысты педагогикалық басқарушылық негізінде болашақ білім менеджерінің басқару құзыретін қалыптастыру арнайы зерттеулерді қажет етеді және мамандарды кәсіби даярлаудың өзекті мәселелерінің бірі болып табылады. Оның үстіне қоғамдағы түбегейлі

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

Қазіргі уақытта Қазақстан Республикасының білім беру жүйесінде жаңа буын ұрпақтарының мемлекеттік стандарттары негізінде жаңартылған білім беру бағдарламалары жасалуда. Онда білім алушыны белгілі бір қажетті біліктер мен дағдылардың иесі, оқу әрекетінің субъектісі, әртүрлі мәдениеттермен өз көзқарасы тұрғысынан диалогке түсетін автор және жас ерекшелігіне сәйкес өз жолын қалыптастыруға күш жұмсап, еңбектенетін тұлға тұрғысынан қалыптастыру қолға алынып отыр [43].

Білім беретін мекеменің сәтті жұмыс істеуі білім беру процесінде инновациялық қызметтің қаншалықты тиімді жүзеге асырылатындығымен анықталады. Мұндай процестің айрықша ерекшелігі оқытушылардың инновацияға деген ынтасын, мектеп түріне, ұйымдық құрылымның сандық және сапалық сипаттамаларына толық сәйкес келетін және сайып келгенде нақты басқару мәселелерін шешуге ықпал ететін мотивацияның оңтайлы моделін іздеуді атап өтуге болады.

Яғни, әрбір болашақ сауатты, білімді маман XXI ғасырға лайықты қасиеттерге ие болуы керек. Мысалы, компьютерлік сауаттылық, шет тілдерін жетік білу, мәдени ашықтық, инновациялық іс-әрекетке бейімділік сияқты факторлар әркімнің алға басуына сөзсіз қажетті алғышарттардың санатында. Сол себепті, «Цифрлы Қазақстан», «Үш тілде білім беру», «Мәдени және конфессияаралық келісім» сияқты бағдарламалар – барша қазақстандықтарды XXI ғасырдың талаптарына даярлаудың бір жолы деп қарастырамыз. Бұл бүгінгі таңда бәсекеге қабілетті мамандарды даярлау – XXI ғасырдағы жоғары оқу орнының басты міндеттерінің бірі екендігін көрсетеді. Осыған сәйкес, болашақ педагог – зерттеуші, еңбекқор, ұйымшыл, гуманист, белсенді патриот, көп тілді меңгерген, заманауи көзқарастарды тиімді жүзеге асыру деңгейінде жүргізе алатын болғанда ғана қоғамның мықты да білікті, көп мәдениетті, жан-жақты дамыған, шығармашылық қабілеті жоғары маман тұлғасын қалыптастырып, даярлау нәтижелі болады.

Еліміз әлемнің алдыңғы қатарлы елдерінің құрамына кіру стратегиясын жүзеге асыру және соған сәйкес әлемдік біртұтас білім беру кеңістігіне ену жағдайына байланысты жоғары оқу орындарында нарық талаптарына сай: кәсіби білім, білік, дағдылары қалыптасқан, тұлғалық сапалары дамыған, бәсекеге қабілетті, көптілді білімімен бірге, инновациялық басқару құзыреттері басым мамандарды қалыптастыру міндеттері іске асырылуда.

Білім беруде инновациялардың ендірілуі бірқатар стратегияларды жүзеге асырумен де тікелей байланысты. Атап айтқанда, *дағдарыстық стратегиялар*

мен дағдарыстық жағдайлар жылдам және шешуші шараларға бағытталған. Мысалы, COVID-19 пандемиясында қашықтықтан оқытуды тез енгізу қажеттілігі бірден артты. Сол себепті жаңа қиындықтарға тез бейімделу және осы жағдайларда білім алушыларды да, оларды қолдайтын педагог мамандар мен басшыларды да дайындаудың маңыздылығы өзектендіріле түсті. Осыған сәйкес, өзекті мәселелерді шешуге көмектесетін икемділік, өзгерістер мен инновацияларға дайын болу аса маңызды (мысалы, онлайн білім беруге көшу немесе жаңа оқу стандарттарына бейімделу). *Репродуктивті-шабуыл стратегиясы* басқа мекемелерде немесе елдерде бұрыннан қалыптасқан инновацияларды белсенді енгізуге бағытталған. Аралас оқыту (blended learning) немесе цифрлық платформалар сияқты жаңа оқыту форматтарын білім беру жүйесіне қосу репродуктивті-шабуыл стратегиясының жарқын мысалы болып табылады. *Эволюциялық-шығармашылық стратегия* - бұл білім беру тәжірибесін, әдістері мен технологияларын үнемі жетілдіру арқылы өзгерістерді біртіндеп енгізу және ұзақ мерзімді және тұрақты трансформацияға бағытталған. *Білім берудегі цифрлық технологиялар* оқу процесін жақсарту үшін қолдануға болатын көптеген құралдар мен әдістерді қамтиды. Виртуалды шындықтан жасанды интеллектке (ЖИ) дейін әр технологияның өзіндік артықшылықтары мен қиындықтары бар. Бұл технологияларды оқу процесіне қалай біріктіруге болатынын және олар қандай нәтиже бере алатынын қарастыру аса маңызды. Мәселен, виртуалды және кеңейтілген шындық (VR/AR) оқытудың жаңа мүмкіндіктерін ашады. Олардың көмегімен білім алушылар виртуалды әлемдерге сүңгіп, тарихи оқиғаларды зерттей алады немесе 3D форматында адам анатомиясын зерттей алады. мысалы, Google Expeditions қолданбасы әлемнің әртүрлі жерлеріне виртуалды экскурсиялар жасауға мүмкіндік береді. Бұл оқу процесін қызықты етіп қана қоймайды, сонымен қатар білім алушыларға басқаша қол жетімді емес ақпаратқа қол жеткізуге мүмкіндік береді. Виртуалды шындықты білім алушылар практикалық дағдыларды дамытуға көмектесетін модельдеу жасау үшін де пайдалануға болады. Толықтырылған шындық, өз кезегінде, оқу материалдарына интерактивті элементтерді қосу үшін пайдаланылуы мүмкін, бұл оларды көрнекі және түсінікті етеді. Сондай-ақ, бүгінгі таңда жасанды интеллект оқытуды жекелендіру үшін белсенді қолданылуда. ЖИ студенттердің үлгерімін талдай отырып, материалды жақсы меңгеруге көмектесетін жеке тапсырмаларды ұсына алады. Мұндай шешімнің мысалы ретінде оқу материалдарын әр қолданушының қажеттіліктеріне бейімдейтін Knewton платформасын келтіруге болады. Бұл студенттерге өз қарқынымен оқуға және олардың білім деңгейіне сәйкес келетін тапсырмаларды алуға мүмкіндік береді.

Әлемнің кез келген нүктесінен сапалы білім беру материалдарына қол жеткізуге мүмкіндік беретін Coursera, Udemy, Khan Academy сияқты онлайн курстар мен білім беру платформалары білім алушылар мен білім беру қызметкерлеріне ыңғайлы уақытта және қарқынмен оқуға мүмкіндік

беретіндігімен ерекшеленеді. Онлайн білім беру сонымен қатар форумдар мен бейнеконференциялар оқытушылар мен студенттердің өзара әрекеттесуіне мүмкіндік береді. Бұл оқу процесінің маңызды элементі болып табылатын кері байланыс алуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, көптеген онлайн платформалар жұмыс іздеу немесе мансаптық өсу кезінде қажет болатын сертификаттар мен дипломдарды ұсынады. Оқу процесін қызықты әрі ынталандыруда геймификацияны қолдану - ұпайлар, деңгейлер және марапаттар сияқты ойын элементтері арқылы білім алушылардың оқу процесіне көбірек қатысуына мүмкіндік жасайды. Геймификация тәсілі білім алушыларды жақсы нәтижелерге қол жеткізуге ынталандыратын бәсекелестік ортаны құру үшін де пайдалануға болады. Мысалы, олар бір-бірімен жоғары ұпайлар немесе марапаттар үшін бәсекеге түсе алады, бұл оқу процесін динамикалық және қызықты етуі мүмкін. Сонымен қатар, ойын элементтерін тапсырмаларды орындауға және белгілі бір мақсаттарға жетуге ынталандыру үшін пайдалануға болады. Осы тәрізді жаңа бағыттар мен инновациялық технологияларды білім беру жүйесінде болашақ мамандарды даярлауда, білім беруді басқаруда, педагог кадрлардың қызметінде қолданып, тиімділігін ұсынуға болады.

Осыған байланысты, болашақ білім менеджерінің заманауи білім беру жағдайында инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру өзекті мәселесі болып табылады. 2019 жылдың желтоқсан айында қабылданған Қазақстан Республикасы «Педагог мәртебесі» заңының қабылдануы және соған сәйкес педагогқа қатысты қызметтері, іс-әрекеттері, құзыреттіліктеріндегі өзгерістерінің болуы жұмысымызға жаңаша көзқараспен қарауды талап етеді. Біріншіден, зерттеу жұмысымызда кәсіби құзыреттілік ұғымы талданса, екіншіден, болашақ мамандардың инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру мүмкіндіктері қарастырылады.

Педагог кадрларды басқарушылық іс-әрекетке дайындау мәселесі дегенде, басқару және басқару іс-әрекеті ұғымдарын кеңінен талдауды талап етеді.

«Басқару» ұғымын анықтау тәсілдерін ретроспективті талдау нәтижелері көрсеткендей, көбінесе бұл ұғым басқару, әлеуметтану, адамды басқару және адам ресурстарын басқару теориясында қолданылады. Ең бастысы, негізгі қиындық «басқару» ұғымын дәл анықтау болып табылады, өйткені басқару әр салада, әр түрлі өмір деңгейлерінде, мақсаттары мен өлшемдерінің өзгеруімен байланысты қолданылады.

Басқару теориясын зерттеушілер осы саладағы ғылыми мектептер мен ағымдар өкілдері (Ф. Тейлор, А. Файоль, А. Чандлер және т.б.) қалыптастырған басқару ұстанымдарына сүйеніп басқару ісін жаңа деңгейде дамытуда. Соның 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 жүргізгендігін аңғарамыз. 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. Басқару шешімдерін қабылдау мәселесі әлеуметтік басқару бойынша әдебиеттерде кеңінен және толық ұсынылған (В.Р. Веснин, И.Ю. Вилкас, В.Н. Волгин, В.П. Волкович, М. Вудкок, Р. Доусон, В.Е. Жуковин, А.М. Левин, Б.Г. Литвак).

Кәсіби ғылымда «басқару» термині үш тұрғыдан түсіндіріледі: біріншіден, басқару іс-әрекет ретінде анықталады (В.С. Лазарев, Г.Х. Попов, М.М. Поташник және т.б.). Бұл анықтама біз үшін пәндік нәтиже алуға бағдарлану тұрғысынан маңызды. Білім беру үдерісіне қатысушылардың бұл іс-әрекет барысында субъективті тәжірибесінің өзгеруіне назар аудармайтынына қарамастан, біз үшін бұл жүйелік іс-әрекет тұрғысынан маңызды.

Екіншіден, басқару бір жүйенің екіншісіне, бір адамның екіншісіне немесе топқа әсері ретінде қарастырылады (В.Г. Афанасьев, А.А. Орлов, Н.С. Сунцов және т.б.). Осы басқару бұл аспектіде субъектінің объектіге мақсатты әсері және басқа объектіге әсер ету нәтижесінде соңғысының өзгеруі ретінде қарастырылады, ал ол өз кезегінде соңғысының өзгеруіне әкеледі. Бұл түсінік басқарудың субьектілік сипатын нашар ескереді.

Үшіншіден, басқару субъектілердің өзара әрекеті (В.Г. Афанасьев, В.И. Зверева, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова және т. б.). Зерттеушілердің көзқарасы бойынша өзара әрекеттесу дегеніміз күрделі әр түрлі процесс, онда тараптардың өзгеруі тек өзара байланысты емес, өзара тәуелді болады. Оның мәні тікелей және кері әсердің үздіксіздігі, бір-біріне әсер ететін субъектілердің өзгерістерінің өзара үйлесімі. Сонымен қатар, өзара әрекеттесу тұтас, іштей сараланған, өзін-өзі дамытатын жүйе болып табылады. Басқаруды бұлайша түсіну өзара әрекеттесудің барлық субъектілерінің өзара өзгеруін қамтиды.

Басқару іс-әрекеті басқару субъектісінің басқа басқару субъектісін (объектісін) өзгертуге бағытталған әрекеттерінің жиынтығы, оған мыналар жатады: басқару мақсатын қою, ақпаратты жинау және талдау, проблемалық жағдайды бағалау, басқару жүйесін ұйымдастыру, шешімдерді дайындау және қабылдау, басқару тиімділігін бағалау, әлеуметтік бақылау функцияларын жүзеге асыру.

Басқарушылық іс-әрекет ғасырлар бойы дамып келеді, оның идеологиясы үнемі өзгеріп отырады, мұны оның адамзат қоғамында болып жатқан тарихи қайта құруларды қалыптастыруындағы белсенді рөлінен айқын көруге болады. Субъектілер экономикалық және әлеуметтік жетістіктерге қол жеткізген сайын басқару іс-әрекетінің ғылыми қарқындылығының үздіксіз өсуі байқалады.

Біздің зерттеуіміз үшін басқару іс-әрекетінің маңыздылығын келесі үш жағдаймен түсіндіретін ғылыми көзқарас назар аударуға тұрарлық. Біріншіден, басқарудың бірегей мақсаттылығы (жоқтан белгілі бір нәрсені жасау, әр түрлі элементтерден үйлестіру мен реттеу арқылы жүйені қайта құру). Екіншіден, басқарушының иелігіндегі немесе басшы жауапты болатын құндылықтар

көлемінің ұлғаюы. Үшіншіден, жеке күш-жігерге негізделген басқарушылық іс-әрекеттің шығармашылық сипаты субъектіден жан-жақты білімділікті және жоғары мәдениеттілікті талап етеді.

Басқарушылық іс-әрекеттің ұйымдастырушылық және мазмұндық негіздері туралы бірқатар іргелі ережелерді Э.Н. Кишкель атап көрсетеді және оны келесі тәртіптің бірқатар ерекшеліктерімен сипаттайды: басқарушылық іс-әрекет кәсіби белсенділіктің мазмұны бойынша әр түрлі іс-әрекетті қамтиды; басқарушылық іс-әрекетті бір уақытта жүзеге асыратын адам: субъектілермен жұмыс істей алатын ұйымдастырушы (сонымен бірге ол олардың құрметіне ие болуы керек); барлық жағынан дамуға бағытталған идеялардың генераторы; энтузиаст, энергияға толы және ұжымды жігерлендіретін адам; сапа кепілі; қоғаммен байланысты істің сыртқы жағына қызығушылық танытатын саясаткер (бұл экономика, әлеуметтану, саясат саласындағы қосымша білімді игеру қажеттілігін тудырады); ресурстардың жай-күйі, іс-әрекет нәтижелері үшін үлкен еңбекке қабілеттілік пен жауапкершіліктің иесі [44].

XX ғасырдың 80 жылдары көп қызметті педагогикалық іс-әрекетке даярлық мәселесіне, сәйкесінше басқарушылық іс-әрекетке назар бөлінді. Бұл кезеңде тәрбие жұмысы бойынша әдіскерлерді дайындады, олардың базалық кәсіби іс-әрекеті ұйымдастырушылық-басқарушылық іс-әрекет болды. Ал, 90 жылдары педагогикалық мамандықтарға зерттеуші, студенттік ортадағы лидерлікті дамыту тұрғысынан аса жоғары көңіл бөлінді. Педагогикалық білім беру мекемелерінде студенттер бойында лидерлік сапаларды дамыту бойынша тренингтер, бағдарламалар қолданылды. Ол бағдарламалар мақсаттары білім алушыларды белсенді әрекеттерге, өзіндік жетілуге, өз болашағын жоспарлауға бағытталды. Бағдарламалар лидерлерді даярлауға ынталандырды, яғни ұжымда беделге ие білім алушыларды ынталандыру, ол бағдарламалар екі бөлімнен, біріншісінде тұлғаның лидерлік қабілеттерін анықтауға арналған психологиялық тесттер, ал екінші бөлімде лидерлік қабілеттерді дамытуға арналған жаттығулар мен ойындардан тұрды. Басқару іс-әрекеті туралы мәселені қарастыруда В.В. Лебедев оқушының болжамды оқу нәтижелерінің жүйесін құруға және мониторингтің тұтас жүйесін жасауға бағытталған педагогтың білім беру әрекетін дамыту арқылы шешу керек деген көзқарас білдіреді [45].

В.С. Лазаревтің көзқарасына сүйенсек, басқарушылық іс-әрекет «басқару субъектісі жүзеге асыратын әрекеттердің үздіксіз реттілігі, оның нәтижесінде басқарылатын объектінің бейнесі қалыптасады және өзгереді, бірлескен іс-әрекеттің мақсаттары белгіленеді, оларға жету жолдары анықталады, оның педагогтар арасындағы жұмысы бөлінеді және олардың күш-жігері біріктіріледі» - деп көрсетсе [46], И.Б. Ворожцова педагогтің тұлғалық-іс-әрекеттік оқыту моделіндегі функцияларын талдай отырып, іс-әрекеттің негізгі бағыты - бұл оқу іс-әрекетін басқаруға, оқытуға көмектесуге, оқу үдерісіне қатысуға бағытталу – деп атап көрсетеді [47]. Басқару шешімдерін қабылдау

мәселесі әлеуметтік басқару бойынша әдебиеттерде кеңінен және толық ұсынылған (В.Р. Веснин, И.Ю. Вилкас, В.Н. Волгин, В.П. Волкович, М. Вудкок, Р. Доусон, В.Е. Жуковин, А.М. Левин, Б.Г. Литвак).

Басқарушылық шешім қабылдаудың жекелеген аспектілері білім беруді басқару бойынша Ю.А. Конаржевский, В.Ю. Кричевский, О.Е. Лебедев, А.М. Моисеев, М.М. Поташник, В.П. Симонов, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова еңбектерінде ішінара қамтылған.

Дәстүрлі жүйеден инновацияларды іске асыруға көшу білім беру проблемаларын шешудің жаңа тәсілдерін талап етеді, білім беруге деген көзқарастың, оның мақсаттарының, қолданылатын әдістердің (В.И. Журавлев, В.С. Лазарев, В.П. Ларина, М.И. Поташник, В.А. Сластенин, В.И. Слободчиков, Т.И. Шамова, және т.б.) өзгеруімен байланысты әдеттегі стереотиптердің елеулі бұзылуын болжайды. Авторлар тек білімді ғана емес, сонымен бірге педагогтың көзқарасын, мінез-құлқын, және т.б. іс-әрекеттерді қайта құру қажеттілігін баса айтады.

Демек, 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 [48].

Заман талабына сай педагог білім беру барысында басқарушылық-педагогикалық міндеттерді шеше алуы, көшбасшылық қабілетінің болуы, білім беру процесінің даму үдерісін басқара алуымен қатар тиімді жоспар құра білуі, ұжымды ұйымдастыра алуы, бақылауды жүргізе алуы қажет. Ол үшін болашақ педагогтің басқарушылық құзыреттілігі жоғары деңгейде болуы шарт. Мәселенің зерттелу дәрежесі бойынша - басқарудың әдіснамалық теориясының негізін қалаған (Ф.У. Тейлор, А. Файоль, П.Ф. Друкер, Э. Мэйо) ғалымдарды негізге ала отырып, білім берудегі басқару туралы Р. Жельвис, Ю.А. Конаржевский, В.С. Лазарев, М.М. Поташник, С.Ю. Трапицын және т.б зерттеуші ғалымдар өз еңбектерін арнаған. Кәсіби құзыреттілік мәселесін зерттеудің жалпы теориялық негіздері: Е.В. Бондаревская, Н.В. Кузьмина, П.С. Лернер т.б. ғалымдардың еңбектері ерекше орын алады. Құзыреттілік тұрғыда білім беру мәселелері туралы шетелдік ғалымдар А.В. Хуторской, И.А. Зимняя

және т.б еңбектері бар. Ал Е.Ю. Зимина жұмысында педагогикадағы басқару практикасының тарихи аспектілері қарастырылып, болашақ педагогтің басқарушылық құзыреттіліктерін мәселелері көтерілген. Ғалымның пікірінше, оқу-тәрбие үдерісінде басқарушылық ойындар, кейс-стади, практикалық басқарушылық міндеттерді шешу және т.б. интерактивті технологиялар қолданылса, басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру тиімді болады [49].

Білім беру жүйесін басқарудың мәні мен ерекшелігі отандық зерттеушілердің (Г.З. Әділғазинов, К.Д. Қаракұлов, Н.А. Лебедева, Г.Л. Лұқпанов, Ж.Б. Өмірбекова, Н.Д. Хмель, Г.Т. Хайруллин, К.А. Жүсіпов және т.б.) жұмыстарында ашылған. Кәсіби маман даярлаудағы педагогтардың кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру мәселесі бойынша, отандық ғалымдар: жоғары оқу орнында педагогтардың кәсіби даярлаудың психологиялық негіздері Қ.Б. Жарықбаев, кәсіби құзыреттілік мәселесі Н.Д. Хмель, Ш.Т. Таубаева, Н.Н. Хан, Б.А. Тұрғынбаева, Г.Ж. Меңлібекова, А.К. Аманова, болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби-дидактикалық құзыреттілігі - Б.Т. Барсай, құзыреттіліктің әдіснамалық және ғылыми-теориялық негіздері К.С. Құдайбергенова және т.б ғалымдардың еңбектерінде кеңінен зерттелген. Білім берудің түрлі салаларындағы менеджмент мәселесі соңғы жылдары қазақстандық ғалымдардың қызығушылықтарын арттыруда, атап айтқанда, еліміздегі білім беру менеджерлерін дайындау мәселесі бойынша университеттердегі білімді басқару Г.К. Ахметова, З.А. Исаева, Н.А. Асанов, С.М. Бахишева, менеджменттегі білім берудің ерекшеліктері Т.А. Қалиева, О.Я. Сүлейменова, К.С. Успанов, білім беру менеджерлерін оқытудың ғылыми және педагогикалық аспектілері А.А. Саипов, Т.М. Баймолдаев, білім беру ұйымдары басшыларының басқару құзыреттілігін арттыру Р.Ш. Абитаева, білім беру процесіндегі менеджмент З. Кенесарина, Қ.Ж. Аганина мен А. Жүнісбекова, А.Н. Мұхтарова, К.Ш. Молдасан мен К. Есенова, Н.С. Әлқожаева, Э.Т. Баярыстанова, З.М. Садвакасова және басқа да ғалымдардың ғылыми жұмыстарында зерттелген. Мәселен, 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.

Сондай-ақ, ГК. Ахметова мен З.А. Исаева басқару қызметін - адамның қажеттіліктері мен қызығушылықтарын іске асырып, қанағаттануға бағытталған іс-әрекеттерінің жиынтығы ретінде ұсынса [50], ал 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 [51].

Аталған зерттеулерге негіз болған «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 (52).

Ғалымдардың басқару ұғымына берген анықтамаларын негізге ала отырып (Қосымша А), басқару ұғымына өзіндік анықтама ұсынамыз:

Басқару – бұл белгілі бір мақсаттарға жету үшін ресурстарды тиімді пайдалану арқылы адамдар мен процестерді ұйымдастыру, үйлестіру, бақылау және бағыттау қызметі. Басқару процесі арқылы мекеменің немесе жүйенің жұмысын тиімді етіп жүргізіп, оның мақсаттарына қол жеткізу үшін қажетті шешімдер қабылданады.

Білім менеджерінің басқарушылық қызметі оның жеке қабілеттерімен, басқарушылық қызметімен және психологиялық-педагогикалық шеберлігімен анықталады. Қазіргі ғылыми зерттеулерде педагогтің басқарушылық қызметі менеджердің психологиялық портретінен ажырамас түрде қарастырылады және бұл табиғи нәрсе. Басқару нысандары мен әдістерін жетілдіру басқарушылық қызметтің тиімділігін арттырудың әлі де жеткіліксіз шарты болып табылады.

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

Бұл идеялар қазіргі XXI ғасыр кезеңінде де педагогикалық-психологиялық ғылымында көптеген зерттеу жұмыстарына арқау болып, олардың аясында лидерлік, басқарушылық әлеует мәні айқындалған, лидерлік сапалардың

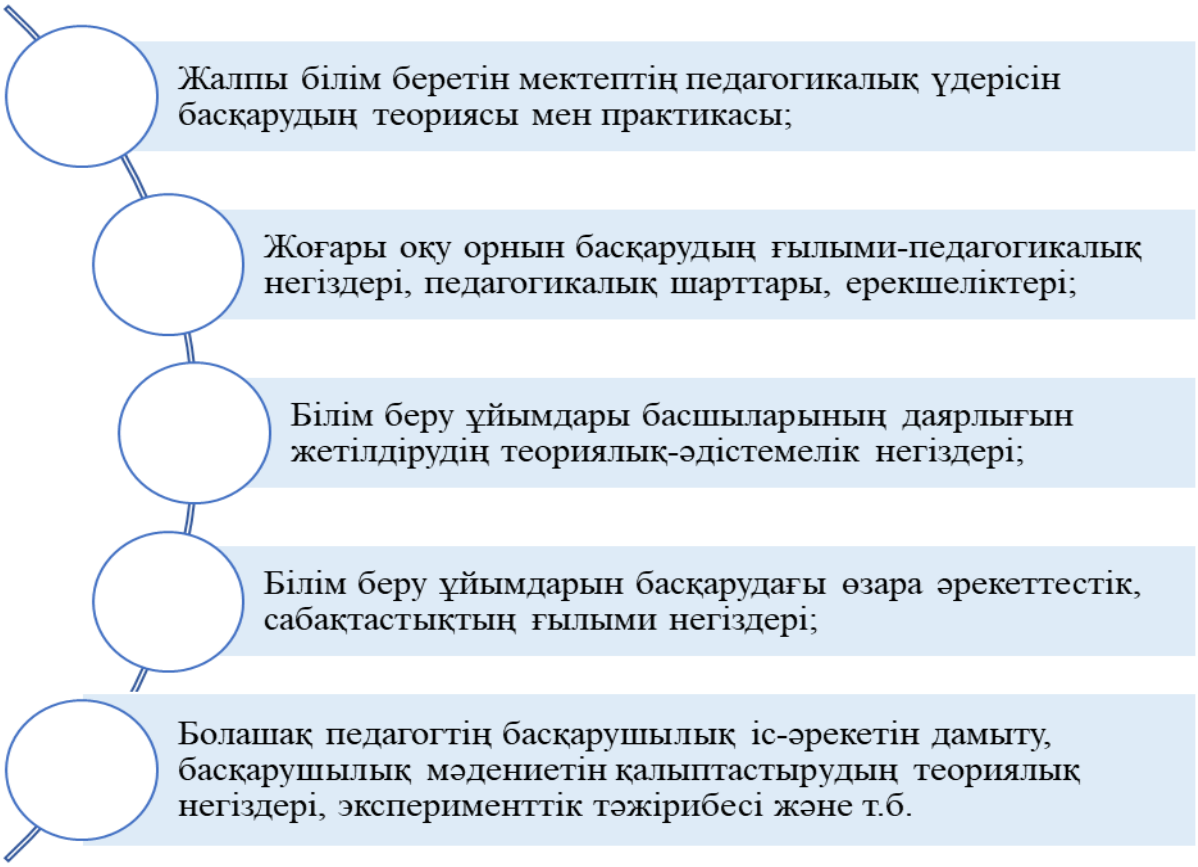
жіктемелері мен сипаттамалары берілген, лидерлік қабілеттерді тиімді қалыптастырудың педагогикалық шарттары көрсетілген, басқарушылық іс-әрекетке даярлықты қалыптастыру мәселелер қарастырылған. Педагог-психологтарды кәсіби даярлау мәселесі 1990 жылдан бері Қазақстанның көптеген жоғары оқу орындарында жүзеге асырылып келеді. Педагог-психолог лауазымы білім беру ұйымына ресми түрде 1999 жылы енгізіліп, содан бері әрбір білім беру ұйымдары үшін міндетті болып табылады. Демек, педагог-психологтарды болашақ білім менеджері ретінде кәсіби даярлау, оларды басқару іс-әрекетіне дайындау арқылы инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру біздің зерттеу жұмысымыздың негізгі бағдары болмақ.

Сондай-ақ, көптеген қазақстандық ғалымдардың зерттеу жұмыстарын талдау барысында, біздің зерттеуімізге жақын келетін еңбектерге тоқталсақ: А. Жунисбекова болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің басқарушылық іс-әрекетке даярлығын қарастырса, К. Аданов олардың басқарушылық мәдениетін қалыптастырудың педагогикалық жүйесін жасап негіздеген, ал М. Книсарина кіші мектеп жасы оқушыларының басқарушылық іс-әрекетін қалыптастыруды теориялық тұрғыдан негіздеп, әдістемесін жасаған. Д. Абдраимов мұғалімдерді басқарушылық іс-әрекетке даярлауда ақпараттандыру мәселесін жан-жақты талдаған. Сонымен қатар, басқарушылық іс-әрекетте маңызды түрткі болатын көшбасшылық мәдениеттің де әсерін назардан тыс қалдырмаймыз. Мәселен, Б.М. Баймуханбетовтың болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру, А.А. Алимбекованың студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту, А.М. Байкулованың жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын қалыптастыру, Г. Аспановаңың кіші мектеп оқушыларының лидерлігін дамыту мәселелері зерттелген. Ал, болашақ білім менеджерлерін даярлау бағытында философия докторы (PhD) дәрежесін алу үшін қорғалған зерттеу жұмыстары, атап айтсақ: С. Асқарқызының «Университет жағдайында әлеуметтік-педагогикалық жұмыс менеджерлерін даярлаудың ғылыми педагогикалық негіздері» диссертациясы әлеуметтік педагогті әлеуметтік-педагогикалық менеджер ретінде даярлау көзделсе, Д.К. Садирбекованың «Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру» тақырыбындағы дайындаған диссертациясында болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың диагностикасы жасалып, әдістемесі ұсынылған. К.А. Есенова «Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесі (салыстырмалы талдау)» тақырыбындағы зерттеу жұмысында білім менеджерлерін білікті маман ретінде даярлаудың ұтымды бағыттарын ұсынып, екі мемлекеттің (Литва және Қазақстан) білім беру бағдарламаларына талдау жасаған. Жоғары оқу орындарында болашақ педагог-психологтардың диагностикалық құзыреттілігін қалыптастыру мәселесі – П.Т. Абдуллаева, болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттарын көрсететін – Е.Ж. Сармурзин, болашақ педагог-

психологтың инновациялық іс-әрекетті басқаруға даярлығын қалыптастыру бойынша Г.А. Болсынбекова зерттеулерін де ерекше атап өтуге болады. Жарық көрген еңбектерге талдау жасау барысында, ЖОО білім беру үдерісіндегі болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру мәселесінің айтарлықтай зерттелмегендігіне көз жеткіздік.

Сәйкесінше, Қазақстандық ғалымдардың білім беру саласындағы басқару мәселесіне қатысты зерттеулер қосымшада ұсынылды (Қосымша Ә). Білім беру жүйесінде басқарушылық іс-әрекеттің дамуы мен заманауи талаптарға негізделген ғылыми зерттеу жұмыстары болашақ мамандарды даярлауда өзекті бағыттарды қарастыратындығына көз жеткіздік.

Ғылыми зерттеу жұмыстарының мазмұнына жасалған талдау отандық ғылыми әдебиеттердегі, білім беру саласындағы басқару мәселелерін төмендегідей топтастыруға мүмкіндік берді (1-сурет):



1-сурет. Отандық ғылыми әдебиеттердегі, білім беру саласындағы басқару мәселелері

Инновацияларды тәжірибеге енгізу үшін педагог кәсіби құзыреттілік пен кәсіби деңгейге ие болуы керек. Білім берудің мақсаты дәстүр бойынша түлектердің қажетті білім, білік, дағдыларды меңгеруіне негізделеді. Бүгінгі таңда кәсіби және өмірлік мәселелерді іс жүзінде шеше алатын, білім

алушылардың оқу-тәрбие үдерісін басқара алатын, практикаға бағытталған педагогтар қажет. Осылайша, «қоғамдық дамудың қазіргі жағдайы «маманның басқару құзыреттілігін» зерделеу қажеттілігін өзектендіреді.

Педагог кадрларды басқарушылық іс-әрекетке дайындау мәселесі қазіргі білім беру жүйесінде маңызды орын алып отыр. Бұл бағыт бойынша жүргізілген көптеген зерттеулер мен ғылыми жұмыстарды барынша талдауға тырыстық. Қарастырылған зерттеу жұмыстарын алынған нәтижелеріне сәйкес, төмендегі кестедегідей жіктеуге болады (1-кесте):

1-кесте. Педагог кадрларды басқарушылық іс-әрекетке дайындаудағы зерттеулердің сипаты

№	Атауы	Бағыты
1	Білім беру жүйесіндегі басқарушылық құзыреттіліктер	Зерттеулер педагог кадрлардың басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың тиімді әдістерін анықтауға бағытталған. Мысалы, кейбір авторлар басқару құзыреттіліктерін дамыту үшін тренингтер мен семинарларды ұйымдастыруды ұсынады.
2	Психологиялық дайындық	Білім менеджерлерінің басқарушылық іс-әрекетке дайындығы психологиялық аспектілермен тығыз байланысты. Зерттеулер көрсеткендей, педагог кадрлардың эмоционалдық интеллекті мен стресске төзімділігі басқарушылық тиімділікті арттыруда маңызды рөл атқарады.
3	Инновациялық әдістер	Инновациялық басқару әдістерін енгізу білім менеджерлерінің кәсіби дамуына ықпал етеді. Зерттеулерде инновациялық технологияларды (мысалы, электронды оқыту платформалары) пайдалану арқылы басқару құзыреттіліктерін дамыту жолдары қарастырылған.
4	Тәжірибелік зерттеулер	Білім менеджерлерінің басқарушылық іс-әрекетке дайындығын бағалау үшін тәжірибелік зерттеулер жүргізілген. Бұл зерттеулерде педагогтардің басқару дағдылары мен құзыреттіліктерін бағалау үшін сауалнамалар мен тесттер қолданылған.
5	Кәсіби даму бағдарламалары	Көптеген зерттеулер педагогтарді басқарушылық іс-әрекетке дайындау үшін арнайы кәсіби даму бағдарламаларын әзірлеуді ұсынады. Бұл бағдарламаларда басқару, коммуникация, кикілжіңдерді шешу және командада жұмыс істеу дағдыларына назар аударылады.

Бұл зерттеулер білім менеджерлерін басқарушылық іс-әрекетке дайындау мәселесінің кешенді түрде қарастырылуын көрсетеді.

Ғылыми материалдарды талдау білім менеджері ретінде педагог-психологтың басқарушылық іс-әрекетінің негізгі мазмұндық сипаттамаларын жалпылама түрде анықтауға мүмкіндік берді:

- білім менеджері ретінде педагог-психологтың басқарушылық іс-әрекеті тікелей интеллектуалдық мазмұнға ие.
- білім менеджерлерінің басқарушылық іс-әрекеті қашанда басқарылатын субъектілерді, объектілер мен жағдаяттарды танып білуге арналған.

- білім менеджерінің басқарушылық іс-әрекеті білім алушының сана-сезімін, мінез-құлқы мен іс-әрекетін қажетті бағытта өзгертуге арналған басқарушылық шешімдерді әзірлеуге, қабылдауға және практикалық орындауға ықпал етеді;

- білім менеджерінің басқарушылық іс-әрекеті ақпараттық болып табылады, ол басқарушылық ықпал етуде нақтыланатын ақпаратты алу, түсіну, жүйелеу, сақтау, беру арқылы көрініс береді;

- білім менеджерінің басқарушылық іс-әрекеті – ерік-жігердің айқын басымдығы бар күрделі әлеуметтік-психологиялық құбылыс;

- білім менеджерінің басқару іс-әрекетінде әр түрлі жыныстағы, жастағы, мәртебедегі, құзіреттілік деңгейіндегі субъектілерге қатысты талдау, бағалау, таңдау, шешім қабылдау, бағыну және орындау, нұсқау және бақылаудың ой және ерікті операциялары үнемі орындалады;

- білім менеджерінің басқарушылық қызметі ұжымдық сипатқа ие;

- білім менеджерінің басқарушылық қызметі құқықтық мәртебеге сәйкес жүзеге асырылатындықтан, заңмен тығыз байланысты;

- білім менеджерінің басқарушылық қызметі білім, тәжірибе, ақпарат, заманауи техникалық құралдар, коммуникациялар және басқаларын қамтитын көп қырлы кешенді құбылыс.

Осыған сәйкес, қазіргі уақытта білім беру үдерісінің субъектілеріне қойылатын және келесі нәтижелерге бағытталған талаптарды көрсетуге болады:

- білім беру ортасы болашақ мамандар қоғамда сұранысқа ие болатындай болуы керек;

- оқу үдерісінің сипаты субъектінің өзін білім беру үдерісіндегі басты тұлға ретінде сезінетіндей дараланған, тұлғалық болуы керек;

- субъект оқыту жағдайлары мен формаларын таңдауда еркін болуы керек;

- білім беру үрдісі дағдылы жақтары басым репродуктивті-ақпараттық әдістерді алмастыратын оқыту формаларына бағдарлануы тиіс;

- білім беру ортасы барлық субъектілердің теңдігі, ізгілігі, шығармашылық және оқу-ғылыми өзара әрекеттестігі ортасына қайта бағдарлануы тиіс;

- оқыту уақытының қысқаруы, шоғырлануы, тығыздалуы ақпараттық және техникалық мүмкіндіктерді қолдану және кеңейту есебінен жүргізілуі тиіс.

Аталған құрамдас бөліктер білімнің пәнаралық синтезін жүзеге асыруға қабілетті, біржақты маман ғана емес, оқытушы мен менеджер функцияларын орындауға дайын білім менеджерін сипаттайды. Жоғарыдағы талаптар мен нәтижелер білім менеджерінен білім беру үдерісін тиімді басқаруды талап етеді.

Басқарушылық құзіреттілікті толық меңгерген педагог – менеджер болуы керек. Бұл «педагог-менеджер» әртүрлі субъектілер мен әлеуметтік топтардың алуан түрлі және өте қарама-қайшы мүдделерін ескереді дегенді білдіреді. Ол

менеджер ретінде бірлескен шығармашылық және дамытушылық іс-әрекетті ұйымдастыруға жауапты. Күтілетін нәтиже білім беру кеңістігінің тікелей қатысушыларымен бірлесіп құрастырылады. Өзара әрекеттесу нұсқаларын жоспарлайды, субъектілердің даму шарттарын модельдейді.

1.2 Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың отандық және шетелдік тәжірибесі

Білім – қоғамды әлеуметтік, мәдени үрдіспен қамтамасыз ететін жоғары құндылық. Осы жоғары құндылық сапасын көтерудің басты шарты – педагог мамандардың кәсіби құзыреттілігін дамыту болып табылады. Олай болса, білімге негізделген қоғам құрылысының негізгі басымдықтарын есепке ала отырып, педагогтардан аса жоғары кәсіби құзыреттілік талап етіледі.

Еуропалық білім кеңістігінде қоғамға қажеттік, мобильдік, өзара сенім білдірудің ең басты шарты алынып, сапа көрсеткіштері ретінде құзыреттіліктер қарастырылуда.

Құзыреттіліктің заман талабына сай кез келген саланың маманы болуға мүмкіндік беретін басты екі түрі белгіленіп отыр. Олар – «пәндік» және «пәннен жоғары метапәндік» құзыреттіліктер. Атап айтқанда, «пәндік» құзыреттілікке белгілі бір пәнді меңгеруге (педагогтар үшін) немесе белгілі бір саланы меңгеруге қажетті білім мен білік жатқызылса, «пәннен жоғары метапәндік» құзыреттілік ретінде адамның өз білімін пайдалану және одан әрі дамытуға бағытталған ақпараттық, коммуникативтік, бірлесе жұмыс жасай алу қабілеттері, өз әрекеттерін басқару дағдылары сияқты қасиеттері жатқызылады [53].

Қоғамда әлеуметтік, мәдени үдеріспен қамтамасыз ететін жоғары құндылық – білім. Осы жоғары құндылық сапасын көтерудің басты шарты – педагогтардың кәсіби құзыреттілігін дамыту болып табылады [54]. Олай болса, біз зерттеуде мақсат етіп отырған болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыруға негізделген заманауи қоғам құрылысының негізгі басымдықтарын есепке ала отырып, педагог мамандардан аса жоғары кәсіби құзыреттілік талап етіледі. Ең алдымен, зерттеудің мәнін ашатын негізгі ұғымдарды жан-жақты талдап, сипаттамасын ашуды жөн көрдік.

Құзыреттілік тәсіл идеясы – «қоғамға қандай, жеке тұлғаға қандай білім қажет және ол қоғамның қандай қажетін өтей алады» деген сұраққа жауап береді. Оқытушының құзыреттілігін қалыптастыру – бүгінгі білім беру саласының өзекті мәселелерінің бірі. Құзырлылық, білім сапасын арттыруды дәстүрлі тәсіл мен білім мазмұнын ұлғайту арқылы шешудің арасындағы қарама-қайшылықтан туындаған дағдарыстан шығудың бір жолы деп

қарастыруға болады. Оның сапасы алған білімнің көптігінен емес, сол білімді қолдана білумен маңызды.

Осыған орай, дамыған елдердің оқу жүйесінде кеңінен қолданыла бастаған «құзырет», «құзыреттілік», «кәсіби құзыреттілік» ұғымдары жаңа білім стандарты ұстанған басты бағыт ретінде еліміздің білім беру жүйесіне енгізілген. Біздің мақсатымыз жаһандану жағдайында құзыреттіліктің әрекет категориясына қатысты мәнін, кәсіби құзыреттілік деңгейінде жүргізілген зерттеулерді зерделеу арқылы ашуға ұмтылыс жасау.

XXI ғасырдағы маманның құзыреттілігі туралы көзқарас, көптеген ғалымдардың пікірінше, адамның интегративті және аналитикалық қабілеттерін дамытуға негізделуі керек. Қоғамдық дамудың серпінділігі адамның кәсіби қызметі оның кәсіби мансабының барлық кезеңінде алдын-ала анықталмағанын және үздіксіз білім алу қажеттілігін, өзінің кәсіби құзыреттілігін үнемі арттыру процесін қарастыратындығын көрсетеді.

«Құзыреттілік» ұғымы «құзыр» сөзінен алынған туынды сөз екендігіне қазақ тілі терминдерінің салалық ғылыми түсіндірме сөздігінде мынадай анықтама берілген: «құзыр» - жалпы алғанда қайсыбір тапсырманы орындауға қабілеттілік немесе бір нәрсені жасау» дегенді білдіреді [54].

Құзыреттілік ұғымы белгілі бір салада шешім қабылдауға, тұжырымдар жасауға мүмкіндік (немесе құқық) беретін адамның қабілеттілігі мағынасында қолданылады. Бұл қабілеттіліктің негізін білімділік, хабардарлық және іс-әрекет тәжірибесі құрайды. Осы арқылы құзыреттілік ұғымының жинақтаушылық, кіріктірушілік сипаты айқындалады. Адам білімді және сәйкесінше тәжірибені меңгеру негізінде құзыретті болады. Сондықтан, құзыреттілік ұғымы қазіргі таңда елімізде, шетелде де білім берудің нәтижесі ретінде қолданылады.

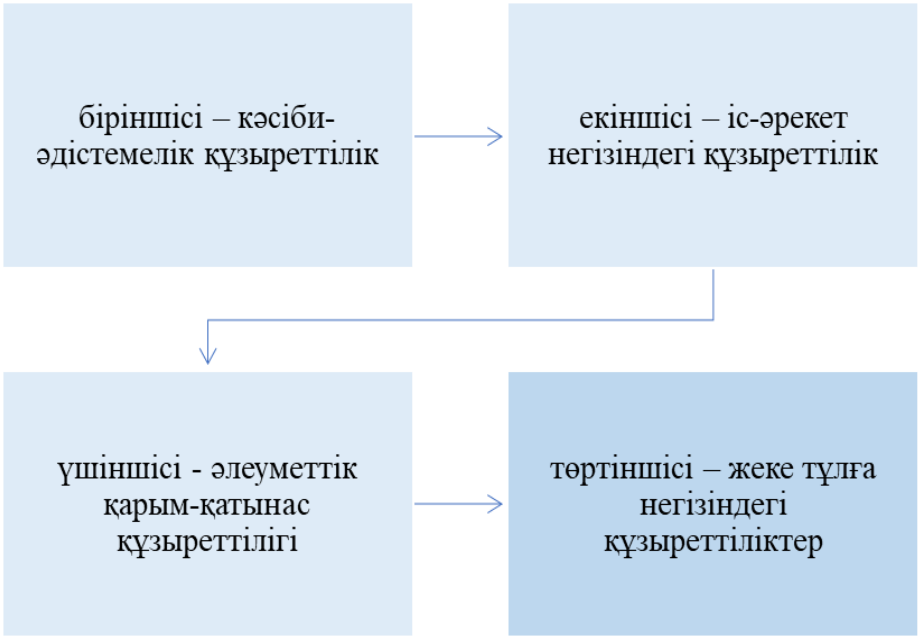
Ш. Таубаеваның тұжырымы бойынша: «Құзыреттілік – ол тұлғаның оқыту және әлеуметтену процестері барысында меңгерген білім мен тәжірибеге негізделген, оның жалпы қабілеті мен іс-әрекетке даярлығы ретінде айқындалатын, тұлғаның кіріктірілген қасиеті» - деп қарастырады [24]. Демек, құзыреттілік – білімдер мен іскерліктерді, іс-әрекет тәжірибесін меңгеру нәтижесінде белгілі бір іс-әрекет түрін табысты жүзеге асыруға қабілеттілігін сипаттайтын тұлғаның кіріктірілген қасиеттері.

Яғни, құзыреттілік деп, қызметтегі тұлғаның жеке мүмкіндіктерін, оның белгілі бір мәселені шешуге жағдай жасайтын біліктілігін (білім, тәжірибе) атайды.

Ғалымдар құзыреттіліктің аумағын түсіндіру мақсатында оны білім, білік ұғымдары арқылы анықталатын тұлғаның жеке қасиеті (Н. Кузьмина, А.Маркова, К. Махмурян, т.б.) немесе ерекше қабілеті (ДЖ. Равен, Р. Уайт, Х. Хершген, т.б.) ретінде түсіндіреді.

Өзгермелі қоғам жағдайында құзыретті тұрғы білім берудің практикасы мен теориясының дәстүрлі мақсаты ретінде алға шығады. Құзыретті болу мен

құзыретті игермеу себептері бірдей, ол адамның жеке тұлға ретіндегі ахуалы. Немесе құзыреттіліктің бар-жоғын анықтау үшін қарым-қатынас, педагогтік еңбек нәтижелері мен адами қарым-қатынаста, оның қорытындыларына қарап пайымдау қажет. Мұның мағынасы педагог мамандар өз әрекеті мен орындаған жұмысы кәсіби іс-әрекеттің белгіленген талаптарына жауап беретін және орындай алатын болса, кәсіби құзыретті болып саналады. Н.Г. Милорадованың айтуынша білім беру жүйесінде құзыреттілікті тудыратын төрт негіз бар (2-сурет). Сыншыл ойлауды, рефлексияны, өз позициясын анықтау қабілеттілігін, өздігінен бағалайтын ойдың дамуын және өмір бойы үйрену қабілеттілігін талап ететіні анық [55].



2-сурет. Н.Г. Милорадова бойынша білім беру жүйесіндегі құзыреттілік

Осылайша, қоғамдық дамудың қазіргі жағдайы «білім саласындағы маманның кәсіби құзыреттілігі» сияқты құбылысты зерттеу қажеттілігін өзекті етті.

В.А. Сластенин: Педагогтің кәсіби құзыреттілігі деп педагогикалық іс-әрекетті атқару үшін оның теориялық және практикалық дайындығын және профессионализімін атайды. Ал кәсіби қызметке даярлауда К.М. Дурай-Новакова мынандай көрсеткіштерді анықтаған: кәсіби-педагогикалық құндылықтарды интерлоризациялау деңгейі, білімді лабилизациялау және маңыздандыру дәрежесі, іскерлік пен дағдылар үйлесімділігі, педагогикалық қызметтің пайдалы тұтыну себептері, кәсіби ықыластың тұрақтылығы. Автордың пікірінше кәсіби даярлау құрылымында төмендегі компоненттердің бірлігі болуға тиісті: дәлеледі себепті; танымдық-бағалаушылық; сезімдік-жігерлік; ұйымдастырушылық-әрекеттік; жұмылу – көңіл-күй. Ал А.Ф. Шихун тұлғаның кәсіби іс-әрекетке психологиялық даярлығының құрылымын былай

көрсетеді: мақсат, ұтқырлық және тапсырманы орындауға деген дайындық. А.Л. Журавлевтың ғылыми лабораториясында жүргізілген зерттеулер көрсеткендей, инновацияға дұрыс көзқарас білдірген адамдардың психологиялық қасиеттеріне мыналар жатады: ойлаудың жоғары жылдамдығы мен икемділігі, мақсатқа жетудегі белсенділік. Шығармашылық қызметкерлер өз жетістіктеріне сенімді және оптимистік көзқараста болады, дегенмен қазіргі жүзеге асырылып жатқан инновациялық үдерістерге қанағаттанбайды және төмен бағалайды. Сондықтан, ендірілген жаңалықтарға адамдардың көңілі толмауы олардың жаңаны ендіруге психологиялық даярлығының төмендігі ретінде қабылданады.

Табысты педагогикалық қызмет үшін қажетті негізгі қабілеттерді қарастыра отырып, зерттеушілер төмендегідей қабілеттерді ажыратып көрсетеді:

- гностикалық қабілеттер;
- конструктивті қабілеттер;
- проективтік қабілеттер;
- коммуникативті қабілеттер;
- ұйымдастырушылық қабілет.

Осы қабілеттер мен қасиеттерге ие болмаған маманды сөздің терең мағынасында педагог, не оқытушы деп атауға болмайды. Осылайша, оқытушының жеке басының рухани сипаттамалары оның психологиялық портретінің негізін құрайды, ал болашақ білім менеджерінің руханиятының дамуы оның кәсіби шеберлігін дамытудың маңызды құрамдас бөлігі ретінде қарастырылуы керек.

Сондай-ақ, ресейлік зерттеушілер педагогтің кәсіби қызметіндегі әртүрлі басқару аспектілерін түрлі бағытта зерттейді:

- басқарудағы педагогтің рөлі (Ю.В. Васильев, И.Б. Сенновский, А.П. Симонов, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, В.А. Якунин және т.б.);
- педагогтің басқару дағдыларын дамытудың әлеуметтік-педагогикалық шарттары (И.Б. Сенновский, В.А. Кан-Калик, Ф. Марек, О.Н. Мезина, М.А. Рубин, С.П. Дмитриев және т.б.);
- педагогтің басқарушылық құзыреттілігі мен мәдениеті (О.С. Августимова, Л.Д. Андреева, О.Ю. Заславская, М.А. Кононенко және т.б.).

Көптеген зерттеушілер болашақ маманның ұйымдастырушылық-басқарушылық, жобалаушылық-басқарушылық дағдыларын зерттеуге қызығушылық танытатындығын байқадық (Г.О. Рощина, И.В. Суркина және т.б.). Біз талқылайтын мәселенің әртүрлі қырлары - педагогтің менеджер ретіндегі қарым-қатынас психотехнологиялары аясында қарастырылады (Т.С. Панина, Е.В. Руденский), Педагог іс-әрекетіндегі басқарушылық қарым-қатынастың сабақтағы педагогикалық процесті сапалы ұйымдастырудың факторы ретіндегі рөлі (Т.М. Батаров), педагогтің кәсіби дайындығының басқарушылық компоненті (Л.Р. Тицкая) және т.б.

Педагогтің басқару құзыреттілігінің мәселелері ресейлік ғалымдары С.Г. Воровщиков, О.Ю. Заславская, А.К. Маркова, Л.Н. Павлова, Л.В. Поздняк, И.Б. Сенновский, В.П. Симонов, В.А. Трайнев, Т.И. Шамова, Г.П. Щедровицкий және т.б. ғылыми зерттеулерінде ұсынылған. Болашақ педагогтің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруға Е.Ю. Зимина, О.С. Августимова, Л.Г. Киселева, Т.Ю. Основина, И.А. Коробейникова, Л.В. Суфьянова, М.В. Селиверстова, Р.С. Сеитова, Н.П. Шамина, В.А. Разумовский және т.б. диссертациялық зерттеулер арналған.

Сонымен қатар, М. Мескона, М. Альберта и Ф. Хедоуридің еңбектерінде бірнеше мемлекеттердегі басқарушылық қызметке даярлаудың мәліметтері көрсетілген. Өткен ғасырдың соңында Америка елдерінде 1300 ден астам бизнес пен менеджментке арналған түрлі мектептер болған, сонымен қатар түрлі аспектілерге қатысты көмек көрсететін мыңдаған тәуелсіз менеджер консультанттар болған, 10 мыңға жуық нақты тіркелген менеджерлік фирмалар болды. 70 жуық баспалар бизнес пен басқаруға арналып, мыңдаған еңбектер жарыққа шыққан [56].

Ал, Д.Н. Сухиненко болса, АҚШ-тың менеджерлерді даярлаудың формалары мен әдістерін саралай отырып, келесідей тұжырымға келеген, АҚШ елінде менеджелерді дайындау көбінесе магистратура мен доктратурада нақты жүзеге асырылады, себебі магистратураға тәжірибесі бар мамандар түседі және олар өз тәжірибелеріне сәйкес басқаруға қатысты өз пікірлері мен көзқарастары қалыптасқан деп саналады екен [57].

Осыған сәйкес, M. Maziah, R. Saemah, J. Nooraziah өз зерттеулерінде мектеп психологтарын оқытудың тиімді әдістемесі тек мектепке дейінгі білім беруге ғана емес, сонымен қатар мектепте білім алуға бағытталған оқытудың ең жақсы әдісі ретінде балаларға бағытталған тұжырымдама екенін атап өтті [58]. Бұл білім алушыларды алған білімдерін күнделікті өмірде қолдануға ынталандыруы мүмкін [59].

Hui-Min Laia, Yu-Lin Hsiaob, Pi-Jung Hsieh [60] атап өткендей, өзін-өзі анықтау және мотивация-мүмкіндіктер-қабілеттер теорияларына сүйене отырып, мотивациялық факторларды қолдану болашақ оқытушыларды тиімдірек оқытуға, сондай-ақ инновациялық басқару қабілеттерін қалыптастыруға және дамытуға ықпал етеді.

Соңғы жылдары зерттеушілер білім беру ортасындағы инновациялық басқару қызметіне білім менеджерлерінің дайындығын талдау қажеттілігіне қатысты мәселелерді белсенді талқылауда. Осы орайда, шетелдік ғалымдардың еңбектерінен тағы бір мысал келтірер болсақ: Amanda L. Sullivan, Shanna Sadeh, Alaa K. Houri [61], J.S. Braden, E.Di Marino-Linnen, Th.L. Good [62] мектеп психологтары мектептер қабылдаған процестер мен шешімдерде бұрыннан өте ықпалды деп танылғанын атап өтті, дегенмен қазіргі мектептегі педагог-психологтардың рөлі, сонымен қатар мектептегі білім беру мақсаттарының теориялық және танымал тұжырымдамаларында, сондай-ақ оқыту

технологияларында дамып келе жатқан және кейде қарама-қайшы өзгерістерді ескеруі керек.

Rimantas Zelvys салыстырмалы перспективада Литваға назар аудара отырып, оқушылардың оқуы мен мектеп көшбасшылығы арасындағы байланысты зерттей отырып, оқу көшбасшылығы білім алушылардың жетістіктеріне құндылық қосуда ең тиімді екенін атап өтті [63]. Білім менеджерлерін даярлау кезінде білім алушылар арасындағы көшбасшылық контекстіндегі коммуникацияларға ерекше назар аудару керек.

Ал, K. Godelek және O. Kayarb жоғары оқу орнында болашақ мамандарды даярлау білім алушылармен, педагогтармен және ата-аналармен бірлесіп жұмыс істеу бойынша оқыту және бағдарламалар сияқты тиісті әдістемелердің кең спектрін қамтуы тиіс екенін атап көрсетеді. Сонымен қатар, мамандарды оқыту білім беру ортасындағы мінез-құлық және стрессті басқару сияқты мәселелер бойынша медитацияны қамтыса [64], M.C. Annosi, A. Mont, A. Martini жұмыс нәтижелері бойынша кері байланыс пен консультациялық медиация мен оқу мақсаттарына жеке бағдарлау арасындағы медиация арқылы мамандарды даярлаудың жеке өзіндік тиімділігін атап көрсетеді [65].

Сонымен қатар, N. Hensley білім менеджерлерін оқытудың негізгі парадигмасы: ойлау мен шығармашылықты дамыту қажеттілігін, сондай-ақ дивергентті ойлауға байланысты мүмкіндіктерді зерттеу қажеттілігін баса отырып, не үйрету керектігін емес, қалай үйрену керектігін түсіну керек екенін атап өтті [66].

Педагог кадрлардың кәсіби қызметінде өзін-өзі басқару дағдыларына деген сұраныс және сәйкесінше білім беру процесін басқаруға баса назар аудару қажеттілігі болашақ педагогтарді даярлауда өзекті екенін T. Gordienko, T. Bezusova, A. Mezentseva басты назарға алса [67], F.P. Khakunova, Z.Z. Shkhakhutova, A.K. Barsukova кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру тетіктерін анықтады және кәсіби құзыреттіліктің кейінгі диагностикасын ұсынып, онда ұйымдастырушылық қабілеттер мен менеджмент маңызды рөл атқаратындығын көрсеткен [68]. Ал, N.V. Tsytulina, N.L. Sokolova, M.G. Sergeyeva [69] оқытушылар алдында білім алушыларға білім, білік және дағдыларды беру ғана емес, сонымен қатар кәсіби дамуға қабілетті болашақ түлектің жеке басын қалыптастыру мәселесі туындайтынын атап өтті [59].

Әлемдік менеджменттің теориясы мен практикасының талдауы бойынша, классикалық менеджменттің жетекші принципі адам факторын есепке алу болып отыр. Ғылыми менеджмент саласындағы қазіргі жұмыстарда менеджер – ұйымның ортақ мақсатына жетуде адамдардың біріккен іс-әрекетінің табысты болуын анықтайтын тұлға және оған кәсіби білім керек деген пікір ерекше аталып көрсетілуде (М.В. Колтунова, В. Царева, А. Блинов, А.Тур, В.В. Мехедов, В.Н. Скворцов, Д.Р. Принбекова, С.С. Хасенова, Р.Ф. Тагинцева, Л.А. Шипилина, Е.Н. Гребенюк, Л.В. Журавлева). Менеджерлерді дайындау барысында менеджменттің теориясы мен практикасын меңгеруге және болашақ

басшының жетекші қасиеті ретінде өзін-өзі дамытуға ерекше көңіл бөлінеді. Менеджерлерді дайындаудың білім беру жүйесінің әр мемлекетте (мысалы, АҚШ, Жапония, Батыс Еуропа, т.б.) әртүрлілігіне қарамастан, кез келген деңгейдегі басшы немесе менеджер берілген қызметке сәйкес келесі талаптарға жауап беруі тиіс:

- білімін үнемі жаңаландыруға ұмтылу;
- экстремалды жағдайларда шешімді тез әрі дұрыс қабылдауға қабілетті және белгілі дәрежеде тәуекелділікке дайын болу;
- қажетті коммуникативтілік қабілетті игеру, қоластындағылардың психологиясын жақсы түсіне алу, басқаруда кооперативті стильді ұстану;
- қызметтегі міндеттері мен мекеме дамуының стратегиялық мақсаты арасындағы байланысты түсіну және қабылдаған шешімдердің салдарын білу [70].

Инновациялық білім беру технологиялары білім беру үдерісіне жеке бөліктерді алмастыру деңгейінде емес, жаңа формацияның білікті мамандарын даярлауды қажет ететін тұжырымдамалық өзгерістер деңгейінде енгізілуде.

Болашақ маманның санасын білім нәрімен сусындатып, оны ары қарай тереңдете жалғастырып, қазіргі заманның талабына сай етіп даярлау, т.б. мәселелері – педагог-психологтың қызметін қамтиды. Қазіргі білім беру парадигмасы тұлғаның өзіндік дамуына ықпал етеді (К.А. Абульханова-Славская, А.Г. Асмолов, Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, В.П. Зинченко, А.Н. Леонтьев, В.Н. Мясищев, В.А. Петровский, В.М. Розин, С.Л. Рубинштейн, В.И. Слободчиков, Д.И. Фельдштейн); педагогикалық практикадағы ізгілендіруді қамтамасыз етеді (Е.В. Бондаревская, Г.Н. Волков, И.Б. Котова, Е.Н. Шиянов); дамыта оқыту тұжырымдамасына негізделеді (В.В. Давыдов, Л.В. Занков, Е.Н. Кабанова-Меллер, З.И. Калмыкова, С.А. Смирнов, Г.А. Цукерман, Д.Б. Эльконин); оқу процесін өзара әрекет ретінде ұйымдастырады (Ю.К. Бабанский, П.Л. Гальперин, И.И. Ильясов, В.Я. Ляудис, М.И. Махмутов, Н.Ф. Талызина, Е.И. Унт, И.И. Чередов, Г.И. Щукина); танымдық қызығушылықты, дербестікті, шығармашылықты дамытады (Д.Б. Богоявленская, П.И. Пидкасистый, Я.А. Пономарев, Г.К. Селевко, Т.И. Шамова, Е.А. Яковлева); білім алушыны диагностикалауға және даралық жол табуға бағдарланған (Ю.З. Гильбух, К.М. Гуревич, Л.М. Фридман).

Білім менеджерлерінің басқару құзыреттіліктерін айтқанда, білім берудегі басқарудың екі негізгі деңгейі бар. Бірінші деңгей – оқу орнын ұйым ретінде басқару. Екінші деңгей – педагогтің басқару деңгейі. В.И. Кочетков басқарудың бірінші деңгейінің мақсаты – шығармашылық әлеуетін дамыту және өзін-өзі дамыту арқылы білім беру мекемелері оқытушыларының өнімділігін қамтамасыз ету деп, ал екінші деңгейдің мақсаты – әрбір білім алушының шығармашылық мүмкіндіктерін және қабілеттерін барынша ашу және дамыту арқылы оқыту үдерісін оңтайлы басқаруды жүзеге асыру деп негіздеген [71]. Жалпы алғанда, басшылық ету – басқару шешімдерін әзірлеу, қабылдау және

енгізу үдерісі. Басқару жекелікке, топтыққа, ұжымдыққа бағытталған және тұлғаның қажеттіліктеріне, құндылықтарына, көзқарастарына, қарым-қатынастарына әсер етіп, кәсіби іс-әрекеттің тиімділігін арттыратын экономикалық, әкімшілік, психологиялық және педагогикалық әсерлері арқылы халықтың іс-әрекетін оңтайландыруға бағытталған кәсіби қызмет түрі.

Білім менеджерінің басқарушылық құзыреттілігі қазіргі білім беруді дамыту жағдайында негізгі құзыреттіліктерді қалыптастыру үшін негіз болады.

Аталған барлық бағыттар үшін жалпылық бұл студент тұлғасына, оның даралық ерекшеліктеріне, студенттердің әлеуеттік мүмкіндіктерін, өзіндік дамуын анықтау үшін арнайы әдістер мен тәсілдерді таңдау қажеттілігіне бағдарлану болып табылады. Сонымен, жоғары оқу орнында студенттерді оқыту ерекшеліктерін теориялық және практикалық әдебиеттерге жасаған талдау негізінде тұлғаны дамытудағы қарым-қатынасты жетілдірудің мәні, құрылысы және мазмұны нақтылауға; тұлғаны дамытудағы қарым-қатынасты жетілдіру моделін құруға, студенттердің тұлғалық дамуын қамтамасыз ететін критерийлерді, көрсеткіштерді және инновациялық іс-әрекетке дайындық деңгейлерін анықтауға мүмкіндік берді [72].

Қазақстанның білім беру саласының әлемдік білім кеңістігіне енуге деген талпынысы, білім беру парадигмасының өзгеруі, жаңа ұлттық модельдің қалыптасуы болашақтың жаңаша ойлайтын, дүниеге көзқарас мәдениеті мен санасы дамыған ұрпағын оқытып, тәрбиелейтін педагогикалық кадрларды дайындау сапасын арттырудың қажеттігі заңды құбылыс. Соған орай, білім берудің негізгі мақсаты – еліміздің әлеуметтік, экономикалық және саяси өміріне белсенді қатысуға дайын, құзыретті тұлғаны қалыптастыру. Сонымен қатар, қоғамдық дамудың қазіргі үдерісі өзінің іс-әрекетін тиімді жоспарлай алатын, танымдық қызметінде алынған білімді орынды пайдалана білетін, түпкі нәтижеге жету үшін әр түрлі топтардағы адамдармен тиімді қарым-қатынас диалогына түсе алатын білімді тұлғаны тәрбиелеу мәселесін қойып отыр. Сапалы білім алған, танымдылығы жоғары, құзыретті, бәсекелестіктің қайсыбір мықты тегеурініне төтеп бере алатын білім алушылар ғана болашақтың кілтін аша алады. Еліміздің жаһандық дүниеде дараланууы білімді, жігерлі, ұлттық санасы рухани бай жас ұрпақ арқылы іске асады.

Білім мен ақпарат үстемдік құрған қоғамда білім беру жүйесі инновациялық экономиканың негізгі бөлігі болып табылады. Қатаң талаптары қалыптасып келе жатқан инновациялық экономика қай салада болса да, бүгінгі маманның құзыреттілігін, яғни, өз саласы бойынша ой-пікірінің қалыптасуын, кәсібилігін, өмірдің өзгермелі жағдайына бейімділігін, оған сай өз білімін пайдалану ғана емес, оны қажеттікке қарай толықтырып отыруды талап етеді.

Жоғарғы білім берудің әлемдік жүйедегі интеграциясы ол – объективті дамушы үдеріс болып табылады, ұлттық білім беру жүйесін әлем деңгейінде біріктіп, оларды әлемдік тұтас әлеуметтік жүйені құраушы ретінде қалыптастырады. Осыған орай, педагог-психологтарды білім менеджерлері

ретінде дайындауды дүниежүзілік жүйеде заманауи тенденция ретінде қарастырамыз.

Көптеген дамыған елдерде білім беру менеджерлерін дайындау ісіне жіті көңіл бөлінеді, арнайы оқу орындары да бар [73]. Елімізде бұл жұмыстар тәуелсіздік алған жылдардан бері іске асырылып келеді, әйтсе де оны жетілдіру мақсатында әлі де болса көптеген жұмыстар атқарылу керектігі байқалады.

Халықаралық тәжірибелерді зерттей отырып, бізді тек білім беру жүйесіндегі басқарушыларды оқытуды ұйымдастыру ғана қызықтырмады, сонымен қатар оқытудың мазмұны мен толық жүйелерінің анализін қарастыруды ұйғардық. Басқарушы кадрларды даярлаудың спецификасын зерттей отырып, дүниежүзілік тәжірибеге сүйендік. Әлемде білім менеджерлерін даярлау бойынша бірнеше озық үлгілер бар. Олардың арасында Батыс Еуропа мен Солтүстік Америка елдерінің тәжірибелері ерекшеленеді.

Алдыңғы қатарлы еуропа елдерінің қорларының бірі *EFMD* (Менеджментті дамытудың Еуропалық қоры) осы уақытқа дейін менеджментке оқытатын 300 ден астам орталықтарды тіркеуде [56].

Шетел университеттерінде білім менеджерлерін даярлау инновациялық тәсілдерге негізделген. Мәселен, Ұлыбритания мен АҚШ-та білім менеджменті жоғары оқу орындарының бағдарламаларында басты орын алады. Бұл бағдарламаларда менеджменттің түрлі аспектілері, атап айтқанда қаржылық жоспарлау, оқытушы кадрларды басқару, оқу жоспарларын құру, инновациялық әдістемелерді енгізу және білім беру технологияларын пайдалану қарастырылады. Сонымен қатар, бұл елдерде білім менеджерлерін даярлау үшін түрлі тренингтер мен семинарлар ұйымдастырылады.

Сондай-ақ, Финляндияның да білім беру жүйесі әлемде ең тиімділерінің бірі ретінде саналады. Финляндияда білім менеджерлерін даярлау өте жоғары деңгейде ұйымдастырылған. Мұнда менеджерлер педагогикалық шеберлікті, психологияны, сондай-ақ қаржылық және стратегиялық басқаруды үйренеді. Білім менеджерлерінің жұмысы тек оқытудың сапасына ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік ортаның сапасына да әсер етеді.

Орта Азия мемлекеттерін қарастырсақ, іргелес мемлекеттер - оның ішінде, Өзбекстан және Қырғызстан мемлекеттерінде білім берудегі менджмент бойынша «Білім берудегі менеджмент» бағытында магистрлік бағдарлама жоқ. Білім берудегі менеджерлерді Қазақстан мемлекетінде сияқты, жоғарғы оқу орырындарында элективті курстар бойынша және шеберлікті арттыру орталықтары арқылы дайындайды [56].

Тәжікстан Республикасының білім беруді дамытудың 2020 жылға дейінгі ұлттық стратегиясында білім беру мекемелерінің басшылығына білім берудегі менеджмент саласында тиісті даярлығы бар адамдар тартылатыны атап өтіледі. Алайда, қазіргі таңда Тәжікстанның университеттерінде білім берудегі менеджмент бойынша мамандарды дайындау қарастырылман. Білім беру

ұйымдарының басқарушылары тек, білім беру менеджментке қатысты шеберлікті арттырудан өтеді екен [74].

Жапон елдерінде менеджерлерді даярлау жалпы ұлттық мәдениет ретінде қарастырылады. Статистикалық мәліметтерге сүйенсек қазіргі таңда Жапон елдерінде менеджерлердің саны үш миллионға жетуде, алайда мұндай көрсеткіштерге қарамастан менеджерлерге сұраныс жылдан жылға артуда деп, өз зерттеу жұмысында А. Жунусбекова атап көрсетуде. А.Қ. Құсайыновтың басшылығымен жазылған «Система образования ведущих стран мира» атты монографияны зерттей отырып, Жапон елдерінде білім беру менеджерлерін қалай даярлайтындығымен таныс болдық (авторы: Н.Н. Аширбаева, Е.В. Бутова, А. Жунусбекова, Ж. Иманчиев, К.Т. Куанжанова, А.С. Мизимбаева, К.О. Оразбаева, Д.Д. Тектибаева, Г.Е. Утюпова, Г.С. Шаумен) [75].

Ал, Гарвард университеті маман даярлау саласында бірқатар инновациялық бастамаларды жүзеге асырып келеді. Бұл бастамалар білім беру технологияларын, педагогикалық әдістерді және кәсіби дағдыларды дамытуға бағытталған. Гарвардтың осы бағыттағы негізгі инновациялары:

Learning Design, Innovation, and Technology (LDIT) бағдарламасы. Гарвардтың жоғары білім беру мектебі (HGSE) ұсынатын LDIT магистрлік бағдарламасы білім беру технологиялары мен педагогикалық дизайн саласында көшбасшыларды даярлауға бағытталған. Бағдарлама студенттерді оқу ғылымын пайдалану, білім беру технологияларындағы инновациялар және тиімді оқыту әдістерін дамыту арқылы білім беру нәтижелерін жақсартуға үйретеді.

Harvard Initiative for Learning and Teaching (HILT). HILT – Гарвард университетінің оқыту мен оқудағы инновацияларды қолдауға арналған бастамасы болып табылады. Бұл бастама аясында оқытушылар шағын масштабтағы оқыту инновацияларымен бөліседі, мәселен, Google Docs арқылы ұжымдық ойлау немесе курстың ағымдағы оқиғаларына арналған веб-сайттар жасау.

Жаңа Learning Experience Platform (LXP). Гарвард университеті жақында онлайн және гибридті оқытуға қолдау көрсету үшін жаңа Learning Experience Platform (LXP) іске қосқан. Бұл платформа әртүрлі оқыту стильдері мен курстарды, сондай-ақ оған студенттердің белсенді қатысуын арттыру үшін «онлайн сұрақтар» және пікір алуандығын көрсету құралдарын пайдаланады.

Harvard Innovation Labs (i-Lab) – бұл студенттер мен оқытушыларға кәсіпкерлік және инновациялық жобаларды дамытуға арналған кеңістік. i-Lab 4 000-нан астам команда мен стартапты инкубациялаған, олар жалпы алғанда 7 миллиард доллардан астам инвестиция тартқан.

Ал, *Global Education Innovation Initiative* бастамасы білім беру жүйелерін 21-ғасырдың талаптарына сай жаңартуға бағытталған. Бұл бастама аясында білім беру саясаттары, көшбасшылық және оқытушылардың кәсіби дамуы алдыңғы қатарлы мақсат ретінде көзделген.

Сонымен қатар, Оксфорд университеті маман даярлау мен білім беруде инновациялық тәсілдерді белсенді түрде енгізіп келеді. Университеттің құрамындағы факультеттері мен орталықтары білім беру сапасын арттыру, цифрлық технологияларды пайдалану және кәсіпкерлік дағдыларды дамыту бағытында бірқатар бастамаларды жүзеге асыруда. Олардың бірқатарына тоқталып өтсек: *Oxford Strategic Innovation Programme* Оксфордтың бизнес мектебі ұсынатын бұл бағдарлама ұйымдардың болашақтағы белгісіздікпен күресу үшін инновацияны стратегиялық құрал ретінде қолдануға үйретеді. Бағдарлама білім алушыларға инновациялық ойлау қабілетін дамытып, оны нақты бизнес-стратегияларға айналдыру жолдарын үйретеді.

Цифрлық білім беру стратегиясы. Оксфорд университеті 2018–2024 жылдарға арналған стратегиялық жоспары аясында цифрлық технологияларды білім беруге енгізуге ерекше көңіл бөлген. Бұл бастама университеттің оқу бағдарламаларын цифрлық құралдармен байытып, студенттердің оқу тәжірибесін жақсартуға бағытталған. Осының негізіндегі *Oxford University Innovation (OUI)* бағдарламасы - университеттің технологияларды коммерцияландыру және консалтинг қызметтерімен айналысатын бөлімшесі ретінде құрылған. Ол студенттер мен оқытушылардың ғылыми жаңалықтарын стартаптарға айналдыруға көмектеседі. Мысалы, BibliU – Оксфорд студенттері негізін қалаған, цифрлық оқулықтар ұсынатын платформа болып табылады.

Ал Ресейде білім беру мекемелеріне заманауи технологияларды енгізуге бағытталған «цифрлық мектеп» бағдарламасы жүзеге асырылды. Бағдарлама шеңберінде мектептер компьютерлік техникамен, интерактивті тақталармен және интернетке қолжетімділікпен қамтамасыз етіледі. Оқытушылар оқу процесінде цифрлық құралдарды қолдану бойынша даярланып, оқытылады. Бұл оларға жаңа технологияларды тиімдірек пайдалануға және білім сапасын жақсартуға мүмкіндік береді.

Жалпы цифрлық технологиялар әлемнің кез келген түкпірінен білім алуға мүмкіндік беріп, білім беруді қол жетімді етеді. Бұл әсіресе шалғай аудандарда тұратын немесе оқу орындарына бару мүмкіндігі шектеулі адамдар үшін де өте маңызды. Аталған бағдарламаларды қолдану болашақ мамандардың, білім саласындағы қызметкерлердің кәсіби құзыреттіліктерін арттыру мүмкіндіктерін жоғарылататыны сөзсіз.

Р. Валеева, Л.Ш. Каримова болашақ мамандардың әлеуметтік құзыреттілік деңгейін, олардың әлеуметтік құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық жағдайларын зерттеу мен диагностикалаудың маңыздылығын атап өтеді [76].

A. Islamov болса, педагогтің оқу қызметі жұмыс пен оқытуды басқару қызметіне толығымен интеграциялануы керек деп тұжырымдаса [77], K.K. Shalgynbayeva, A.A. Aimoldanovna «педагогтің басқарушылық құзыреттілігі» ұғымын философиялық, психологиялық және педагогикалық талдаудың пәні ретінде, сондай-ақ болашақ мамандарды оқытудағы негізгі пән ретінде қарастырады [78].

Ғылыми еңбектерді талдау құзыреттілік болашақ маманның кәсіби қызметін сипаттайтынын анықтауға мүмкіндік берді. Кәсіби құзыреттілік оның педагогикалық қызметте, қарым-қатынаста, жеке тұлғаның қалыптасуында жетілуін білдіреді. Болашақ білім менеджерінің кәсіби дамуы оның құзыреттілігінің өзгеруіне ғана емес, сонымен бірге оның меңгерген құзыреттерінің санының артуына әкеледі. Маманның құзыреттілік саласы оның кәсіби өсуі жағдайында объективті түрде дамиды және егер болашақ маман ретінде жоғары білім беру нәтижелеріне ұмтылмаса, өзгеріссіз қалатыны сөзсіз.

Болашақ менеджердің құзыреттілігі оның кәсіби қызметінің құрылымына тікелей байланысты. Қазіргі жағдайда оқытумен және тәрбиемен қатар, ғылыми-әдістемелік, мәдени-ағартушылық және басқарушылық қызметі ерекшеленеді.

Педагогикалық басқару - бұл тиімді білім беру процесін ұйымдастырумен байланысты қызмет. Педагогтің кәсіби стандартын талдау барысында басқарушылықпен байланысты еңбек әрекеттері бөлінді: оқу сабақтарын жоспарлау, оқу сабақтарының тиімділігі мен оқыту тәсілдерін жүйелі талдау, оқуға деген ынтаны қалыптастыру, білім алушылардың оқу жетістіктерін бақылау мен бағалауды ұйымдастыру, жүзеге асыру және т. б.

Осылайша, ғылыми психологиялық-педагогикалық әдебиеттерді зерттеу, білім менеджерінің кәсіби қызметінің құрылымын және кәсіби стандарттың мазмұнын талдау басқарушылық құзыреттілік болашақ білім менеджерінің кәсіби құзыреттілігінің құрамдас бөліктерінің бірі болып табылады және білім алушылардың оқу-танымдық іс-әрекетін тиімді басқаруды ұйымдастырудың қажетті шарты болып табылады деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Қазақстандық зерттеушілер Б. Оспанова, Б. Сақтағанов, У. Рахмет. А. Сандыбаева, К. Жұмағұлова педагогтің Профессиограммасы пән мұғалімі мен сынып жетекшісінің функцияларын біріктіретін, сондықтан оның педагогикалық шеберлігі мен ұйымдастырушылық және басқарушылық қасиеттерін дамытудың тұрақты қажеттілігін тудыратын оның білім беру қызметінің интегративті компоненттерінің едәуір көлемін көрсететінін атап өтсе [79], Б. Байменова, Ж. Букова, С. Жубакова педагог-психологтар мектепте ерекше білім беру қажеттіліктері бар балаларды оқытуға дайын болуы керек деп санайды. Инклюзивті білім, әсіресе оның практикалық бөлігі жоғары білім беру жүйесінде мамандарды даярлаудың ажырамас бөлігі болуы керек деп көрсетеді [80].

S. Ryskaliyev, A. Doshybekov, R. Turdaliyev, B. Koldasbaeva, Z. Khakimova секілді ғалымдар болашақ мамандардың кәсіби құзыреттілігін зерттей отырып, болашақ маманның кәсібилігінің маңызды көрсеткіштерінің бірі ретінде «басқару құзыреттілігін» ерекше атап өтті [81].

Жалпы, қоғамның өмірінде болып жатқан барлық әлеуметтік-экономикалық өзгерістер, оның ерекшелігі қызметтің барлық салаларында инновацияларды енгізу және жоғары білікті басқаруды қажет етеді. Сондықтан

менеджмент ерекше ғылыми жүйе ретінде бүгінде ең ірі және ықпалды салалардың біріне айналды. Қазіргі заманғы ұйымдар мамандардың осы санатына көбірек қызығушылық танытуда. Жоғары кәсіптік педагогикалық білім беру жүйесіндегі менеджерлердің кәсіби даярлығының деңгейі мен сапасын арттырудың тиімді жолдарын үнемі іздестірумен жауап береді. Бұл үдерістің нәтижелілігіне педагог кадрларды басқару қызметіне даярлау үдерісінің алғышарттарын есепке алу ықпал етуі тиіс, ол туралы А. Жүнісбекованың мақаласында егжей-тегжейлі баяндалған [82].

Яғни, педагогтің кәсіби құзыреттілігі дегеніміз кәсіби іс-әрекетті орындаудағы мүмкіндіктері. Педагогтің кәсіби құзыреттілігі ұғымы оның жеке мүмкіндіктерін білдіреді, ол педагогикалық ситуацияларды дербес және тиімді шешуге ықпал етеді. Ол үшін болашақ маман педагогикалық теорияларды және оны практикада қолдануды білуі керек.

Білім берудің құзыреттілікті-бағдарланған парадигмасы жағдайында білім менеджерлерін даярлаудың маңызды мақсаты студенттердің тұлғалық сапаларын, сонымен қатар жалпы мәдени және кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастыру, ғылыми-зерттеушілік, ұйымдастырушылық-басқарушылық, тәжірибелік-аналитикалық, өндірістік-технологиялық және оқытушылық қызметте оларды жүзеге асыру дағдыларын дамыту болып саналады. Білім менеджері жоғары оқу орнын аяқтай отырып өз пәніне қатысты тек біліммен ғана қамданып қоймай, сонымен бірге жеткілікті тұлғалық сапалар мен құзыреттіліктер жиынтығын меңгеруі қажет [21].

Жоғарыда көрсетілген кәсіби құзыреттіліктер мен басқару құзыреттіліктерін ескере отырып, білім менеджерлерінің басқару құзыреттілігін - бағдарлы білім берудегі түйінді мәселені шешуге дайындық, технологиялық құзырет, өзіндік білім алуға дайындық, әлеуметтік әсерге дайындық, коммуникативті құзырет деп бөлуге болады. Ал, басқару құзыреттілік түрлерін адами икемділік түрлерімен салыстырмалы түрде былай жіктеуді жөн көрдік: құнды мағыналық-мақсатты таңдау; шешім қабылдау икемділігі; жалпы мәдени-бос уақытты тиімді ұйымдастыру тәсілдерін игеру икемділігі; оқу-танымдық, проблеманы шешудің эвристикалық тәсілін меңгеру икемділігі; ақпараттық: қажет ақпаратты іздеу, талдау, түрлендіру, сақтау және оны тасымалдау икемділігі; коммуникативтік-өзін-өзі таныстыру, сұрақ қою, хат, өтініш жазу икемділігі; әлеуметтік-еңбек -айналада болып жатқан өзгерістерді талдау, өзара қатынас этикасын білу икемділігі; тұлғалық жетілдіру – физикалық, рухани, ақыл-ойының өзіндік даму тәсілдерін игеру икемділігі.

Жалпы құзіреттілік мынадай икемділіктерді қамтиды:

- өз елінің азаматы және патриоты болу;
- өмірді түсіну, өзінің ресурстарын (интеллектуалды, шығармашылық т.б) тиімді пайдалану;
- өз мүмкіндіктерін жетілдіре білу;

- ақпараттарды іздеу, жинау, өңдеу және талдау жасау дағдыларына ие болу;

- өз іс-әрекетін ұйымдастыру және ұжымда жұмыс жасай білу;

- әр түрлі тілде ауызша және жазбаша ақпараттар мен идеяларды негіздеп айта білу;

- базалық білімді пайдалана білу.

Мұндай жіктеулердің әр түрлі нұсқалары басылым беттерінде де кездеседі.

Жалпы құзыреттіліктерді ескере отырып, бүгінгі білім алушылардың болашақ маман ретінде даярлап қана қоймай, білім саласындағы басқару іс-әрекеттеріне жетік даярлау да басты назарда болмақ.

Зерттеу міндетін негізге ала отырып, біз болашақ білім менеджерлерін кәсіби даярлау мәселелеріне қатысты ғылыми-педагогикалық әдебиеттерге талдау жүргіздік. Психологиялық-педагогикалық әдебиеттерді, диссертациялық зерттеулерді оқу барысында жоғары оқу орындарында педагогтарді даярлау проблемасын шешудің көп қырлы жолдары болатындығына көз жетті.

Педагог кадрларды даярлауды жетілдіру проблемасын шешуге болашақ педагогтің дидактикалық дайындығын (М.А. Құдайқұлов), оқушылардың құндылықты бағдарлау жүйесіне болашақ мұғалімдерді даярлауды (Г.Қ. Нұрғалиева), педагогтарды кәсіби даярлау мазмұнының құрылымын (Ж.И. Намазбаева) және т.б. мәселелерді қарастырған ғалымдар біршама үлес қосты.

Ж.Р. Баширова ЖОО жоғары мектеп оқытушысын даярлау мәселесін зерттеп, оқытушыларды даярлаудың теориялық-әдіснамалық мәселелерін кеңінен талдаған [83]. Сондай-ақ, Ж.Р. Баширова, З.А. Исаева, А.Қ. Құсайынов жоғары мектеп оқытушысын даярлауға бағытталған аспектіде университеттік білім беруді дамыту тұжырымдамасын құрастырып, тұжырымдаманы енгізудің күтілетін нәтижелерінің бірі ретінде «педагогикалық құзыреттілікті, кәсіби қасиеттердің шығармашылық дамуын, еңбек нарығының серпінді өзгеретін жағдайларына икемді жауап беру қабілетін және қазіргі заманғы университеттік білім берудің қойылған міндеттерін шешуге бейімделген жоғары мектеп оқытушысының кәсіби деңгейінің талаптарын қамтитын адамзат мәдениетінің барлық байлықтарының синтезі ретінде жаңа интеграцияланған тұлғаны қалыптастыруға әкеледі» деп сипаттайды [84].

Ал М.Н. Сарыбеков зерттеулерінде педагог даярлауды қалыптастыру процесінің бірнеше кезеңдерін көрсетті:

1. Әдіснамалық, жаратылыс-ғылымилық, психологиялық-педагогикалық білімдердің жиынтығы негізінде тұлғаның ақыл-ой мүмкіндігін қалыптастыру;

2. Игерілген білімді сананың, мінез-құлықтың және іс-әрекеттің белсенді факторларына айналдыру нәтижесінде білімнің және сезім мен әсердің арасында ұнамды байланыс орнату;

3. Білімнің ұнамды әсерінің аясында практикалық іс-әрекетті жүзеге асыру.

Мәселе бойынша ғылыми-педагогикалық зерттеулердің нәтижелерін ескере отырып және жоғары білім берудегі құзыреттілік тұғырдың ғылыми негіздеріне сүйене отырып, мыналар анықталды: болашақ педагогтің басқарушылық құзыреттілігі – субъектінің әлеуметтік құндылықтарына негізделген кешенді жеке білім беру-субъектілік өзара әрекеттестік және жеке, әлеуметтік маңызды педагогикалық нәтижелерге қол жеткізуді қамтамасыз ете отырып, білім алушылардың білім беру қызметін саналы түрде басқару қабілеті арқылы көрінеді.

Болашақ мамандарды педагогикалық процеске қатысуға дайындау кезінде оның мазмұндық, әдістемелік, басқарушылық және әлеуметтік-психологиялық аспектілерін ескеру қажет.

Білім менеджерінің басқару процесінде маңызды орын басқару қабілеттерін дамыту болып табылады. Басқарудың табыстылығын 2 позицияда бағалауға болады:

1) қойылған мақсаттарға, нәтижеге қол жеткізуді бағалау тұрғысынан;

2) процестің жүруін бағалау тұрғысынан, яғни білім менеджерінің басқарушылық қызметі (нәтижеге қандай бағамен қол жеткізілді, бірлескен қызмет барысында ұжымда қандай психологиялық ахуал болды және т.б.).

Білім беру мекемесінде білім менеджерінің кәсіби міндеттерін білікті орындауы үшін келесідей жалпы педагогикалық құзыреттіліктерді меңгеруі тиіс: басқарушылық, әдістемелік, аналитикалық, коммуникативтік. Соған сәйкес, біз зерттеу жұмысымызды инновациялық басқару құзыреттілігін дамыту мен қалыптастыру мүмкіндігін жетілдіруге арнадық.

Басқарушылық қызметке құзыреттілікті дамыту, ең алдымен, тұлғааралық қарым-қатынасқа байланысты кәсіптерде қажет.

Мұнда басқару қызметі дегеніміз, берілген мақсатқа сәйкес басқару объектісін шешуге, ұйымдастыруға, бақылауға, реттеуге, сенімді ақпарат негізінде талдау мен қорытындылауға бағытталған қызмет. Бұл қызметті жүзеге асырушы болашақ басшы-менеджер. Басшының қандай қасиеттерге ие, қандай әрекеттерге бейім болу керектігін, әлемнің бірінші ұстазы әл-Фараби өз еңбегінде арқау еткен.

Әль-Фараби даналығында кемеңгер басшы сыртқы тұлғасы арқылы ерекше көрінуі керек: «Мінсіз мүсінді, иман жүзді болуға тиіс», яғни, бойшаң, жүзінен нұр төгіліп тұратын иманшуақты адам. Бұл бірінші қасиет.

Екінші қасиет: Өзіне айтылған сөздің бәрін терең түсінетін және істің жай-жағдайына сәйкес жан-жақты тез ұғып алатын аса зерек болуы керек. Алдына келген адамның сөзін мұқият тыңдап, сол бойынша кеңесіп, мәселені шешуге бейім болуы керек.

Үшінші қасиет: Ол өзі жүрген, көрген, естіген нәрселердің бәрін зердесіне ұзақ сақтайтын, бұлардан еш нәрсені ұмытпайтын адам болсын. Өзі араласқан оқиғалар мен жағдайларды есте сақтау қабілеті жоғары болуы тиіс.

Төртінші қасиет: Бірінші басшы терең ой иесі және жадында сақталғандардың бәрін айдан анық етіп айтып бере алатын шебер әрі шешен болуы шарт. Естігені мен көргендерін бейнелі тілмен шебер әңгімелей отырып, орынды әзілдей білетін болуы керек.

Бесінші қасиет: Ғылым-білім мен өнерге жаны құштар, әр күн сайын оқып үйренуден шаршап-шалдықпайтын адам болуы тиіс. Ғылым мен өнерді терең түсініп, оны пайдалана біліп, өзі басқарып отырған салаға енгізе отырып, жақсы нәтижеге жеткізе білуі керек.

Алтыншы қасиет: Тағамға, ішімдікке, сайран-сұқпат құруға келгенде қанағатшыл болуы керек. Тағамды талғап ішіп, ішімдік атаулыдан бойын аулақ ұстап, темекі, насыбай сияқты жағымсыз әрекеттерден қашық болғаны жөн. Бос әңгімеден аулақ, салиқалы ой беретін әңгіме-сұқпаттан қашпағаны жөн.

Жетінші қасиет: Жаратылысынан сауыққұмарлықтан аулақ болу. Қолы боста таза ауада серуендеп, табиғат аясында өткізуді бұлжымас әдетке айналдыру тиіс.

Сегізінші қасиет: Шындықты сүйіп, жалғандыққа қарсы тұра білуі жөн. Шындық үшін күресуде өз әліңді біліп, болмасқа ұмтылмай, жалғандықты қолдамай, бұл бағытта абаймен қимылдай білуі керек.

Тоғызыншы қасиет: Жаны асқақ және ар-намысын аса ардақтайтын адам болуы керек. Биікте жүрсе де, тағдыр жолымен төмендесе де ар-намысына кір шалдырмай, өзін әрқашан асқақ ұстап, қарапайымдылығы мен кісілігін жоғалтпауы керек.

Оныншы қасиет: Оның жаны жаратылысынан пасық істердің бәрінен жоғары, игі істерге ынтазар болуға тиіс. Пысықсыған пысықтардан өзгеше жақсы істердің ұйытқысы, жасампаздыққа жолбасшы бола білуі тиіс.

Он бірінші қасиет: Әділетсіздік пен озбырлықты жек көретін адам болсын. Бұл жөнінде өзі басшылық жасайтын орында қиянатқа бармай, жақын-жуыққа бұрмай барлығына тең қарап отыруы қажет.

Он екінші қасиет: Өзі қажет тапқан істі жүзеге асыруға келгенде шебер шешім қабылдап, бұл шақта қорқыныш пен жасқану дегенді білмейтін, бірбеткей батыл ержүрек болуы міндет. Өз идеясын жүзеге асыруға келгенде батыл, өз әрекетіне сенімді, жалтақтамай шешім қабылдай білуі қажет [85].

Демек, әр ғасырдағы басқару болсын, басшылық жасау болсын, түйіні мен түпкі мазмұны бүгінге дейін жалғасын тауып келе жатқанын байқаймыз. Және үздіксіз процестің жаңа қыры мен жаңаша бағыттарын талдау мен енгізу бүгінгі мамандарға жүктелген міндет.

Әлеуметтанушылар басқаруды мақсатты, жоспарланған және саналы түрде ұйымдастырылған процесс ретінде анықтайды, бұл минималды ресурстарды, күш пен уақытты жұмсай отырып, максималды нәтижеге қол жеткізуге ықпал етеді [86].

Зерттеу барысында мәселе бойынша әдебиеттерді талдау негізінде әлемнің үнемі өзгеруіне байланысты құзыреттіліктің маңызды белгілері анықталды (2 бөлім).

Кәсіби даярлықты кәсіби даму процесі ретінде түсіну, болашақ кәсіби қызмет тәжірибесін игеру негізінде құзыретті маман болашаққа ұмтылады, өзгерістерді болжайды, өзіндік білім жетілдіруге бағытталған деп айтуға болады. Адамның кәсіби құзыреттілігінің маңызды ерекшелігі - құзыреттілік қазіргі уақытта жүзеге асырылғанмен, болашаққа бағытталған.

Басқару ұжымдық түрде нақты міндеттерді шешетін адамдардың өмір сүруінің қажетті шарты ретінде туындайды.

Болып жатқан өзгерістер жағдайында жеке тұлғаны оқыту, тәрбиелеу және дамытуды басқару процесінің сипаты түпкілікті нәтижелерге бағдарлана бастады, бұл басқару принциптерін, әдістерін және мазмұнын жаңарту жолдарын іздеуді қамтиды.

Білім беру мекемесін басқару басқа бір мекемені, кәсіпорынды немесе әлеуметтік ұйымды, басқарудан мүлдем ерекшеленеді. Басқарушылық теория педагогикалық мазмұнмен толықтырылғанда және қойылған міндеттерді шешуге, оқу-тәрбие процесінің сапасын көтеруге, соңында өскелең ұрпақтың оқу-тәрбие процесінің сапасын көтеруге бағытталғанда ғана нақты мәнге ие болады. Сондықтан да, білім беру менеджерлерін басқарушылық-педагогикалық қызметке арнайы дайындау керек және оларды дайындау педагогикалық, психологиялық білімдер негізінде жүзеге асуы тиіс. Білім берудегі болашақ менеджерлерді басқарушылық-педагогикалық қызметке дайындау мәселесінің өзектілігі мектеп пен оның басшыларының жұмысының жаңалануын, қоғам тарапынан сұранысқа ие болып, басқарушы кадрлардың кәсіби деңгейде түп-тамырымен өзгеруі үшін іс-тәжірибенің, жоғары білім беруде оларды дайындаудың тұтас жүйесін құру қажеттілігін көрсетеді.

XXI ғасырдағы білім алушылар XX ғасырдағы білім алушылардан даму жағынан айтарлықтай ерекшеленеді. Бұл жағдайларда білім мекемесі басшысының функциялары мен рөлі айтарлықтай өзгереді. Мәселен, директор тиімді менеджер болып табылады, өйткені бүгінде директор көптеген басқарушылық функцияларды жүзеге асыруы керек - бюджетті басқару, қоғаммен қарым-қатынас, жоғары басшылықпен өзара әрекеттесу және т.б. Ұйымды басқару дағдылары күн өткен сайын маңызды бола түсуде.

Көпжылдық бақылауларға сүйене отырып, менеджменттің негізін салушы Питер Друкер парадоксальды қорытындыға келді: «мықты мамандар», өз салаларының тамаша мамандары сирек жақсы басшыларға айналады. Бұл менеджменттің нәтижесі адамның жеке тиімділігімен тікелей байланысты болатын кәсіби қызметтің ерекше түрі болып табылатындығына байланысты.

Екінші жағынан, үлкен еркіндік шеңберінде заманауи мектептің директоры менеджмент теориясынан басқа, заманауи білім беру парадигмалары мен басымдықтары, перспективалы білім беру технологияларын түсінуі керек.

Лондон Университеті Білім институтының Көшбасшылықты зерттеу орталығының директоры, профессор Алма Харрис те осындай көзқараспен бөліседі: «Бүгінгі директорлар мектепті тиімді және ақылды басқара білуі керек. Бірақ күрделі қиындықтарды бастан өткеріп жатқан мектеп үшін тек жақсы менеджер жеткіліксіз. Оған режиссер қажет, ол өзінің сабағымен жақсы сабақтың не екенін көрсете алады, өйткені проблемалы мектептерде, әдетте, жақсы мұғалімдер аз, ал мұғалімдерде жоғары сапалы оқыту тәжірибесінен мысал алуға еш жер жоқ. Режиссер бұл жағдайда бәрін өзі істей алуы керек».

Іс жүзінде, директорда көптеген басқарушылық және басқа да міндеттер тұрған кезде, оның педагогикалық технологиялар тұрғысынан тиімді және жаңашыл менеджер болуын талап ету қиын. Бірқатар зерттеушілердің пікірі бойынша, қазіргі кезде мектеп басшыларының негізгі төрт типі бар:

· «Авторитарлық бизнес-атқарушы»;

· «Демократиялық іскер атқарушы»;

· «Авторитарлық көсем»;

· «Демократиялық көшбасшы».

Көбінесе тиімді көшбасшылар туылмайды, бірақ туындайды. Мектеп басшылары арнайы тренингтер арқылы тиімді басқару білімдері мен дағдыларын ала алады. Алайда, бұған өзін-өзі тәрбиелеу және түзету арқылы қол жеткізуге болады. Барлық жағдайда тиісті мотивация қажет: жеке амбициялар (мен басқалардан жаман емеспін), мансапқа ұмтылу (генерал болғысы келмейтін солдат жаман), мектептегі патриотизм (менің мектебім үздік), ақша табуға деген ұмтылыс (соғұрлым жақсы жұмыс жасасаңыз, соғұрлым жақсы табыс аласыз).

Қазіргі уақытта мектеп директоры үйлестіруші, әлеуметтік құрылысшы, жаңа, прогрессивті және демократиялық барлық нәрсені жеткізуші болып табылады. Әр түрлі басқару қағидаларына сүйене отырып, көшбасшы өз жұмысында тұлғаға бағытталған әдісті ескере отырып, мұғалімдерге деген жеке әдісті қолданады.

Басқарудың әлеуметтік-психологиялық және мәдени-этикалық аспектілеріне тұлғаға бағытталған көзқарастың нұсқаларының бірі - ол өзінің әйгілі 10 ережесінде тұжырымдаған Дейл Карнеги жүйесі:

1. Басқа адамның қадір-қасиетін мақтау мен шын жүректен танудан бастаңыз.

2. Басқалардың қателіктерін тікелей емес, жанама түрде көрсетіңіз. Тікелей сынның пайдасы жоқ, өйткені ол өзін қорғауға мәжбүр етеді.

3. Алдымен өзіңіздің қателіктеріңіз туралы сөйлесіңіз, содан кейін әңгімелесушіні сынға алыңыз.

4. Әңгімелесушіге тапсырыс берудің орнына сұрақтар қойыңыз.

5. Адамдарға өз беделін сақтауға мүмкіндік беріңіз.

6. Мадақтауға жомарт болыңыз.

7. Адамдар жақсы беделді қалыптастырыңыз, олар оны сақтауға және ақтауға тырысады.

8. Мадақтаңыз. Қандай да бір нәрсені адамдарға оңай сезіндіре отырып, қателіктерді түзету оңай деген әсер қалдырыңыз.

9. Адамдарға бір нәрсе істегенді ұнатыңыз.

10. Адамдар өз бейнесін сақтап қалсын.

«Білікті менеджер» - бұл менеджмент теориясының негізгі ережелерін білетін, оларды іс жүзінде тиімді жүзеге асыруды білетін және жоғары кәсіби құзыреттілікпен сипатталатын идеалды көшбасшыны білдіретін кәдімгі тұжырымдама. Қазіргі қоғамдағы тиімді көшбасшы - мәселелерді дұрыс қойып, шешуді білетін адам.

Тиімді мектеп директоры болудың көптеген әдістері мен тренингтері бар. Мысалы, табысты көшбасшы болу үшін ең алдымен өзін басқаруды үйрену керек деп санайтын Питер Друкердің әдістері, өйткені «басқару қабілеті барлық адамдар үшін әр түрлі, бірақ өздерін басқара алатындар, олардың әрекеттері мен шешімдері басқаларды ойдағыдай басқарады» [110].

Жалпы, зерттелетін мәселенің теориялық талдауы педагогтардің мектептің білім беру кеңістігі контекстінде инновациялық қызметке деген мотивациясын қалыптастырудағы маңызды аспектілерді нақтылауға мүмкіндік берді.

Психологиялық ғылым тұрғысынан басқару қабілеті, ең алдымен, бірлескен қызмет процесінде адамдардың тұлғааралық өзара әрекеттесуін ұйымдастыру қабілеті, өнері.

Жалпы түйіндей келе, білім менеджерлерінің басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру мәселесі отандық және шетелдік тәжірибеде әртүрлі аспектілерде зерттелген. Кейбір нақты зерттеулер мен тәжірибелерді топтастырар болсақ, Отандық тәжірибеде:

1. Қазақстан Республикасының білім беру жүйесіндегі реформалар: Білім менеджерлерінің басқару құзыреттіліктерін дамытуға бағытталған мемлекеттік бағдарламалар мен жобалар. Мысалы, «Білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы», «Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы», «Қазақстан Республикасының білім беруді және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы», Қазақстан Республикасында жоғары білімді және ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы: 2023 жыл 28 наурыз, Қазақстан Республикасы Үкіметінің № 248 Қаулысы, «Ұлт жоспары – бес институционалдық реформаны жүзеге асыру жөніндегі 100 нақты қадам» бағдарламасы.

2. *Жоғары оқу орындарындағы білім менеджерлерін, педагогикалық кадрларды даярлау*: Отандық университеттерде білім менеджерлерін даярлау бағдарламаларының құрылымы мен мазмұны. Зерттеулер, мысалы, «Білім

берудегі менеджмен», «Педагогикалық менеджмент», «Білім берудегі инновациялық стратегиялар мен үдерістер» пәндерінің енгізілуі.

3. Педагогикалық-психологиялық зерттеулер: Білім менеджерлерінің басқару құзыреттіліктерін дамытуға арналған зерттеулер, мысалы, «Педагогикалық менеджмент» бойынша жүргізілген ғылыми жұмыстар.

Шетелдік тәжірибеде:

1. Білім менеджменті бойынша халықаралық стандарттар: OECD, UNESCO сияқты ұйымдардың білім менеджерлеріне арналған стандарттары мен ұсынымдары. Мысалы, "Leadership for Learning" бағдарламасы.

2. Шетелдік университеттердің тәжірибесі: АҚШ, Ұлыбритания, Канада сияқты елдердегі білім беру жүйесінде менеджерлерді даярлау бағдарламалары. Мысалы, Гарвард университетінің білім беруді басқару бағдарламасы.

3. Инновациялық басқару әдістері: Шетелдік зерттеулерде білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін дамытуға арналған әдістер мен тәсілдер, мысалы, «Agile» және «Lean» басқару әдістері.

Бұл Отандық және шетелдік тәжірибелер білім менеджерлерінің басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруда әртүрлі әдістер мен тәсілдерді қолдануды міндеттейді. Бұл зерттеулер мен тәжірибелер білім беру жүйесінің тиімділігін арттыруға, білім менеджерлерінің кәсіби дамуына және басқарушылық іс-әрекетке дайындығын жақсартуға бағытталған.

ҚР педагогикалық қызметкерлері мен оларға теңестірілген тұлғалар лауазымының Типтік біліктілік сипаттамаларында білім менеджері ретінде педагог-психологтың лауазымдық міндеттері анықталған. Педагог-психологтың барлық лауазымдық міндеттерінің тізімін ұсынамыз, себебі педагог-психологтың кәсіби құзыреттілінің құрылымдық компонентін анықтауға және мазмұндық толықтыру үшін бізге қажет болады. Педагог-психологтың лауазымдық міндеттері:

1) білім алушылардың психикалық және әлеуметтік игілігін сақтауға бағытталған кәсіби қызметті жүзеге асыру;

2) түрлі саладағы және мақсаттағы психологиялық-педагогикалық диагностика жүргізу;

3) білім алушылардың тұлғалық және әлеуметтік дамуы мәселелерін шешуге педагогикалық ұжымды бағдарлау мақсатында психологиялық-педагогикалық қорытынды жасайды және талдайды;

4) білім алушылардың жеке және жас ерекшеліктерін ескере отырып, білім беру қызметінің дамытушы-түзетуші бағдарламаларын жоспарлауға және жасауға қатысады;

5) білім алушыларға психологиялық қолдау жасайды, түрлі өмірлік жағдайларда бағдарлануына және кәсіби өзін-өзі анықтауына даярлығын дамытуға ықпал етеді;

6) әлеуметтік кері бейімделудің пайда болуының алдын алу бойынша іс-шараларды жүзеге асырады, психологиялық көмек көрсету бойынша шаралар қолданады (психокоррекциялық, реабилитациялық және кеңес берушілік);

7) психологияны тәжірибеде қолдану мәселелері бойынша педагогтарге кеңес береді, педагогтардің, ата-аналардың әлеуметтік-психологиялық құзыреттілігін арттыруға ықпал етеді;

8) білім беру үдерісі кезеңінде білім алушылардың өмірі мен денсаулығын қорғауды қамтамасыз етеді;

9) техника қауіпсіздігі мен өртке қарсы қорғаныс талаптарын орындайды;

10) бекітілген форма бойынша есептік құжаттама жүргізеді.

Көріп отырғанымыздай, педагог-психологтардың лауазымдық іс-әрекеттері жан-жақтылықты міндеттейді. Ал бұл міндеттемелерді орындау тікелей басқарушылық іс-әрекеттерді жүзеге асыру арқылы орындалмақ. Демек, бүгінде білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру мен дамыту бүгінгі білім беру үдерісінің басты міндеттерінің біріне айналып отыр.

Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруда озық тәжірибелерді енгізу білім беру саласында тиімділікті арттыруға және кәсіби дамуды қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Осындай тәжірибелердің бірнешеуіне тоқталар болсақ (2-кесте):

2-кесте. Инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруда озық тәжірибелер

№	Атауы	Сипаты
1	2	3
1	Коучинг және менторинг	Коучинг: Білім менеджерлеріне жеке және топтық коучинг сессияларын ұйымдастыру. Бұл әдіс психологиялық тұрғыдан қолдау көрсетуге, кәсіби дағдыларды дамытуға және инновациялық идеяларды жүзеге асыруға мүмкіндік береді.
		Менторинг: Тәжірибелі мамандардың жаңадан бастаушыларға кеңес беруі. Бұл тәжірибе біліктілікті арттыруға және инновациялық басқару дағдыларын дамытуға ықпал етеді.
2	Жобалық оқыту	Білім менеджерлері үшін жобалық әдіс арқылы оқу бағдарламаларын әзірлеу. Бұл әдіс шығармашылықты, топтық жұмысты және мәселелерді шешу дағдыларын дамытуға мүмкіндік береді.
3	Семинар-тренингтер	Инновациялық басқару құзыреттіліктерін дамыту үшін әртүрлі семинар-тренингтер ұйымдастыру. Мысалы, конфликтті басқару, командада жұмыс, және креативті ойлау дағдылары бойынша семинар-тренингтер.

2-кестенің жалғасы

4	Инновациялық технологияларды пайдалану	Цифрлық құралдар мен платформаларды (мысалы, онлайн сауалнамалар, вебинарлар) пайдалану арқылы педагог-психологтардың жұмысына жаңаша тәсілдер енгізу. Бұл білім беру процесін тиімдірек етеді.
5	Кросс-дисциплинарлық тәсіл	Басқа пәндер мен мамандықтармен интеграция арқылы білім менеджерлерігің инновациялық басқару дағдыларын дамыту. Мысалы, психология, педагогика, менеджмент және ақпараттық технологиялар салаларын біріктіру.
6	Зерттеу және тәжірибе алмасу	Білім менеджерлерінің тәжірибесін зерттеу және халықаралық деңгейде тәжірибе алмасу. Бұл білім берудегі озық тәжірибелерді енгізуге көмектеседі.
7	Рефлексивті практика	Білім менеджерлерінің өз тәжірибесін талдау және рефлексия жүргізу. Бұл әдіс өз тәжірибесін жақсартуға және инновациялық шешімдерді табуға көмектеседі.
8	Командалық жұмыс	Командалық жобалар мен инициативадарды дамыту. Білім менеджерлері командалық жұмыс барысында бір-бірінің тәжірибесі мен білімін бөліседі, бұл инновациялық басқару дағдыларын жетілдіруге ықпал етеді.
9	Сабақтастық бағдарламалар	Білім беру мекемелері арасында сабақтастықты қамтамасыз ету. Кәсіби даму бағдарламалары мен тәжірибе алмасу арқылы білім менеджерлерігің құзыреттіліктерін арттыру.
10	Кері байланыс жүйесі	Білім менеджерлерінің жұмысын бағалау және кері байланыс алу жүйесін енгізу. Бұл әдіс олардың кәсіби дамуына ықпал етеді.

Бұл тәжірибелер білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруда маңызды рөл атқарады.

Соңғы жылдардағы авторлардың ғылыми еңбектеріне теориялық талдау көрсеткендей, дәстүрлі жүйеден инновацияларды жүзеге асыруға көшу білім беру мәселелерін шешудің жаңа әдістерін қажет етеді, білімге деген көзқарастың өзгеруіне, оның мақсаттарына, қолданылатын әдістерге байланысты әдеттегі стереотиптердің елеулі бұзылуын болжайды. Білім менеджері - кез келген өзгерістердің басты буыны. Оған, оның мотивациясына, туындаған мәселелерді шешу қабілетіне білім алушының когнитивті және жеке дамуында өзінің әлеуетін қаншалықты толық және барабар жүзеге асыра алатындығы байланысты.

1.3 Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруды зерттеудің әдіснамалық тұғырлары

Білім менеджерлерінің құзыреттілік тәжірибесін қалыптастыру тұжырымдамасының теориялық және әдіснамалық негіздері әдіснаманың философиялық, жалпы ғылыми, нақты ғылыми және әдістемелік-техникалық деңгейлерінде құзыреттілік тәжірибесін қалыптастыру тұжырымдамасын құрудың әдіснамалық негіздерін анықтауға және негіздеуге арналған.

Білім менеджерінің басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру мәселесін зерттеуде әдіснамалық тұғырлар түрлі теориялық көзқарастар мен ғылыми бағыттарға негізделеді. Сондай-ақ, педагогика мен психологияның өзара байланысын және нақты басқару дағдыларын дамытуды зерттеуге бағытталады.

Білім менеджерлерінің құзыреттілік тәжірибесін қалыптастыру процесі жүйелік, мәдени, аксиологиялық тұғырлардың бірлігіне негізделген.

Білім менеджерінің басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру мәселесін зерттеуде біз келесі әдіснамалық тұғырлар мен теориялық қағидаларға сүйендік:

1. *Жүйелік тұғырда* жеке компоненттер бір-бірімен тығыз байланыста қарастырылады. Бұл тұғыр жеке элементтердің жүйесін құрайтын сапалы сипаттамалар мен жалпы жүйелік қасиеттерді анықтауға мүмкіндік береді. Жүйелік тұғыр бойынша педагогикалық жүйе келесі компоненттердің жиынтығы ретінде қарастырылады: мақсаты, субъектілері, мазмұны, әдістері мен формалары, материалдық базасы. Яғни, жүйелік тұғыр әр түрлі әрекеттерді оның барлық деңгейлеріндегі мақсатты, мәдениетаралық қызметтің бірыңғай жүйесіне біріктіруді қамтамасыз етеді. Бұл тұғыр педагог-психологтың басқару құзыреттіліктерін жүйелі түрде қарастырады. Әдіс жүйе ретінде білім беру мен психологиялық процестерді біртұтас, өзара байланысқан элементтер ретінде зерттеуге мүмкіндік береді. Осы тұрғыдан алғанда, педагог-психологтың басқару қызметі тек жеке қасиеттер мен дағдылардың жиынтығы емес, жүйелі және құрылымды әрекеттердің нәтижесі болып табылады.

Бұл компоненттердің болуы, олардың ішкі және сыртқы байланыстары, процесті ұйымдастырудың кезеңділігімен сипатталатын тұтас білім түрінде педагогтің инновациялық құзыреттілігін қалыптастыру процесін зерттеуді қамтамасыз етеді (В.А. Барабанщиков, Н.В. Кузьмина, Б.Ф. Ломов, В.П. Симонов және т.б.).

2. *Тұлғалық тұғыр* педагогикада тұлғаға мақсат, субъект, нәтиже және оның тиімділігінің негізгі критериі ретінде педагогикалық үдерісті жүзеге асыру мен құрастыруға бағыт-бағдарды білдіреді. Ол тұлғаның кереметтігін, оның интеллектуалды және адамгершіліктік еркіндігін, құрметке құқын табанды талап етеді. Тұлғалық тұғыр тұлғаның шығармашылық әлеуеті мен өзіндік дамудың табиғи үдерісіне білім беруде тірек болуын болжайды.

3. *Іс-әрекеттік тұғыр* білім алушының іс-әрекетін ұйымдастыру мен таңдау бойынша, оны еңбек пен қарым-қатынас, таным субъектісіне айналуын белсендендірудің арнайы жұмыстарын талап етеді. Бұл оқушының мақсатын таңдауы мен іс-әрекетін жоспарлауын болжап, оны ұйымдастыру мен реттеуді, бақылауды, талдауды және іс-әрекет нәтижелерін бағалауын реттейді.

4. *Аксиологиялық тұғыр* ізгіліктік педагогикаға жатады, себебі адам қоғамдағы ең жоғарғы құндылық және қоғамдық дамудың өзіндік мақсаты ретінде қарастырылады. Осыған байланысты аксиология ізгіліктік проблемаға жақын бола отырып, жаңа білім беру философиясының және осыған сәйкес заманауи педагогиканың әдістемесінің негізі ретінде қарастырылуы мүмкін.

5. Б*елсенділік тұғыр* – педагогтің мақсатты қызметін ұйымдастыруды анықтайтын, оның негізгі компоненттерін - қажеттіліктерді, мотивтерді, мақсаттарды, әрекеттерді, операцияларды, нәтижелерді реттеу, бақылау және талдау әдістерін тұтас есепке алу логикасында құрылған (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков және т.б.);

6. *Құзыреттілік тұғыр* – инновациялық қызметтің міндеттерін өз бетінше шешуге, инновациялық қызметтің тиісті әдістері мен құралдарын игеруге педагогтің дайындығын қамтамасыз етуге инновациялық құзыреттілікті қалыптастыру процесінің практикалық-бағдарланған бағытын ашады (А.А. Вербицкий, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской және т.б.).

7. И*нновациялық тұғыр.* Педагогтің инновациялық құзыреттілігін қалыптастыру процесін ұйымдастырудың инновациялық сипатын, оның әдістемелік, дидактикалық қолдауын анықтайтын жалпы ережелерді, принциптерді ашуға мүмкіндік берген тұғыр болып табылады (М.В. Кларин, Л.С. Подымова, В.А. Сластенин және т.б.);

Зерттеудің теориялық негізін: педагогтің кәсіби құзыреттілігі мен әртүрлі құзыреттіліктері саласындағы ғылыми идеялар (А.А. Вербицкий, Л.Н. Макарова, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, А.М. Новиков, Е.Э. Смирнова және т.б.); ересектерді оқыту теориясының жетекші ережелері (С.Г. Вершловский, С.И. Змеев, Ю.Н. Кулюткин және т.б.); үздіксіз білім беру және педагогтің біліктілігін арттыру мәселелеріне арналған ғылыми зерттеулер (В.В. Краевский, Э.М. Никитин, Л.А. Обухова, В.А. Сластенин және т.б.); педагогтің біліктілігін мектепішілік арттыру идеялары (М.Н. Докучаева, Л.Н. Панова, И.В. Просвирина, Е.В. Ракульцева және т.б.), сондай-ақ педагогтің инновациялық қызметіне, білім берудегі инновациялық процестерге арналған жұмыстар құрайды.

Тұтастай алғанда, қазіргі ғылыми идеялардың тоғысатын жері: инновация – бұл адамның жеке инновациялық мінез-құлқында көрінетін оның шығармашылық әлеуетінің көрінісімен байланысты жеке қасиеті.

Мұндағы, инновациялық мінез-құлық – бұл белгілі бір қызмет саласындағы инновациялық процестерді бастайтын және қолдайтын құзыреттер тұрғысынан сипаттауға болатын ерекше мінез-құлық моделін жүзеге асыру.

Инновациялық мінез-құлықтың пайда болуының психологиялық, демографиялық және ұйымдастырушылық алғышарттарына назар аударатын басқа зерттеулерден айырмашылығы, біз болашақ білім менеджерінің дамуы аясында инновациялық құзыреттіліктерді қалыптастыру процесіне негізделген тәсілді ұсынамыз, өйткені инновациялық мінез-құлық атрибуттары бірден және қажетті көлемде пайда бола алмайды (3-сурет).

Инновациялық басқару құзыреттіліктерін кейінгі бөлімде осы инновациялық мінез-құлықтар арқылы қалыптастыруды көздедік.

Инновациялық құзыреттерді кәсіби қызметке дайындық және оны белгілі бір ұйымда жүзеге асыру барысында дәйекті және кезең-кезеңімен алатындығын ескере отырып, болашақ қызметкерлердің инновациялық мінез-құлқын анықтайтын белгілі бір құзыреттілік құрылымын бөліп көрсетуге болады. Негізгі немесе пәндік құзыреттіліктер білім беру мекемелерінде оқыту барысында қалыптасады және академиялық білім мен эмпирикалық дағдылар сияқты аспектілерге қатысты. Бірқатар зерттеулер студенттердің білім беру бағдарламаларын игеру барысында алған жеке құзыреттіліктері арасындағы байланысты көрсетеді, олар кейіннен инновацияларға ықпал ететін құзыреттердің дамуына әсер етеді.



3-сурет. Инновациялық мінез-құлықты анықтайтын құзыреттер

Функционалдық құзыреттер тікелей еңбек қызметінде алынады. Инновациялық мінез-құлықтың маңызды алғышарттары кәсіби саладағы құзыреттілік, шеберлік және жоғары өнімділік болып табылады.

Зерттеу мақсатында біз инновациялық құзыреттілік деп қызметкердің ұйымның қызметін жақсартуға ұжымдық немесе жеке қатысу қабілеті мен ниетін сипаттайтын мінез-құлық көріністерінің жиынтығын түсінеміз. Осы тұрғыда бес инновациялық құзыреттілік әрекеттерін бөліп көрсетуге болады:

- шығармашылық;
- оқыту және дамыту;
- кәсіпкерлік;
- ынтымақтастық;
- инновацияны оң қабылдау [86].

Демек, басқару құзыреттіліктері - бұл басшының немесе менеджердің ұйымды тиімді басқару үшін қажетті білімдері, дағдылары мен қасиеттері. Басқару құзыреттіліктерін талдай отырып, басқару құзыреттіліктерін төмендегідей, топтастырдық (3-кесте):

3-кесте. Басқару құзыреттіліктері

№	Басқару құзыреттіліктері	Сипаты
1	Жоспарлау және ұйымдастыру	мақсаттарға жету үшін ресурстарды дұрыс бөлу және іс-шараларды ұйымдастыру қабілеті
2	Көшбасшылық	топты басқару, қызметкерлерді ынталандыру және мақсаттарға қол жеткізу үшін ұжымға бағыт-бағдар беру
3	Шешім қабылдау	нақты жағдайларда тиімді және шапшаң шешімдер қабылдай білу
4	Коммуникация	ақпаратты түсінікті әрі нәтижелі түрде жеткізу, тыңдаушының қажеттіліктеріне сәйкес келетін хабарламалар жасау
5	Стратегиялық ойлау	ұйымның ұзақ мерзімді мақсаттарын анықтау және оларды іске асыруға бағытталған стратегияларды әзірлеу
6	Қарым-қатынас жасау	әртүрлі топтармен және тұлғалармен тиімді қатынас орнату, түрлі көзқарастарды ескеріп, келісімдер жасау
7	Мотивация	қызметкерлерді жоғары нәтижелерге қол жеткізу үшін ынталандыру және қызықтыру әдістері
8	Мәселелерді шешу	ұйымдағы қиындықтар мен мәселелерді анықтап, оларды шешу үшін нақты әрекеттер жасау
9	Жаңашылдық және өзгерістерге бейімделу	жаңа идеялар мен технологияларды енгізу және өзгерістерге оңтайлы бейімделу

Бұл құзыреттілік әрекеттер, біздің ойымызша, болашақ мамандардың іс-әрекетіндегі инновациялық компонентті дәл анықтайды. Сонымен бірге, бұл

инновациялық компонент өздігінен пайда болмайды – бұл мамандардың бүкіл еңбек қызметі барысында алған терең академиялық білімі, тәжірибесі мен шеберлігінің салдары.

Мемлекеттің білім берудегі еуропалық процестерді жүзеге асыруға бағытталған педагогикалық білім берудің қазақстандық жүйесі отандық жоғары оқу орындары студенттерінің әлемдік мәдениетті игерудегі ұтқырлығын ынталандыруға бағытталған.

Бұл ұтқырлық болашақ білім менеджерлеріне шетелде білім алу кезінде және әр түрлі мәдениеттерде жинақталған, педагогикалық шындықты жобалау және қайта құру туралы ақпаратты қабылдауды, өңдеуді және қолдануды көздейтін өзіндік білім беру қызметін жаңарту кезінде қажет.

Педагогикалық зерттеу жұмыстарында тарихи-педагогикалық зерттеулердің әдіснамалық ұстанымдарының шеңбері анық байқалады. Г.Б. Корнетов, И.А. Колесникова педагогикалық феномендердің өткені мен бүгінгі күнін қарастырудың өркениеттік тұғырын ұсынады, үш педагогикалық өркениеттің (табиғи педагогика, репродуктивті-педагогикалық және креативті-педагогикалық өркениет) және үш педагогикалық парадигманың (ғылыми-технократиялық, гуманитарлық, эзотериялық) бар екендігін белгілейді. Г.Б. Корнетов пікірінше, өркениеттік тұғыр (тарихи-педагогикалық үдерісті өркениеттік тұғыр көзқарасынан меңгеру аспектісінде) – педагогикалық феномендердің жалпы адамзаттық деңгейінен локальды деңгейге дейінгі көрінісінің бірлігінде талдауды қамтамасыз ететін идивид табиғатын жүзеге асыру нәтижелерін, талаптарын, тетіктерін, құралдарын, мақсаттарын меңгеру тәсілі.

Осыған ұқсас түсінікті В.И. Беляев ұсынады, ол мәдениеттанушылық, аксеологиялық, өркениеттік, инновациялық тұғырларды ортаға салады. В.И. Беляев кез келген педагогикалық айғақтардың, құбылыстардың және үдерістердің өткені мен қазіргі күйін зерттеуде класстық күрес іліміне жүгінуді сынай келе, әдіснамалық тұжырымдамалардың бірлігін ұсынады - мәдениеттанушылық, аксеологиялық, өркениеттік, инновациялық. Ол аталмыш тұғырлардың мәнін ашады: мәдениеттанушылық тұжырымдаманың мәні - мәдениет әлеуметтік-антропологиялық және педагогикалық құбылыс ретінде қарастырылуында жатыр; өркениеттік тұғыр тарихи-педагогикалық зерттеулерде қолданылған формациялық тұғырдың орнын ауыстырады; инновациялық тұғыр ғылыми білім аймағында жүзеге асыруды қарастырады – педагогикалық инноватика. Инноватика ретінде қоғамдық қажеттілікті қанағатттандыру үшін қолданылатын құралды құру және таратудың кешенді үдерісі түсіндіріледі.

Зерттеу көздерін талдау көрсетіп отырғандай, әдіснамалық ұстанымдар әдіснамалық тұғырлар түсінігі арқылы қарастырылады. Әдіснамалық ұстанымдар мен тұғырларды бөлек қарастырған нұсқалар бар. А.М. Столяренко салыстырмалы педагогиканың келесі әдіснамалық ұстанымдарын ұсынды:

объективтілік; кешенділік; жүйелілік; нақты-тарихи тұғыр және педагогикалық тәжірибенің қарама-қайшылығы. Отандық ғалымдар Г.К. Нұрғалиева, А.Қ. Құсайынов, К.С. Мусин үш ұстаныммен шектелу керек деп есептейді, себебі төртіншісі салыстырмалы-педагогикалық зерттеудің тұғырына жатады. Авторлар салыстырмалы-педагогикалық зерттеулер жүргізу барысында әлемдік тәжірибеде қалыптасқан негізгі әдіснамалық тұғырларды сипаттайды: елтану, индуктивті, дедуктивті, әлуметтанушылық, экономикалық, тарихи, этномәдени.

Оқытушының инновациялық іс-әрекетке даярлығын қалыптастыру мәселесін қарастырудың әдіснамалық ұстанымдарының рөлі мен маңызын жалпы түрде түсіндіру және тұтас сипаттау мақсатында біз шығармашылық педагогикасының педагогикалық зерттеулерін ұйымдастыру бойынша ғылыми қорды зерттедік. В.А. Андреев шығармашыл тұлғаны тәрбиелеу және өзін-өзі тәрбиелеу диалектикасын зерттей отырып, тарихилық және қисындылық бірлігі, іс-әрекеттік және тұлғалық тұғырлардың диалектикалық бірлігі ұстанымдарын, сонымен бірге жүйелілік, кешенділік, тұтастылық тұғырларын әдіснамалық ұстаным ретінде басшылыққа алады.

Біздің зерттеуіміз барысында педагогиканың әдіснамалық ұстанымдарына (тұғырлар) гуманитарлық білімнің саласы ретінде сүйену қажеттілігі туындады. Бұл ұстанымдар бізге, біріншіден, оның шынайы мәселесін, стратегиясын және оны шешу жолының негізгі тәсілдерін анықтауға мүмкіндік береді; екіншіден, білім беру бағдарламаларын тұтастай талдауға және олардың иерархиясын қалыптастыруға мүмкіндік береді; үшіншіден, бұл әдіснамалық ұстанымдар жалпылай болжамды жүзеге асыруға мүмкіндік береді. Бұл болжамды қолдана отырып, біз білім беру жүйесіне жаңаны ендіру теориясы мен тәжірибесі ретінде педагогикалық инноватиканың қалыптасуы, болашақ білім менеджерінің инновациялық басқару қабілеті мен іс-әрекеті, педагогика әдіснамасының дамуы секілді кілттік мәселелерін өңдеудің әдіснамалық тұғырларын анықтауға тырыстық.

Қазіргі уақытта педагогикалық өзара әрекеттесу процестері мен болашақ педагог-психологтардың құзыреттілік тәжірибесін қалыптастыруға байланысты ғылыми зерттеулер жергілікті болып табылады және әлі күнге дейін педагогикалық білім беру мазмұнымен емес, білім беру процесі субъектілерінің жеке дамуымен байланысты.

Оқытушының инновациялық іс-әрекетке даярлығын қалыптастыру мәселесі, педагогика мен мәдениеттанудың әдіснамалық тұғырларын қолдануды талап етеді. Бұл салалардағы әдіснамалық тұғырлар: жүйелік; тұтастық; кешенділік; тұлғалық; іс-әрекеттік; тарихилық; антропологиялық; аксиологиялық; мәдениеттанушылық; психологиялық; технологиялық; әлеуметтік мәдени; әлеуметтанушылық; өркениеттік; инновациялық; типологиялық; компаративтік; акмеологиялық; аксиоматикалық; этнопедагогикалық; этнографиялық; ақпараттық; мәндік; болжамдық және т.б.

Әдіснамалық тұғырларға сүйену оқытушының инновациялық әрекетін әлеуметтік және педагогикалық құбылыс ретінде, педагогикалық іс-әрекетті жалпы жағдайда, оның негіздері мен құбылыстарын, білім беру мен құзыреттілік ара қатынасын байланыстыруды қарастырып, зерттеуге мүмкіндік береді.

Инновациялық тұғыр жаңа өзгермелі қоғамға бағытталған білім беру парадигмасына ауысу жағдайындағы оқытушының өзіндік жаңаша іс-әрекетінің теориясы мен тәжірибесін түсінуге мүмкіндік береді.

Болашақ білім менеджерін инновациялық басқару іс-әрекетіне даярлығын қалыптастыру мәселесі сипаты бойынша кешенді болып табылады. Зерттеудің әдіснамалық негізін анықтауда, ғылыми танымда ерекше маңыздылыққа ие еңбектерді атап өтуге болады, мәселен, философтар Г.И. Рузавин, В.П. Кохановский, В.С. Степин, В.И. Черников болды. Ғылымтанушылар Г.Н. Волков, Г.М. Добров, В.А. Дмитриенко еңбектерінде ғылыми-зерттеушілік іс-әрекетті ұйымдастыру мәселесі қарастырылады.

Педагог әдіснамашылар Ф.Ф. Королев, М.Н. Данилов, Н.Д. Никандров, В.В. Краевский, М.Н. Скаткин, Б.С. Гершунский, В.Е. Гмурман, В.М. Полонский, В.С. Шубинский, Я.С. Турбовской, Н.Д. Хмель, Ш.Т. Таубаева және басқа да ғалымдар педагогикалық зерттеулердің әдіснамасы мен әдістемесін қарастырады.

Білім менеджерінің психологиялық-педагогикалық құзыреттілігі - бұл педагогикалық қызметке кәсіби дайындықтың жоғары деңгейі және білім берудегі білім алушылармен тиімді өзара әрекеттесуі, жеке тұлғаның белгілі бір қасиеттерінің (қабілеттерінің) жиынтығы.

Қазіргі заманғы кәсіптік білімнің сапасын көптеген ғалымдар көп өлшемді жүйелік сипаттама ретінде қарастырады, онда нәтиженің сапасы, яғни маман даярлау сапасы осы сипаттаманың жетекші құрамдас бөлігі ретінде қарастырылады. Кәсіби (педагогикалық) даярлық нәтижесінің сапасы білім алушының кәсіби даярлығының қазіргі заманғы "уақыт сынақтарына" сәйкестігі ретінде түсініледі және "кәсіби құзыреттілік" ұғымы арқылы қаралады.

«Құзыретті кәсіби маман» дегеніміздің өзі – белгілі бір саланың білікті, қабілетті маманы және сол саланы жетік меңгеретін, жетелейтін маман. Құзыреттілік ұғымы педагогикалық профессионализм құрылымында маңызды болып табылады. "Құзыреттілік, менеджерлер иеленуі тиіс қасиеттер арасында ерекше орын алады. Оның жоқтығын басқа қасиеттермен толтыруға болмайды, өйткені өз ісі туралы білімді ештеңе алмастыра алмайды".

«Құзыреттілік» терминінің тарихына үңілсек, XX ғасырдың 70 жылдарында-ақ “құзыреттілік” термині оқытуды жекешелендіру мәселесіне байланысты Еуропа елдері мен АҚШ-та кеңінен қолданылды. Ол кезде пікір айтарлықтай қарапайым болды: оқытуда ғылым негіздерімен және оқытудың сәйкес әдістерімен шектеліп қалуға болмайды, микроортаны, тұлғааралық

қарым-қатынастың барлық деңгейлерін дамытуға тырысу қажет. Іс-әрекет мектептегі оқу-тәрбие үдерісі шеңберінен шыққан жоқ [87].

Шетелдік заманауи сөздікде «құзыретті» ұғымы «біреудің басқаруына кіретін қандай да бір мекеменің өкілеттілігі шеңберіндегі, тұлға немесе қызмет, сұрақтар шеңберіндегі құзыреттілікктерді иеленуші. Сонымен қатар екінші мағынасы да бар: сол тұлға меңгерген білімі, тәжірибесі бар сұрақтар саласы. Соған қоса «competere» сөзі француз тілінен аударғанда –талап ету, сәйкес болу, жарамды болу мағынасын береді; латын тілінде «competens» «сәйкес келетін, қабілетті» дегенді білдірсе, ағылшын тілінде «competence» «қабілет немесе құзырет» деп аударылады [88].

Құзырет – бұл құбылыс («сұрақтар шеңбері»), ал құзыреттілік – тұлғаның қасиеті, сапалары. Демек, бұл терминдер – екеуі екі бөлек ұғымдар. Құзыреттілік – бұл қандай да бір сала бойынша білім мен тәжірибе синтезі (А.В. Сурыгин). Көрсетілген анықтамаларды есепке ала отырып, біз «құзырет» терминінің келесідей түсініктемесін ұсынамыз: «Құзырет –бұл білім алушы оқу барысында меңгеруі керек және соңғы нәтижесінде қандай да бір сала бойынша оның құзыреттілігін қалыптастыратын білім, білік, дағдылар жиынтығы». А.И. Сурыгин пікірінше, құзырет –индивид жақсы білетін және сол бойынша білім мен тәжірибесі бар сұрақтар шеңбері, ал құзыреттілік бұл тұлғаның құзыреттіліктерге негізделген қасиеттері. Құзырет – бұл қатысушылар болашақта меңгере отырып құзыреттіліктерін қалыптастыратын білім мазұны. Құзырет әмбебап және прагматикалық ұғым, қабілеттікті жүйелі талдауға қосады, қоршаған ортаның инновациялық өзгерістеріне адамның психологиялық және интеллектуалдық жоғары ашықтығы, мінез-құлық және қарым-қатынас, ойлау мәдениеті әлеуметтің өмір әрекетінің базалық шарты ретінде болатын, үздіксіз өзін-өзі жетілдіруге үнемі талпыну деп қарастырады М.Х. Балтабаев [89]. А.В. Хуторской ұсынған құзырет анықтамасына тоқталсақ, автордың пікірінше, құзырет – бұл белгілі бір пән немесе үдеріс аясына қатысты берілетін және оған қатысты сапалы және өнімді әрекет етуді қажет ететін өзара байланысты сапалар (білім, білік, дағды) жиынтығы [90]. Н.Б. Лаврентьева, О.М. Кузеванова авторлардың пікірінше «білім», «білік» және «дағды» жүйесінен құзыреттілік ұғымының мәнікең, өйткені тек когнитивті (білім) және операционалды-технологиялық (білік) ғана емес, сонымен бірге мотивациялық, этикалық, технологиялық (құндылықтық бағдар), әлеуметтік және мінез-құлықтық құраушылардан тұрады. Авторлардың ойынша, құзыреттілікті меңгеру менталды ұйымшылдықты, мәнді интеллектуалды дамуды талап етеді: абстрактілі ойлау, өзін-өзі тексеру, өзіндік жеке позициясын, өзін-өзі бағалауын анықтау, сыни ойлау. «Құзыреттілік» ұғымы когнитивтімен қатар, мотивациялық, «қатынастық» және реттеуші компоненттерден де құралған деп айтуға болады [91]. Б.Т. Кенжебеков құзыреттілік түсінігінің мәнін тұлғаның теориялық білімі мен тәжірибелік білігін белгілі бір міндеттерді шешу үшін қолдануға даярлығы және

қабілеттілігі деп ашады. Нақтылай кету керек, «даярлық» ұғымы жағдай мағынасын анықтау үшін, «...қандай да бір нәрсе үшін барлығы жасалған, бәрі дайын», ал қабілет – «..істей білу, сонымен қатар қандай да бір істі жасай алу мүмкіндігі» мағынасында қолданылған. Зерттеуші «біліктілік» және «құзыреттілік» ұғымдарын салыстыра отырып, «құзыреттілік» біліктілікті сипаттайтын кәсіби білім мен біліктен басқа, мынадай сапаларды, яғни бастамашылық, бірлестік, топта жұмыс істей алу қабілеті, коммуникативті қабілеттер, оқу, бағалау, логикалық ойлау, ақпаратты іріктеу және қолдану білігінен және т.б. тұрады [92].

Педагог-зерттеушілер Ш.Т. Таубаева, А.К. Мынбаева, З.М. Садвакасова құзыретті мақсат ретінде, ал құзыреттілікті нәтиже ретінде сипаттайды [93].

Осы пікірлерді тұжырымдай келе, П.Т. Абдуллаева «құзыреттілік – бұл кәсіби міндеттердің орындалуын, мақсатқа жетуді, нәтиже алуды қамтамасыз ететін әрекетті сапамен жүзеге асыру мүмкіндігі деген қорытынды жасайды [94].

Келтірілген анықтамаларды ұстана отырып, болашақ менеджерлердің басқару құзыреттілігінің құрылымын басқару қабілеттері арқылы қарастырамыз. Сол арқылы дамушы қоғам мен білім беру жүйесінің талаптары мен болашақ мүмкіндіктерін ескере отырып, инновациялық басқару қабілеттерін қалыптастыруды көздейміз.

Білім менеджерінің инновациялық басқару қабілетін қалыптастыруға қолданылатын әдіснамалық тұғырларды іздестіру мен анықтау барысында ғалымдардың құраған, осы саладағы білімді басшылыққа алдық. Жетілдіріліп жатқан мәселеге қатысты әдіснамалық тұғыр педагогикалық үдерісті педагогтың іс-әрекет объектісі ретінде жүзеге асыруды белсендіру мақсатында ізделіп отырған сапаны қалыптастыруға бағытталған білім менеджерінің педагогикалық іс-әрекетін ғылыми негізделген басшылыққа алынған норма ретінде анықтауға мүмкіндік береді. Бұл ретте басты бағыттаушылары іс-әрекеттік, аксиологиялық, синергетикалық және инновациялық тұғырлар болып табылады. Біздің көзқарасымызша, инновациялық тұғыр жаңа өзгермелі қоғамға бағытталған білім беру парадигмасына ауысу жағдайындағы білім менеджерінің инновациялық басқару қабілеті мен іс-әрекетінің теориясы мен тәжірибесін түсінуге мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, білім менеджерінің инновациялық басқару іс-әрекетіне даярлығын қалыптастыру мәселесін жетілдіруге қажетті педагогикалық зерттеулердің әдіснамалық тұғырларын анықтау, бұл тұғырлардың педагогика мен мәдениеттануда қолдану шеңберін анықтау мәселелерін зерттеген ғалымдардың ұстанымдарын талдауға тырыстық.

Мұндағы әдіснамалық білім құрамына: педагогика туралы білім, педагогика теориясының түсініктік қоры, педагогикалық зерттеулердің әдістері, педагогикалық болжаудың ұстанымлары мен әдістері, педагогикалық шынайылық, педагогиканың өлшемдік аппараты және т.б. кіреді. Осы

ережелерге сүйене отырып, біз әдіснамалық білімнің құрылымы мен мазмұнын болашақ білім менеджерлерін инновациялық басқаруға, іс-әрекетке даярлығын қалыптастыру базасы ретінде құрастырдық (ғылым философиясы және әдіснамасы, ғылымтану, педагогика әдіснамасы, педагогикадағы инновациялық іс-әрекет, жаңаны ендіру әдіснамасы).

Ғылыми білім жүйесіндегі педагогика әдіснамасы мен педагог-психологтың инновациялық басқару мәдениетін қалыптастыру теориясын: «Әлем – қоғам – ғылым – ғылым философиясы – ғылым әдіснамасы – жаңа теориялық тұғырлар – педагогика әдіснамасы - әдіснамалық тұғырлар – инновациялық басқару қабілеттерді қалыптастыру теориясы» деп қарастырдық.

Инновациялық қабілеттер мен іс-әрекеттер мәселесін түрлі тұғырлардан қарастыру 80 жылдардың соңында жүзеге асты. Ең алдымен оның мәні, өлшемдері және тәжірибесі қарастырылды (В.И. Бондарь, В.А. Кан-Калик, Т.В. Кудрявцев, Ю.Н. Кулюткин, В.П. Пархоменко, Н.В. Кухарев, Я.С. Турбовской, Ф.Ш. Терегулов, Л.М. Фридман және т.б.). Оның түрлері анықталды:

1. *рационализаторлық тәжірибе* (білім алушылармен жұмыс істеудің формалары мен әдістерін біріктіру және толықтыру);

2. *новаторлық тәжірибе* (педагогикалық еңбектің тиімділігін айтарлықтай арттыратын жаңа жұмыс түрлері мен әдістерін құру);

3. *инновациялық тәжірибе* ғылымдағы жаңа идеялар, жаңа мазмұн, жаңа формалар мен әдістер мазмұндық байланысын жүзеге асыру.

Көзқарастарды ескергенде, болашақ маманның өнімді инновациялық қабілеттері мен іс-әрекеттерінің көрсеткіштерін төмендегідей қарастыруға болады:

- педагогикалық еңбектің тиімділігі. Нәтижеге жетуде педагогтың уақыты мен еңбек күшін айтарлықтай аз жұмсауы, білім алушылардың өз белсенділіктерін айтарлықтай жоғары дәрежеде арттыру, ЖОО мен ата-аналар, жұртшылық пен ЖОО-ң ынтымақтастығын қамтамасыз ету;

- оқу-тәрбие үдерісіне қатысушылардың бәрінің педагогикалық талаптары мен бағыттарының бірлігі. Талаптың қарама-қайшылығы үлкендердің беделінің түсуіне, олардың пікіріне деген жек көрушілік, анархиялық бағыттың үстемдік етуіне әкеледі. Педагогикалық талап пен бағыттың бірлігі балалар өздерінен ересектер талап ететін нәрсенің бәрін тез меңгеретін, тұрақты педагогикалық бақылау үшін алғы шарттар жасалады, онда пайдалы әдістер, шеберлік пен дағды, пайдалы өмір бейнесі нәтижелі қалыптасады;

- тұлғаның шығармашылық қасиеттерінің қалыптасқандығы;

- студенттердің жұмыс қабілетінің шабыт, тұрақты ықылас, жаңаны іздеуге деген сүйіспеншілік, өзінің мүмкіндіктері мен қабілетіне жол ашу есебінен тиімді дамуы;

- педагогтың беделінің өсуі, білім алушылар тарапынан оған деген қызығушылық пен сүйіспеншіліктің көрінуі, достастыққа деген дайындық;

- білім алушылардың істі талдау тәсіліне, диалектикалық ойлауға үйренгендігі, яғни бәрінен де бұрын шығармашылық ойлауының дамуы;

- оқыту мен тәрбиелеудегі зерттеу тәсілінің педагогикалық қызмет үлгісіндегі жаңалық ашулары [95].

Әр маманның кәсіби тәжірибесі, интуициясы, практикалық педагогикалық ойлауы, шығармашылығы – маңызды қозғаушы күш. Бұнда жаңалықты ойлап шығару, құрастыру, тапқырлық көмектеседі. Бірақ, бұл міндетті түрде, ғылыми кеңес, әдебиеттерді зерттеу, ойша эксперимент жүргізу, ойлау, ұйымдастыру іс-әрекеті, рефлексті-рөлдік және т.б. инновациялық ойындар мен тапсырмалар арқылы жаңа идея, құрылым, алгоритмдер, дамыту бағдарламалары арқылы туады.

Инновациялық құзыреттілік, ондағы қабілеттер – қазіргі жоғары мектептің даму жолының бір аспектісі. Инновациялық басқару қабілеттері әлеуметтік-экономикалық жағдай тудырған басқа білім беру саласынан белгілі бір стандарттың межесінен ауытқу мен балама жүйе енгізу шараларын атқарады. Инновациялық қабілеттер жаңалықтарды ойлап шығару, зерттеу, қолданысқа дайындау, іс жүзінде пайдалану сияқты үдерістермен сипатталады.

Жоғары мектептегі инновациялық әрекет инновациялық жүйе ретінде белгілі бір қызмет атқарады. В.С. Лазаревтың инновациялық жүйенің теориялық үлгісінде олардың саны бесеу:

1. Педагогикалық жүйені өзгертудің қажеттігін анықтау;
2. Педагогикалық жүйенің даму мүмкіндіктерін анықтау;
3. Жаңашылдықты өңдеу;
4. Өзгерістерді жобалау және жоспарлау;
5. Жаңаны ендіру және институализация.

Инновациялық жүйесі дамыған жоғары мектеп өз міндеттерін салыстырмалы түрде жақсы атқарады, себебі: мәселені анықтауға қабілетті; университеттің педагогикалық жүйесінің дамуы үшін ондағы мүмкіндіктерді анықтауға қабілетті; қажеттіліктері мен мүмкіндіктеріне байланысты өзінің болашағына біртұтас және нақты жобалар құруға қабілетті; өзгерістерді іске асыруға байланысты жоспарларды құруға және тиімді жүзеге асыруға қабілетті.

Зерттеу жұмысының әдіснамалық тұғырлары проблеманы зерттеуге кешенді (интегративті) көзқарас, сондай-ақ әртүрлі ғылымдардың (педагогика, психология, әлеуметтану, әлеуметтік антропология, философия, экономика) жетістіктерінің нәтижелерін пайдалануға мүмкіндік береді.

Бірінші бөлім бойынша тұжырым

Білім беру жүйесіндегі үдемелі өзгерістер мен заманауи талаптар білім менеджерлерінің кәсіби қызметіне жаңа көзқарасты қажет етеді. Осы тұрғыдан алғанда, инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру – білім беру ұйымдарын тиімді басқарудың негізгі шарты ретінде қарастырылады.

Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың ғылыми-теориялық негіздерін талдау барысында:

- Педагог кадрларды инновациялық басқару іс-әрекетіне дайындау мәселесі зерделенді.
- Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастырудың маңыздылығы айқындалып, отандық және шетелдік тәжірибесіне талдау жасалды.
- Зерттеу барысында жүйелік, тұлғалық, іс-әрекеттік, аксиологиялық, белсенділік, құзыреттілік және инновациялық тәсілдерге сүйене отырып, басқару құзыреттіліктерін кешенді түрде қалыптастырудың әдіснамалық негіздері нақтыланды. Бұл тұғырлар білім менеджерінің тұлғалық даму, оның кәсіби мотивациясын арттыру және басқару мәдениетін жетілдіруде маңызды рөл атқарады.
- Инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру – білім беру ұйымдарын тиімді басқарудың негізгі шарты ретінде қарастырылып, отандық және шетелдік зерттеуші-ғалымдардың басқару процесіне берген анықтамаларын негізге ала отырып, басқару және білім менеджері ұғымдарына анықтама ұсынылды.

Инновациялық басқару құзыреттіліктері білім беру ұйымын жаңғыртуға, тиімді шешімдер қабылдауға, заманауи технологияларды енгізуге және ұжыммен серіктестік орнатуға ықпал етеді. Сонымен қатар, бұл құзыреттіліктер білім сапасын арттыру мен ұйым мәдениетін жетілдіруде де шешуші фактор болып табылатындығына көз жеткіздік.

Осылайша, білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру – тек кәсіби біліктілікті жетілдіру ғана емес, сонымен бірге, білім беру жүйесінің жалпы даму деңгейін арттырудың негізі болып табылады.

2 БІЛІМ МЕНЕДЖЕРІНІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ БАСҚАРУ ҚҰЗЫРЕТТІЛІКТЕРІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТҰЖЫРЫМДАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

2.1 Болашақ білім менеджерінің инновациялық мінез-құлқын дамыту тұжырымдаманың ресурстық негізі ретінде

XX ғасырдың соңы мен XXI ғасырдың басы қазқстандық білім беру жүйесіндегі қарқынды өзгерістер кезеңі болып табылады. Бұл білім сапасына қойылатын талаптардың өзгеруіне байланысты сыртқы факторлардың әсерінен туындап қана қойған жоқ, сонымен қатар даму тенденциясын тудыратын ішкі қарама-қайшылықтардан туындайды.

Қазіргі уақытта Қазақстан Республикасының білім беру жүйесінде жаңа буын ұрпақтарының мемлекеттік стандарттары негізінде жаңартылған білім беру бағдарламалары, сондай-ақ, инновациялық қызмет кеңінен жүзеге асырылуда: дамыту бағдарламалары әзірленіп, іске асырылуда, эксперименттік жұмыс жүргізілуде, жаңа білім беру бағдарламалары мен технологиялары игерілуде. Жаңа педагогикалық технологиялар белсенді жүзеге асырылуда, атап айтқанда проблемалық оқыту технологиялары, жеке тұлғаға бағытталған дамытушылық оқыту, шығармашылық қабілеттерін дамыту, өнімді оқыту және басқалары.

Сонымен қатар, елімізде жалпы білім беру жүйесі оның сараланууын, өзгергіштігін, білім беру бағдарламаларының интеграциялануын, білім беруді гуманитаризациялау бағыттарында дамуда.

Педагогикалық шығармашылық еркіндігіне заңнамалық тұрғыдан бекітілген құқық инновациялық мектептердің жаппай пайда болуына, педагогикалық процеске жаңа технологиялардың енгізілуіне ықпал етті, педагогтың дәстүрлі-орындаушылық қызметі проблемалық-зерттеушілік шығармашылық сипаттағы қызметпен алмастырылды. Бүгінгі таңда білім беру мекемелерінің көпшілігі инновациялық қызмет режимінде жұмыс істейді.

ЖОО білім беруде болашақ маманның инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру мәселесін қарастыра отырып, кәсіби құзыреттілік ұғымын талдауға жүгіну қажет, өйткені қазіргі жағдайда болашақ білім менеджерінің біліктілік деңгейінің негізгі көрсеткіші оның нақты кәсіби жағдайда әрекет етуге дайындығы мен қабілеттілігі болып табылады.

Инновациялық құзырет білім менеджерінің оқу-тәрбие процесіне педагогикалық инновацияларды әзірлеуге және енгізуге дайындығымен байланысты. Алайда, педагогтардың инновацияларды қабылдауға және іс жүзінде жүзеге асыруға жеткіліксіз дайындығы білім беру процесіне енгізілген инновациялардың тиімділігін айтарлықтай төмендетеді.

Ғылыми-педагогикалық әдебиеттерде инновациялық қызметті зерттеудің әртүрлі бағыттары көрсетілген: ресейлік зерттеушілерді алсақ, бұл қызметтің

жалпы және ерекше ерекшеліктері шығармашылық ретінде Ф.Н. Гоноболин, В.И. Загвязинский, В.А. Кан-калик, А.К. Маркова, Н.Д. Никандровтың еңбектерінде педагогикалық шындықтың жетістіктерін зерттеудің теориясы мен практикасы тұрғысынан қарастырылған, педагогтардың инновациялық қызметін Ю.К. Бабанский, В.Ю. Кухарев, М.М. Поташник зерттейді, ал білім беру жүйесіндегі инновациялық құбылыстардың ерекшеліктерін М.С. Бургин, М.Н. Кларин, С.Д. Поляков, Л.С. Подымова, В.А. Сластенин қарастырды, Білім берудегі инновациялық процестерді басқару В.С. Лазарев, В.А. Бордовский, П.И. Третьяков, В.П. Симоновтың еңбектерінде ашылды.

Г.В. Лаврентьев, Н.Б. Лаврентьева «инновациялық процесс» сияқты негізгі ұғымды зерттеп, **б**ілім берудегі инновациялық процестер үш негізгі аспект бойынша қарастырылады: әлеуметтік-экономикалық, психологиялық-педагогикалық және ұйымдастырушылық-басқарушылық. Жалпы инновациялық процестер жүретін жағдайлар осы аспектілерге байланысты. Қолда бар жағдайлар инновациялық процеске ықпал етуі немесе кедергі келтіруі мүмкін. Инновациялық процесс стихиялық және саналы түрде басқарылатын сипатқа ие болуы мүмкін. Инновацияны енгізу, ең алдымен, жасанды және табиғи өзгерістер процестерін басқару функциясы болып табылады.

Сонымен қатар, инновациялық процестің үш компонентінің бірлігін атап көрсетеді: инновацияларды құру, игеру және қолдану. Дәл осындай үш бөліктен тұратын инновациялық процесс көбінесе зерттеу объектісі болып табылады.

В.И. Сластенин педагогтің инновациялық қызметке дайындығы деп педагогтің рефлексивті-аналитикалық және іс-әрекеттік-практикалық біліктері мен дағдыларының қалыптасуы деп түсіндіреді. Инновациялық қызметке психологиялық дайындық – бұл танымдық (инновацияларды білу, оларды қолдану тәсілдері және т.б.) аффективті (педагогикалық инновацияларға оң көзқарас, эмпатия, кәсіби қызметте жағымды эмоциялардың басым болуы және т. б.) және белсенді компоненттердің бірлігін білдіретін тұтас психологиялық құбылыс. Сондай-ақ ол - іске асырылмаған педагогикалық инновациялардың екі себебін анықтайды. Бірінші себеп - инновация, әдетте, қажетті кәсіби сараптама мен сынақтан өтпейді. Екінші себеп - педагогикалық инновацияларды енгізу алдын-ала ұйымдастырушылық, техникалық, ең бастысы, жеке, психологиялық тұрғыдан дайындалмаған. Мұндай жағдайдың негізгі себептерінің бірі инновациялық ортаның болмауы деп түсіндіріледі, яғни, бұл деп отырғанымыз, білім беру процесіне инновацияларды енгізуді қамтамасыз ететін ұйымдастырушылық, әдістемелік, психологиялық сипаттағы шаралар кешенімен бекітілген белгілі бір моральдық-психологиялық жағдай. Мұндай инновациялық ортаның болмауы педагогтардың әдістемелік дайындығының төмендігі немесе жоқтығынан, олардың педагогикалық жаңалықтардың мәні бойынша нашар хабардар болуынан көрінеді.

Педагогикалық ұжымда қолайлы инновациялық ортаның болуы инновацияларға "қарсылық" коэффициентін төмендетеді, кәсіби қызметтің стереотиптерін жеңуге көмектеседі. Инновациялық орта педагогтардың педагогикалық инновацияларға деген көзқарасында нақты көрініс табады.

Педагогикалық қызметтегі инновацияларға психологиялық дайындықтың негізгі сипаттамасы - шығармашылық, жоғары жауапкершілік және шығармашылық белсенділік.

Жалпы білім берудің жаңартылатын тәжірибесі білім менеджерлері мен қызметкерлерге сапалы жаңа талаптар қояды. Педагогикалық және кәсіби білім оның қарқынды дамуының қажеттілігін анықтайтын күштердің әсерінен барған сайын артып келеді. Болашақтың білім беру жүйелеріне бағыт алған білім менджерлері замануи талаптарға сай, инновациялық іс-әрекеттерге бағытталып дайындалуы керек, сондықтан педагогикалық, зерттеу университеттерінің алдында бұрын шешпеген міндеттер тұр.

Білім менеджерлерінің оқу процесіне инновацияларды енгізуге дайындығы көбінесе оның ЖОО-да оқу кезеңінде қаланатын базамен анықталады. Сондықтан тиімді болу үшін педагогикалық кадрларды даярлау жүйесі Жалпы білім беру практикасының дамуын анықтайтын тенденцияларға сәйкес өзгеруі керек.

90 жылдардың басынан бастап педагогикалық білім беруде инновациялық процестер айтарлықтай қарқындады. Онда жеке тұлғаға бағытталған білім беру идеясы барған сайын өзектілігін нығайта түсуде. Нәтижесінде педагогикалық білім берудің мақсаттары қайта қаралып, бұл мемлекеттік білім беру стандартында көрініс тапты.

Тағы бір жүйелі ұғым - бұл білім берудің белгілі бір деңгейінде инновациялық процесті, сондай-ақ процестің өзін қамтамасыз ету үшін қолданылатын шаралар кешені ретінде инновациялық қызмет. Инновациялық қызметтің негізгі функцияларына педагогикалық процестің құрамдас бөліктерінің өзгеруі жатады: білім берудің мәні, мақсаттары, мазмұны, формалары, әдістері, технологиялары, оқыту құралдары, басқару жүйесі және т.б.

Бүгінде инновациялық басқаруға негізделген білім беру мекемелері инновациялық қызмет пен білім беру менеджментін жетілдіруде. Атап айтсақ, Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университетінде - 1959-1960 жылдары құрылған *Инновациялық білім беру факультеті* бар. Бұл факультет педагогикалық, арнайы және әлеуметтік бағыттар бойынша мамандар даярлайды.

Сонымен қатар, алға қойған негізгі міндеттері:

- Бәсекеге қабілетті кадрларды сапалы даярлауды қамтамасыз ету.

- Әлемдік үрдістер аясында жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру мазмұнын жаңғырту.

- Ғылыми зерттеулер нәтижелерін және технологияларды коммерцияландыру үшін жағдайлар жасау.

- Білім алушыларды «Мәңгілік Ел» жалпыұлттық патриоттық идеясының рухани-адамгершілік құндылықтарын және салауатты өмір салты мәдениетін нығайтуға қатыстыру.

- Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру менеджментін және даму мониторингісін жетілдіру.

- Оқу процесіне цифрлық технологияны кеңінен енгізу және жобалап оқыту әдісін жүзеге асыру [96].

Шымкент қаласындағы *Аймақтық әлеуметтік-инновациялық университеті* 2008 жылы инновациялық бағыттағы жоғары оқу орны ретінде ашылған. Миссиясы - Аймақта қоғам мен бизнестің инновациялық дамуына үлес қосатын ұлттық құндылықтарды және кәсіби құзыреттіліктерді игерген жоғары білікті мамандарды даярлау [97].

Батыс Қазақстан *Инновациялық-технологиялық университеті* - Қазақстанның батыс өңірі үшін білім беру, қызмет көрсету, бизнес, инженерия, ауыл шаруашылығы және т.б. салаларда кадрлар даярлаудың көп жылдық тәжірибесі бар көп салалы жоғары оқу орны [98].

Павлодар қаласындағы - Инновациялық Еуразия университетінің миссиясы:

Павлодар өңірінде зияткерлік, кәсіби және әлеуметтік-жауапты ұрпақты қалыптастыру [99].

Орталық Азия Инновациялық университеті - Университеттің негізгі мақсаттарының бірі профессор-оқытушылар құрамын және барлық адами ресурстарды күшейту болып табылады, сондай-ақ бүгінгі таңда білім беру қызметтерінің ішкі және сыртқы нарықтарында ЖОО-ның бәсекеге қабілеттілігін арттыруға, халықаралық рейтингтерге қатысуға, жетекші шетелдік жоғары оқу орындарында жоғары білім мамандарын даярлауға (қос дипломды білім беру) басты назар аударылады [100].

Білім беру жүйесін одан әрі дамыту үшін ескі дәстүрлі басқару құрылымынан заманауи бағытқа негізделіп, түбегейлі өзгеруін жеделдету қажет деп есептейміз. Осы тұрғыда, шетелдік басқару тәжірибесін жан-жақты және терең зерделеу және оңтайландыру, ізгілендіру негізінде басқарушылық еңбектің өзіндік мәдениетін қалыптастырумен және дамытумен табанды түрде айналысу маңызды. Соған сәйкес, жаңа талаптар мен өзгерістерді басшылыққа ала отырып, дәстүрлі басқару іс-әрекеттерін «инновация», «инновациялық қызмет», «инновациялық басқару» ұғымдарымен толықтырамыз.

Педагогикада "инновациялық қызмет" ұғымы ауқымды мағынаға ие. Бұл жоғары нәтижелерге қол жеткізу, жаңа білім алу, жаңа педагогикалық практиканы енгізу мақсатында оқу процесін салыстыру және зерттеу арқылы өзіндік педагогикалық тәжірибені түсінуге негізделген мақсатты педагогикалық қызмет, бұл білім сапасын арттыруға бағытталған педагогикалық

жаңалықтарды жоспарлау мен іске асырудың шығармашылық процесі. Сонымен қатар, педагогтың шығармашылық әлеуетін көрсететін әлеуметтік-педагогикалық құбылыс.

«Инновация» термині ғылымға XIX ғасырда антропология және этнография салалары арқылы енді. Бұл ұғым мәдениет өндірісіндегі эволюционизмнің орнын ауыстырды. Экономика ғылымы XX ғасырдың басында «инновация» ұғымын меңгеріп, субъектілердің шаруашылық өмірде қолданатын және «кәсіпкерлік пайда» көзі ретінде жұмсалатын элементтеріне жаңа рең берді, циклдің дағдарыстарды жеңудің маңызды құралы ретінде танылды.

«Қазіргі саяси және ғылыми дискурста кеңінен таралуына қарамастан, «инновация» ұғымының қалыптасқан түсінігі жоқ... Қазіргі түсінікке жақын ұғымды бірінші болып австриялық-американдық ғалым Иозеф Шумпетер 1912 жылы енгізді. Ол «инновация» ұғымын кәсіпкерлік іс-әрекетпен байланысты қарастырды, ал «инноватор» (кәсіпкер) ұғымы экономикалық дамудағы басты қозғаушы күші ретінде қарастырылды» [101].

Инновация теориясының негізін салушы неміс ғалымдары – В. Замбарт, В.В. Мейтчерлих. Олардың көзқарастары австралиялық И. Шумпетердің көзқарастарымен ұқсас. Олар бұл ұғымды саяси технологиялық процестерге байланысты қолдануды қарастырады. Инновацияларды И. Шумпетер экономика саласында «жаңа комбинациялар» ретінде қолданып, кейін «инновация» терминімен алмастырады. Ғалым зерттеулерінде: «Инновация» - сұраныс тауарларының жаңа түрлерін өндірістің, көліктің жаңа құралдарын өндіру мен пайдалану мақсатындағы өзгерістер – деп түсіндіреді. Мұнысы американдық ғалым Э. Найхофтың пікіріне ұқсас. Оның ойынша, инновация қандай да бір идеялардан басталатынын, өзгерістерге әсерін тигізетін тұтынушылардың не қолдануы, не бас тартуымен аяқталатын процесс деп есептелінеді. Түрлі бағытта берілген осындай анықтамалар, зерттеу нәтижелерінің сапасының төмендігіне, жүйесіздікке әкеліп соғады.

К. Ангеловский: «Инновация» термині экономика немесе техника ғылымдарынан педагогика саласына келуі мүмкін, бірақ бұл терминнің нақты қайдан алынғанын анықтау аса маңызды емес» - дей отырып, инновацияға жақын туыстас ұғымдарға тоқталады. «Кейбір педагогтар инновация ұғымын реформа, жаңаландыру, жетілдіру, оптимизация, оқыту модернизациясы т.с.с. ұғымдар ретінде пайдаланады» деп көрсетеді. Ал, А.И. Пригожин болса, ұғымға, аймаққа, қоғамға, топқа жаңа әрі тұрақты элементтерге қатысты бір әлеуметтік бірлікті енгізетін «мақсаттық өзгеріс» ретінде қарастырса, Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапин - «Инновация дегеніміз – қоғамның заңды дамуының әсерінен өзгеретін адамның қажеттіліктерін қанағаттандыруға арналған жаңа практикалық тәжірбиенің қолданылуы мен таратылуы, пайда болудың кешендік үдерісі болып табылады. Бұл әлеуметтік және заттық ортадағы берілген жаңа өзгерістермен бірігуімен байланысты».

Айтылған пікірлерді мазмұндай келе, А.И. Кочетов: «Көрсетілген деңгейге апаруды қамтамасыз ететін теориялық, технологиялық және педагогикалық іс-әрекеттің біртұтас бағдарламасы» деп түйіндейді. Сонда-ақ, В. Кваша, В. Латкина: «инновация» - жаңа үлгілердің бағытындағы нақты әрекет, мөлшердің шегінен шығатын кәсіптік іс-әрекеттің жаңа сапалы деңгейге көтерілуі.

Авторлардың пікірінше, пәннің мазмұнына қатысты техникалық (өнімдік, технологиялық) және әлеуметтік (экономикалық, ұйымдастырушылық, мәдени, білімдік) инновациялар бөлініп көрсетіледі.

Ғалым-педагог Ш.Т. Таубаева: «Югославия ғалымдарының келтірген үлгілерінен жаңалықты оқыту формасына, әдістемесіне, білім беру құралдарына, оқыту мазмұнына, алған білімді бағалауына, білім беру мақсаты мен міндетіне, тәрбие жүйесіне, педагог мен оқушы қатынасына байланысты жіктеуге болатындығын айқын көруге болады», - деп көрсетеді [102].

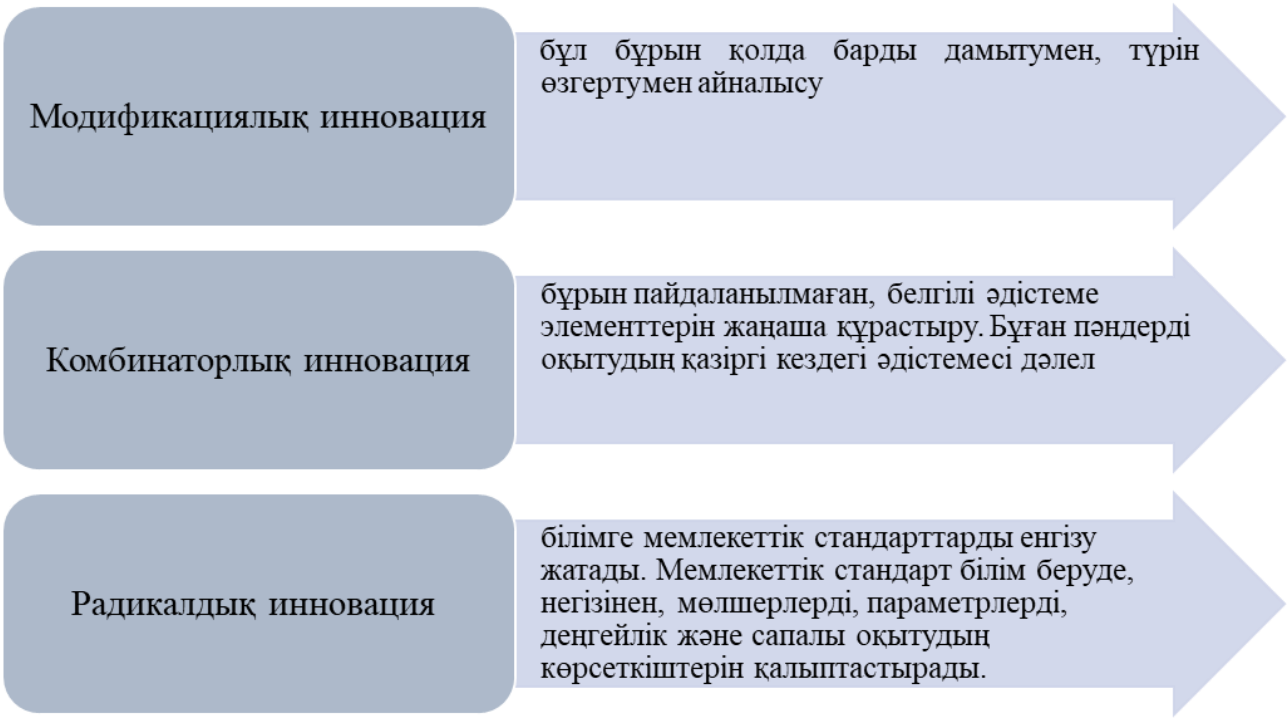
Инновациялық іс-әрекеттің түрлі аспектілерін, білім берудің мазмұнын дамыту, жаңалықты енгізу мәселелерін де отандық ғалымдардан Қ.Қ. Қабдықайыров, С.Н. Лактионова, Ж.А. Қараев, Ж.У. Кобдикова және т.б. қарастырған.

Қазақстанда ең алғаш «Инновация» ұғымына қазақ тілінде анықтама берген ғалым Немеребай Нұрахметов. Ол «Инновация, инновациялық үрдіс деп отырғанымыз – білім беру мекемелерінің жаңалықтарды жасау, меңгеру, қолдану және таратуға байланысты бір бөлек қызметі» деген анықтаманы ұсынады. Н. Нұрахметов «Инновация» білімнің мазмұнында, әдістемеде, технологияда, оқу-тәрбие жұмысын ұйымдастыруда, мектеп жүйесін басқаруда көрініс табады деп қарастырып, өзінің жіктемесінде инновацияны, қайта жаңарту кеңістігін бірнеше түрге бөледі: жеке түрі (жеке-дара, бір-бірімен байланыспаған); модульдік түрі (жеке-дара кешені, бір-бірімен байланысқан); жүйелі түрі (мектепті толық қамтитын).

Қазіргі білім беру саласындағы маманның негізгі міндеті - білім беруді нәтижеге бағыттау, яғни инновациялық жаңа технологияны меңгеру екені баршамызға мәлім. Оқу үдерісіне қоғамның жаңа қажеттіліктеріне сәйкес инновациялық тәсілдерді енгізу, оқытушының қажымас ізденімпаздығы мен шығармашылық жемісін талап етеді. Осыған орай кез-келген білім алушының қабілетіне қарай білім беруді, оны дербестікке, ізденімпаздыққа, шығармашылыққа тәрбиелеуді жүзеге асыратын заманауи инновациялық технологияны меңгеруге ұмтылу керек. Себебі мемлекеттік білім стандартына сәйкес оқу үдерісін ұйымдастыру жаңа педагогикалық технологияларды, білім алушылардың білімін қадағалаудың инновациялық бақылау-өлшеу құралдарын енгізуді жүктейді. Оқытудың жаңа педагогикалық технологиясы – оқытуды ізгілендіру, өзін-өзі дамытып, тәрбиелей білетін, заман ағымына ілесе алатын білікті, жан-жақты жеке тұлға қалыптастыруды мақсат етеді. Оқушылардың кәсіби білім сапасын арттырумен бірге өз қабілетіне қарап, өзін-өзі дамыта отырып, өзіне сын көзбен қарауға мүмкіндік береді. Танымдық белсенділігін

арттырып, шығармашылық қабілетін дамытады. Оқытудың жаңа технологияларын енгізу, білім беруді ақпараттандыру, дамыту міндеттерін көздейді. Оқытушының жеке тұлғаны зерттеуіне, оны толық танып, білуге және оқытудың мақсатына жетуге тиімді, әрі нақты жол ашады.

Жалпы инновацияны модификациялық, комбинаторлық, радикалдық деп үш түрге бөлуге болады [102] (4-сурет):



4-сурет. Инновацияның түрлері

Инновацияға деген қажеттілік қандай да бір мәселені шешу қажеттілігі туындаған кезде немес жаңа бір тұғырға сүйену қажеттігі туындағанда пайда болады, соған сәйкес, қалаған және нақты нәтижелер арасында қайшылық пайда болады.

Жаңаны ендірудің түрлерін келесі негіздер бойынша топтастыруға болады (4-кесте):

4-кесте. Жаңаны ендіру негіздері

1. Оқу-тәрбие процесіне ықпалы бойынша:	білім беру мазмұнына;
	тәрбие-білім беру процесінің түрлері мен әдістеріне;
	білім беру мекемелерін басқаруда.
2. Қайта өңдеу ауқымы (көлемі) бойынша:	жеке;
	модульдік (кешенді);
	жүйелік (барлық білім мекемесіне қатысты).

4-кестенің жалғасы

3. Инновациялық әлеуеті бойынша:	аналогы немесе прототипі бар нәрсені жетілдіру, рационализациялау, өзгерту (модификациялық инновациялар);
	бұрын жаңа комбинацияда қолданылмаған, бірақ қолданыста бар әдістердің элементтерін жаңа құрылымдық біріктіру (комбинаторлық инновациялар);
	радикалды инновациялар.
4. Бұрынғыға қатысы бойынша:	жаңалық нақты, ескірген құралдың орнына енгізіледі (алмастырушы жаңалық);
	жұмыс түрін пайдалануды тоқтату, бағдарламаларды, технологияларды жою (жаңашылдыққа мүмкіндік бермейтін);
	жаңа қызмет түрін, жаңа бағдарламаны, технологияны игеру (жаңалық ашатын);
	ретро кіріспе - педагогикалық ұжымға арналған қазіргі жаңашылдықты игеру (бірақ бұрын білім мекемесінде тәрбие мен білім беру жүйесінде қолданылған).

Егер білім беру мекемесінің белгілі бір нақты міндеттерін шешуге мүмкіндік берсе, инновацияны сәтті деп санауға болады.

Өзінің негізгі мағынасында «инновация» ұғымы инновацияларды құруға және таратуға ғана емес, сонымен қатар жоғары білікті мамандарды даярлаудың инновациялық модельдерін әзірлейтін, енгізетін және тарататындардың барлығының өзгеруіне, қызмет түріндегі өзгерістерге, ойлау стиліне де қатысты.

Көптеген ғылыми зерттеулерде инновация ұғымын анықтау бойынша тұжырымдар жасалған.

Ш.Қ. Әмірдің анықтауы бойынша: «Инновация» деген сөз – латынның Novus жаңалық және «in» енгізу деген сөзінен шыққан, ал оның қазақша аудармасы «жаңару, жаңалық, өзгеру» деген мағынаны білдіреді. Осы тақырып төңірегінде жүргізілген зерттеулерді талдасақ, бұл терминнің шығу тегі жөнінен бір пікір қалыптаспағандығын көреміз. Көптеген зерттеушілердің айтуынша, бұл термин қоғамдық ғылымға жаратылыстанудан енген болып есептелінеді, өйткені жаңалық бірінші кезекте өндірісте, медицинада көптеп пайдаланылады. Педагогикалық категория ретінде «инновация» салыстырмалы түрде жас, сондықтан бұл ұғымға анықтама беруде әр түрлі пікірталас болғанымен керемет бір кереғар пікір немесе түсінбеушілік жоқ. Демек, «инновация» терминін анықтауда барлық авторлардың пікірлерін салыстырсақ, аса алшақтық жоқ десе болғандай. Олардың ойынша, «инновация» - педагогикалық категорияға жатады және ол – мектептегі құбылысқа тың жаңалық: жаңа бағдарламаны, оқу жоспарын, әдіс-тәсілдерді оқу және тәрбие жұмыстарына енгізу болып табылады» [103].

Ғылыми және өндірістік педагогикалық тәжірибеде кең қолданылатын мағынасы бекітілген мынандай ұғымдарды атап өтуге болады:

- «жаңалық» жаңа тәртіп, жаңа ұстанымдар, жаңа әдістер, жаңа ғылыми және шығармашылық құбылыстар, озат тәжірибе түсінігінде;

- «инновациялық үдеріс» педагогикалық жаңалықтарды құру процесі және оны педагогикалық қоғамдастықтың түсінуі мен бағалауы, қолдану түсінігінде;

- «жаңаны ендіру» негізгі үш педагогикалық үдерістің өзара байланысы мен бірлігін түсіну: жаңаны құру, оны меңгеру және қолдану.

- «инновация» жаңаны меңгеру үдерісінің белгіл бір заңдары мен кезеңдері бойынша дамушы ретінде. «Инновация» түсінігіне сонымен қатар, өзгермелі жүйенің ішкі ресурстарын жүзеге асыратын жаңаны ендіру ретінде түзетулер қолданылады.

- «инновациялық мүмкіндік» (адам, ұйым, басқару құрылымы, жаңашылдықтар және т.б.) субъектінің қасиеттерін интеграциялау, оны сипаттайтын, инновациялық сана, инновациялық мінез-құлық, инновациялық іс-әрекет. Бұл түсінік эталон туралы жаңа көріністер негізінде қажетті нәтижелерге жетуде жетістікке жету мен адекваттылықты қамтамасыз етеді [102].

Осылайша, жалпыланған түрде инновациялық қызметті идеялардың инновацияға айналуын қамтамасыз ететін, сондай-ақ осы процесті басқару жүйесін қалыптастыратын қызмет ретінде ұсынуға болады.

Инновация және инновациялық басқару және құзыреттілікке берілген анықтамалар мен пікірлерді жүйелей келе, өзіндік анықтама ұсынуды жөн көрдік:

*«**Инновациялық басқару құзыреттілігі**» – бұл басқарушының немесе ұйым жетекшісінің инновациялық процестерді тиімді басқаруға, жаңашыл идеяларды енгізуге, өзгерістерге бейімделуге және ұйымның дамуында инновацияларды жүзеге асыруға қажетті білім, дағдылар мен қабілеттер жиынтығы*. Бұл құзыреттілік стратегиялық ойлау, креативтілік, технологиялық жаңалықтарды пайдалану, өзгерістерді басқару және инновациялық жобаларды жүзеге асыру үшін жауапкершілікті алу сияқты қабілеттерді қамтиды. Инновациялық басқару құзыреттілігі ұйымның тиімділігін арттыру және бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету үшін маңызды.

Ұғымның әртүрлі мазмұндалуы мен түсіндірулеріне қарамастан, инновацияның негізгі көрсеткіші білім беру мекемелерінің дамуындағы қалыптасқан дәстүрлермен және жаппай практикамен салыстырғанда прогрессивті бастама болып табылады.

Жалпы инновациялық іс-әрекет – педагогикалық еңбектің өнімділігін сапалы өзгертетін оқыту мен тәрбиелеудің жаңа үлгілері мен әдістерін құру үдерісі. Білім менеджерінің инновациялық іс-әрекетінің қалыптасуы: өзінің жеке қасиеттерін есепке ала отырып, басқалардың қалыпты тәжірибесін өзгерту, жетілдіру, қабылдау қабілетімен; жаңа ғылыми идеялар және өзгелердің тәжірибесімен хабардар бола отырып, өз жұмысының нәтижесін ұғыну қажеттілігімен; жаңа ғылыми зерттеулер, олардың әдістемелік жүзеге

асуын үздіксіз тәжірибеге енгізумен; педагогикалық инновацияның жаңа әдістері мен тәсілдерін өз бетінше жасаумен; педагогикалық кертартпалықпен, артта қалушылықпен белсенді күресумен сипатталады. Осы тәрізді жүйелі іс-әрекеттердің орындалуы барысында басқару құзыреттіліктерінің сипатын анықтауға болады.

Ал мұндағы басқару іс-әрекетін келесідей қарастыруға болады:

- ұйымдастыру іс-әрекеті;
- шешім қабылдау іс-әрекеті;
- интеллектуалды тапсырмалар мен міндеттерді орындау;
- басқару жүйесінің қызметін реттеу;
- нақты іс-әрекетті, бағыттарды, процесті орындау қажеттілігі туралы ауызша немесе жазбаша өкімдер жасау;
- мақсатқа жету үшін реттелетін әрекеттер тізбегін құрастыру;
- басқарылатын ішкі жүйеге басқарушылық әсер ету процесі және т.с.с.

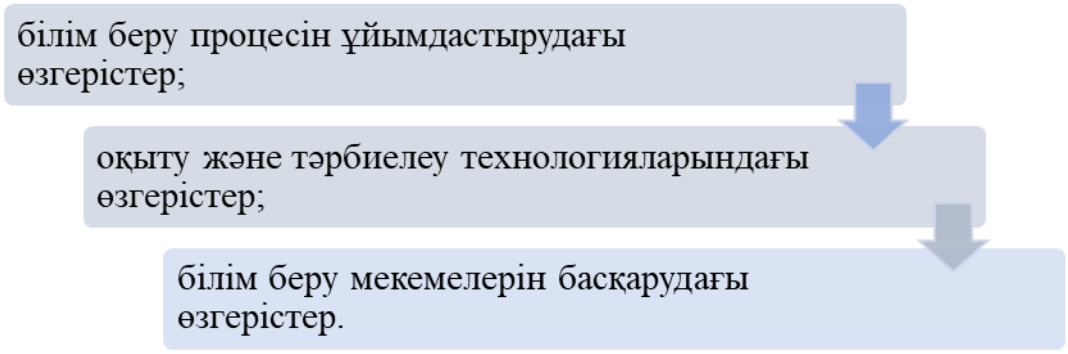
Сонымен қатар, басқару процесс ретінде:

- ұйымның маңызды мақсаттарына қол жеткізуге бағытталған үйлестірілген іс-шаралар жүйесінің жиынтығы;
- атқарылатын істердің жай-күйіне, объектіде болып жатқан процестерге тиімді әсер ету мүмкіндігі.

Адам әлеуетін басқару кез-келген ұйым өмірінің маңызды салаларының бірі болып табылады, ал адам әлеуетті басқарудағы орталық буын қызметкерлерді ынталандыру жүйесі болып табылады.

Бүгінгі таңда педагогтарды ынталандыру аймағында дұрыс қабылданған басқару шешімдері ұйымның тиімділігін анағұрлым арттыра алатындығына күмән жоқ, ал «мотивация» ұғымы ұйымдастырушылық-экономикалық, философиялық-психологиялық форматта жеткілікті кең ауқымда қарастырылады.

Қазіргі таңда білім беруді басқару жұмысының сәттілігі мен тиімділігінің қажетті шарты білім беру процесінің инновациялық қызметі мен басқарылуы болып табылады. Инновациялық басқарудың әртүрлі анықтамалары бар, жалпыланған түрде инновациялық басқару идеялардың инновацияға айналуын қамтамасыз ететін, сондай-ақ осы процесті басқару қызметін қалыптастыратын жүйе ретінде ұсынуға болады. Білім беру мекемелеріндегі инновациялық басқарудың негізгі бағыттарын жіктесек (5-сурет):



5-сурет. Білім беру мекемелеріндегі инновациялық басқарудың негізгі бағыттары

Білім менеджерлерін инновациялық қызметке ынталандыру аймағында басқарушылық шешімдер қабылдау отандық және шетелдік ғылымдардың жетістіктерін және ең жақсы басқару тәжірибесін пайдалана отырып, ұйым қызметкерлерінің еңбегін ынталандыру әдістерін үздіксіз жетілдіруді қамтамасыз етуі керек.

Қазіргі білім беру мекемесін басқаруда басқару шешімін қабылдау процесін тиімді ұйымдастыру мәселесі ерекше өзекті болып отыр. Инновациялық қызметті енгізу процесінде педагогикалық ұжымның әрбір мүшесінің жеке мүмкіндіктерін іс жүзінде іске асыру, білім беру процесіне қатысушылардың жеке және ұжымдық әлеуетін тиімді пайдалану, педагогтарды инновациялық қызметке ынталандырудың нақты бағдарламаларын әзірлеу мектеп менеджментінің негізгі ғылыми-практикалық міндеттерінің біріне айналады.

Педагогикалық инноватиканың әдіснамалық және теориялық негіздерін білім беру жүйесіндегі жаңашылдықтардың теориясы мен тәжірибесі ретінде тұтас таныстыру жоғары оқу орнының жұмысын жаңадан бастайтын әрбір оқытушыға қатысты технологиялық құзыреттілікті негіздеуі үшін маңызды. Педагогикалық инновация туралы әдіснамалық және ториялық білім кәсіби педагогикалық қызметтің мазмұндық және іс жүргізушілік құрамдас бөлігі болып табылады.

Қоғамның заманауи дамуы білім берудің жаңа жүйесін – «инновациялық оқытуды» талап етеді, ол білім алушыларда болашақты жобалық детерминациялау қабілетін, ол үшін жауапкершілікті, өзіне сенуді және осы болашаққа әсер ететін өзінің кәсіби қабілетін қалыптастырады. Мұндай пайымдаудың маңызды критерийіне оқытудың инновациялық түрі жатады [102].

Инновациялық басқаруды ендіруде білім беруді дамытудың инновациялық тетіктерін зерделеу қажет:

- әр түрлі білім беру мекемелерінде шығармашылық атмосфера құру, педагогикалық қоғамдастықта инновацияларға деген қызығушылықты ынталандыру;

- әртүрлі инновацияларды қабылдау және әрекет ету үшін әлеуметтік-мәдени және материалдық (экономикалық) жағдайлар жасау;

- білім беру жүйелері мен оларды жан-жақты қолдау тетіктерін бастау;

- неғұрлым перспективалы инновациялар мен өнімді жобаларды нақты жұмыс істеп тұрған білім беру жүйелеріне интеграциялау және жинақталған инновацияларды тұрақты жұмыс істейтін білім беру жобалары режиміне көшіру.

Болашақ білім саласындағы маманның педагогикалық процесте инновацияларды, инновациялық басқаруды қолдануға дайындығы мәселесі бар. Бұл тек дидактикалық тапсырманы жүзеге асыру, оқу-танымдық іс-әрекеттің белгілі бір түрлерінің мүмкіндіктерін ойластыру туралы ғана емес. Кәсіби дайындық мәселесі жеке тәжірибемен байланысты. Менеджердің міндеті - басқарушылық шешім қабылдау процесінде түрлі аспектілерді зерттеу және талдау.

Инновациялық басқару мен оны жүзеге асыру кезінде менеджер инновация субъектісі ретінде әрекет етеді. Білім менеджерінің инновациялық қызметіндегі сәтті іс-әрекеті көптеген факторларға байланысты: педагогикалық еңбек мотивациясының бағыты немесе сипаты, шығармашылық, кәсіби құзыреттілік деңгейі, оның эмоционалды икемділігі, ұжымдағы әлеуметтік-психологиялық климат, басқа объективті немесе субъективті жағдайлар.

Білім менеджерлерінің жалпы басқарушылық құзыреттіліктеріне қойылатын психологиялық талаптар да бар, мысалы:

- ойлаудың өзгергіштігі немесе сыни ойлау;

- эмпатия қабілеті;

- шынайылық (басқа адамға бейімделу қабілеті);

- толеранттылық (келіспеушілікке төзімділік);

- коммуникативтілік (диалог мәдениеті).

Осы қасиеттердің дамуы, жалпы мәдениеттің жоғары деңгейі, психологиялық-педагогикалық және технологиялық құзыреттілік, білім менеджерінің шығармашылық қабілеттері – мұның бәрі жалпы инновацияларға және атап айтқанда жаңа педагогикалық технологияларды игеруге дайындық деңгейін арттыруға ықпал етеді.

Білім саласындағы маманның инновациялық қызметке дайындығының екі негізгі саласы: кәсіби-интеллектуалды, тұлғалық-коммуникативті деп бөліп көрсетуге болады.

Маманның инновациялық қызметті жүргізуге кәсіби-интеллектуалды дайындығының өлшемдеріне біз мыналарды жатқызамыз:

- кәсіби педагогикалық қызметті рефлексиялау қабілеті;

- кәсіби педагогикалық жағдайларды шешу;

- жобалау-болжау қызметіне қабілеттілік.

Ал, инновациялық қызметті жүргізуге тұлғалық-коммуникативтік дайындығының критерийлеріне біз мыналарды жатқызамыз:

- өзін-өзі дамытуға және инновациялық қызметті жүргізуге жоғары ынтасының болуы;

- әріптестердің бір-біріне кәсіби қызығушылығы (Кәсіби бағытталған қарым-қатынас қажеттілігі);

- педагогикалық жұмыс бойынша білім алушылар мен әріптестерге жеке-бағдарланған тәсіл (эмпатия, серіктестік қатынастар).

Демек, маманның инновациялық қызметке дайындығы педагогикалық жағдайларды шешу тәсілдерімен, олардың шешімі өз қызметін теориялық тұрғыдан түсінуге қаншалықты негізделетіндігімен анықталады.

Инновациялық команда процесті жетілдіру мүмкіндігінің арқасында инновациялық қызметке тікелей әсер етеді [104].

С.В. Кузьмин өз зерттеулерінде инновациялық жұмыс режиміне көшудің келесі кезеңдерін ұсынады:

I кезең. Білім беру мекемесінің әкімшілік тобының мүшелерінің бірі болашақ өзгерістердің маңыздылығын, қажеттілігін және сөзсіз болуын, яғни болашақ идеялардың «идея шебері» мен «генераторының» болуы. Зерттеулер көрсеткендей, кейінгі әрекеттер үшін ең нәтижелі нұсқа – «шебер» дегеніміз директор – қазірдің өзінде ресми көшбасшы, яғни өзінің билігі бар.

II кезең. Оның өз командасын құруы - бұл әкімшілік (менеджерлік) команданы білдірмейді, бұл қажетті шарт емес, белгілі бір инновацияны енгізуге әдістемелік және технологиялық тұрғыдан дайындалған педагогикалық ұжымның идеологиялық жақтаушылары. Топты құру кезінде психологиялық зерттеулердің деректерін ескеру қажет.

III кезең. Педагогикалық ұжым мүшелерін ынталандыру және педагогтардің инновациялық қызметке дайындығын қалыптастыру. Ең бастысы - педагогикалық ұжым мүшелерінің кем дегенде төрттен бір бөлігін қолдау және түсіну. Жалпы педагогикалық персоналды ынталандыру нысандары мен әдістерін осы кезеңде білім беру мекемесінің басшысы айқындайды.

IV кезең. Мекемені проблемалық талдау, «проблемалық өрісті» құру және бүгінгі таңда оның білім беру мекемесінің негізгі (кілттік) мәселелерін анықтау.

V кезең. Проблемалық талдаудың алынған нәтижелері мен анықталған негізгі проблеманың негізінде-алдағы кезеңге арналған дамудың жобалық идеясын әзірлеу. Бұл белгілі бір мекеменің өмірлік қажеттілігінен туындауы керек және білім беру процесіне қатысушылардың көпшілігі біржақты түсінетін инновация объектісін таңдау.

VI кезең. Дамыған идеяны іске асыру үшін нақты басқару әрекеттерін анықтау, яғни оны іске асыру жоспарын немесе бағдарламасын құру.

VII кезең. Кейінгі басқару әрекеттерін түзету мақсатында жобалық идеяны жүзеге асырудың алғашқы қадамдарын қадағалау.

Білім беру мекемесін даму режиміне ауыстырудың ұсынылған алгоритмі кем дегенде екі маңыздылыққа ие:

- педагогикалық ұжымның инновациялық әлеуетін қалыптастыру және одан әрі дамыту тетігі;

- дамушы педагогикалық ұжымның болуы нақты білім беру мекемесінің даму режимін неғұрлым тиімді және сенімді қамтамасыз ету үшін қажетті кепілдік, шарт және құрал ретінде қарастырылады [104].

Жаңа идеяларды іздеу, тәуекелдерді қабылдау, өзгерістерге бейімделу және шығармашылық шешімдер қабылдауға бағытталған жеке немесе ұжымдық әрекет бұл инновациялық мінез-құлық болып табылады. Демек, алдыңғы бөлімде атап кеткеніміздей, білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін инновациялық мінез-құлық арқылы қалыптастырамыз (6-сурет).



6-сурет. Инновациялық мінез-құлық

А.И. Пригожин инновациялық мінез-құлық бейімделу емес, оның даралығын, өзін-өзі тануын барынша дамыту екенін атап көрсетеді.

Инновациялық мінез-құлық белгілерінің мазмұндық сипатын талдайтын болсақ (5-кесте):

5-кесте. Инновациялық мінез-құлықтың мазмұндық сипаты

№	Инновациялық мінез-құлық	Мазмұндық сипаты
1	Жаңашылдықты басқару	инновациялық идеяларды іздеу, оларды бағалау және іріктеу қабілеті. Басшылар мен менеджерлер жаңа технологияларды, өнімдерді немесе процестерді енгізу бойынша шешімдер қабылдайды
2	Қаржылық және ресурстық басқару	инновациялық жобаларды жүзеге асыру үшін қажетті ресурстарды тиімді жоспарлау және бөлу. Бұл ресурстарды басқару мен инновациялық жобаларды қаржыландыру мәселелерін шешуді қамтиды
3	Креативті ойлау және шешімдер қабылдау	шығармашылық шешімдер мен жаңа тәсілдерді ойлап табу және іске асыру қабілеті. Бұл саладағы құзыреттілік жаңа идеялар мен мүмкіндіктерді дұрыс бағалауды, қолдауды қажет етеді
4	Тәуекелдерді басқару	инновациялық жобалар әрқашан белгілі бір тәуекелдермен байланысты болғандықтан, осы тәуекелдерді алдын ала бағалау, басқару және минимизациялау маңызды
5	Жобаларды басқару дағдылары	инновациялық бастамаларды жоспарлау, орындау және бақылау. Бұл дағды жобаның уақытында аяқталуын, шығындарды бақылауды және оның нәтижелілігін қамтамасыз етуге көмектеседі
6	Жаңашылдық мәдениетін қалыптастыру	ұйым ішінде жаңашылдыққа қолайлы орта мен мәдениетті дамыту. Қызметкерлердің жаңа идеяларды ұсынуына, тәуекелдерге баруына және шығармашылықты дамытуына жағдай жасау
7	Стратегиялық ойлау	ұзақ мерзімді инновациялық стратегияларды әзірлеу және оларды жүзеге асыру. Бұл стратегиялар ұйымды нарықта бәсекеге қабілетті ететін жаңа өнімдер мен қызметтерді енгізуге бағытталған болуы тиіс
8	Интердисциплинарлық ынтымақтастық	әртүрлі бөлімдер мен мамандар арасында тиімді ынтымақтастық орнату. Инновациялық басқару үшін әртүрлі салалардың білімі мен тәжірибесін біріктіру қажет
9	Технологиялық бейімделу	жаңа технологияларды қабылдау және оларды инновациялық процестерге енгізу қабілеті

Аталған дағдылар мен қабілеттер ұйымды инновациялық басқаруда тиімді әрі табысты ететін маңызды құзыреттіліктер болып табылады. Инновациялық мінез-құлықтың негізі болып табылатын қасиеттер мен дағдылар маманның жеке тұлғалық қасиеттерімен тығыз байланысты және олар әртүрлі салаларда, мәселен, шығармашылық, технологиялық және басқарушылық тұрғыдан табысты болуға ықпал етеді. Соған сәйкес, жүргізілген зерттеу жұмысымыздың

тәжірибелік жұмысына сай, инновациялық мінез-құлықты қалыптастырудың критерийлері мен көрсеткіштерін құрастырдық (7-сурет).



7-сурет. Мінез-құлық критерийлері мен көрсеткіштері

Мотивациялық-ерікті критерийі маманның ішкі күш-жігері мен оның мақсатқа жетудегі құштарлығын көрсететін көрсеткіштерді қамтиды. Олар: білім менеджерінің мақсаттары мен оларды жүзеге асыруға деген ішкі мотивациясы, осы мақсаттарға жету үшін тұрақты түрде жұмыс істеуі; маманның ішкі ресурстарымен мақсаттарына жетуге деген құштарлығы және өз

эмоцияларына, ойларына және әрекеттеріне бақылау жасап, оларды мақсатқа сай бағыттауы.

Инновациялық мінез-құлықтың іс-әрекеттік-болжамдық критерийі болашақ маманның жаңа идеяларды жүзеге асыруға және оларды болжауға қабілеттілігін көрсететін көрсеткіштерді сипаттайды. Бұл критерийлер инновациялық ойлау мен әрекет етудің қандай деңгейде жүзеге асатынын анықтауға көмектеседі. Негізгі көрсеткіштерінің мазмұны: білім менеджерінің жаңа, тың идеяларды ұсыну қабілеті, жаңа шешімдер мен тәсілдерге бағытталуы (бұл көрсеткіш ең алдымен шығармашылық әлеуетті сипаттайды); болашақта мүмкін болатын өзгерістер мен қажеттіліктерді алдын ала болжап, соған сәйкес жоспарлар жасау; инновациялық мінез-құлық жаңа жағдайлар мен өзгерістерге оңай бейімделуге қабілетті болу.

Инновациялық мінез-құлықтың рефлексивті критерийі маманның өз іс-әрекеттерін, ойлау үдерістерін және нәтижелерін бағалап, талдап, соған сәйкес даму мен жетілдіруге бағытталған әрекеттерді сипаттайды. Рефлексивті критерий көрсеткіштерінің сипаты: инновациялық идеялар мен шешімдерге сыни тұрғыдан қарап, оларды жан-жақты талдай отырып, жаңа көзқарастар мен альтернативті жолдарды табу; өз эмоцияларына және басқалардың эмоцияларына назар аударып, соларға сәйкес әрекет ету; жүзеге асырылған инновациялық жобалар мен тәжірибелердің нәтижелерін жүйелі түрде жинақтап, оларды болашақта қолдану үшін талдау жасай алу.

Инновациялық мінез-құлықтың түрлендіруші критерийі білім менеджерінің өзгерістерді енгізу, жаңа тәсілдерді қолдану және бұрынғы жүйелер мен құрылымдарды жаңарту қабілетін көрсетеді. Түрлендіруші критерийінің көрсеткіштерінің мазмұны**:** ұйымда немесе іс-әрекетте құрылымдық өзгерістер енгізу, тиімділікті арттыру үшін жаңа жұмыс процестерін жасау немесе ескі процестерді қайта қарау; жаңа идеяларды немесе концепцияларды жүзеге асыру; жаңа идеяларды жүзеге асыру үшін қолдағы ресурстарды тиімді пайдалану.

Жалпы инновациялық қызметке дайындықтың ішкі психологиялық факторларына мыналарды жатқызамыз: белсенділік; бағыт; жеке типологиялық ерекшеліктер; қызметтің жеке стилі; тиімді байланыс орнату, құндылық бағдарлары мен қатынастары, шығармашылық қызметке қабілеттілік, кәсібилік, тәуекелге дайындық.

Болашақ білім менеджерінің инновациялық басқаруға даярлығы маманның өз іс-әрекеті мен ЖОО-дағы ұжым іс-әрекетін дамытуға бағыттығын анықтайтын қасиеттері мен сапаларының бірлігі, сонымен қатар білім алушыларға білім берудің өзекті мәселелерін анықтап, оны тиімді шешу жолын тауып, жүзеге асыра білу қабілеттері деп түсіндіріледі.

Оқу орындарының басшылары білім беру саласындағы мемлекеттік саясаттың негізгі қағидаттарын білуі маңызды: білім берудің гуманистік сипаты; адами құндылықтардың, адам өмірі мен денсаулығының, жеке адамның

еркін дамуының басымдығы; ұлттық, өңірлік, мәдени дәстүрлермен байланыс; мемлекеттік білім беру стандарты шегінде білімнің жалпыға бірдей қол жетімділігі; білім беру жүйесінің зайырлылығы; білім беруді басқарудың демократиялық мемлекеттік-қоғамдық сипаты; білім берудегі плюрализм бостандығы; мемлекеттік білім беру мекемелерінің партиялардың, қоғамдық-саяси қозғалыстардың идеологиялық ұстанымдары мен шешімдерінен тәуелсіздігі.

Инновациялық компонентсіз қазіргі заманғы білім беру мекемесінің қызметін елестету мүмкін емес. Инновациялық жұмыстың міндетті шарты оқу-әдістемелік әдебиеттер мен заманауи материалдық-техникалық базаның жеткілікті санының болуы болып табылады.

Қазіргі әлемде білім беру мекемесінің педагогын инновациялық қызметке даярлау мәселесі өзекті болып отыр, өйткені педагог білім беру сапасының негізгі тасымалдаушысы болып табылады және инновацияларды іріктеуге, бағалауға, игеруге және енгізуге ұмтылу құбылмалы жағдайларда жұмысқа дайындықты қамтамасыз етудің басты шарты болып табылады.

Білім мекемелеріндегі инновациялық қызмет сол мекемедегі білім менеджерлеріне бағытталуы керек, олардың нақты мүмкіндіктері мен себептерін ескеруі керек. Әкімшіліктің міндеті - осы себептерді анықтау, білім мекемесіндегі сәтті инновациялық қызметті ұйымдастыру бойынша жұмысты жоспарлау және жүйелеу.

Педагогтарды инновациялық қызметке дайындауда семинар-практикумдарға, кәсіби конкурстарға, ашық сабақтарға, т.с.с. қатысу маңызды болып табылады. Инновациялық қызмет әдістемелік жұмыста терең аналитикалық көзқарасты ынталандырады.

Педагогикалық іс-әрекеттің ең күшті себептерінің бірі - жұмысқа деген қызығушылық. Іс жүзінде әр маман жеке өзін-өзі жүзеге асыруға тырысады. Ол үшін әріптестерінің көзқарасы мен кәсіби танылуы өте маңызды. Қызметкердің жұмысына деген қызығушылық оның қалай ұйымдастырылғанына да байланысты.

Бүгінгі білім беру мекемелерінің басты міндеті – бәсекеге қабілетті маман даярлай отырып, білім алушыны оның қабілеттеріне, қызығушылықтары мен мүмкіндіктеріне сәйкес қалыптастыру. Бұл мәселені шешу оқытушыдан нақты оқушының қажеттіліктеріне бағытталған жеке жұмыстың мазмұнын, әдістерін, формаларын, пәндерін толық қайта қарастыруды, білім беру ортасының ресурстарын қолдана отырып, өзінің кәсіби қызметін ұйымдастырудың дәстүрлі емес, ерекше тәсілдерін қолдануды талап етеді. Яғни, білім беруші педагог-психологтарға артылатын жауапкершілік, мүмкіндіктер анағұрлым салмақты. Қоғам дамуы білім менеджерінен инновациялық әрекетті, яғни педагогикалық іс-әрекеттегі белсенді және жүйелі шығармашылықты талап етеді. Білім менеджері қызметінің инновациялық бағыттылығы оқыту мен тәрбиелеу

практикасында педагогикалық инновацияларды құру, игеру және пайдалану процесіне қосуды, мектепте белгілі бір инновациялық орта құруды көздейді.

Ел мен өңірдің инновациялық даму қажеттіліктері стратегиялық тәсіл, бизнес-стратегияны инновациялық үдеріспен интеграциялау қабілеті, оқу және практикадан өту кезінде ЖОО-да қалыптасқан инновациялық және басқа да жобаларды басқару қабілеті сияқты қалыптасқан инновациялық құзыреттердің жиынтық нәтижесі ретінде инновациялық құзыреттілікке ие басқарушы кадрларды даярлауды талап етеді. Дәл осындай талаптар қолданыстағы басқару кадрларына да қойылады.

Жоғары білім перспективалы инновациялық дамуды қамтамасыз ететін стратегиялық ресурс ретінде қарастырылады. Тиісінше, ЖОО түлектің еңбек нарығында және елдің халықаралық аренада бәсекеге қабілеттілігін қалыптастыра отырып, инновациялық басқарушы кадрларды даярлау жөніндегі маңызды стратегиялық міндетті шешуі тиіс. Бүгінгі таңда басқарушы кадрларды (Болашақ және қазіргі) даярлау экономиканың инновациялық даму қажеттіліктеріне толық сәйкес келмейді, оның тұрақты дамуын қамтамасыз етпейді.

Басқарушы кадрлардың басқарушылық қызметке, коммуникацияларға, әлеуметтік бейімделуге, инновациялық жобаларды басқаруға нашар дайындығы жоғары білімнің экономика мен жұмыс берушілердің заманауи талаптарын ескере отырып, кәсіби және инновациялық құзыреттерді қалыптастыруға жеткіліксіз бағдарлану проблемасын көрсетеді, бұл автор зерттеу жүргізген кезде анықталды.

Көтерілген проблеманың өзектілігі - болашақ басқарушы кадрлардың кәсіби және инновациялық құзыреттілігін қалыптастыру қажеттілігі - қоғамның алдына қойылған инновациялық даму жолына көшу, басқарудың жаңа тәсілдерін қалыптастыру және қолданыстағы тәсілдерді жаңғырту міндеттерімен байланысты, бұл адами әлеуетке және басқару саласындағы мамандарды даярлау сапасына сапалы жаңа талаптар қояды.

П. Дизендорфтың айтуынша, басшының жеке басының инновациялық құзыреттеріне тоғыз құрылымдық компоненттер немесе кластерлер кіреді.

1. Зерттеу сипатына ие болу
2. Тұжырымдардың өзара жаңа байланысын көру
3. Тұтынушылардың құндылықтарына адал болу
4. Стратегия мен инновацияны біріктіру қабілетіне ие болу
5. Қатынастар жүйесін құру
6. Ынтымақтастық қатынастарын дамыту
7. Тәуекелге бару және тәуекелді басқару
8. Инновациялық жобаларды тиімді басқару
9. Агрессивті түрде оқуға ұмтылу.

Әрбір кластер белгілі бір инновациялық құзыреттер жиынтығынан тұрады [105].

Оларды ескере келе, түйіндейтініміз: «қазіргі басшы білім берудің озық, инновациялық сипатын қамтамасыз етуі, бүгінгі күні маңызды және ертең одан да маңызды болатын міндеттер қойып, оларды шешудің жолдарын табуы тиіс». Демек, білім беру ұйымының басшысы деген лауазым оны стратегиялық ойлауға, көреген болуға, басқарудың тамаша жүйесін құруға жұмыс істеуге міндеттейді. Бүгінгі көзқараспен айтқанда, білім беру мекемесінің басшылары «кәсіби және білікті инновациялық менеджерлер» болуы тиіс. Осылайша, жоғарыда айтылғандардың барлығы қызметтің барлық салаларының басшылары, оның ішінде қазіргі әлеуметтік-экономикалық жағдайдағы білім беру ұйымдарының басшылары уақыттың сын-тегеуріндеріне жауап бере отырып, кәсіби құзыреттілікпен қатар инновациялық құзыреттілікке ие болуы керек екенін көрсетеді.

Білім менеджері білім алушылармен педагогикалық және психологиялық жұмыста басым бағыттарды бөліп көрсете білуі, оқушылармен психологиялық-педагогикалық жұмыстың жаңа технологияларын өз бетінше дамыта білуі тиіс. Алайда, бұл сұрақтар тек бастаушы мамандар үшін ғана емес, сонымен қатар тәжірибесі бар мамандар үшін де қиын болып қала береді.

Осы тұрғыда білім менеджері әкімшілікке де, басқа құрылымдық бөлімшелердің басшыларына да, білім беру процесінің басқа қатысушыларына да кәсіби маман ретінде қажетті көмек көрсетуге дайын болуы керек. Бұл жағдайда білім беру мекемесінің педагог-психологы немесе психологиялық қызметтің жетекшісі орта буын менеджері болып табылады. Психологиялық қызметті басқару үшін білім менеджері өзінің басқару мәдениетін жетілдіруі керек. Себебі, білім менеджері үшін кәсіби маңызды жеке қасиеттер ерекше маңызға ие. Ол оқытушылар мен білім алушылар үшін педагогикалық-психологиялық білімнің тасымалдаушысы ғана емес. Ол тиімді әдістер мен технологиялар арқылы қол жеткізген оң нәтижелерді өмірге әкелетін адамның идеалды бейнесіне сәйкестік тұрғысынан бағаланады. Оның білім беру процесіне қатысушыларға деген сенімділігі, сондай-ақ белгілі бір психологиялық қызметтің тиімділігі білім менеджерінің жеке, өмірлік, кәсіби жетістігіне байланысты.

Осылайша, білім менеджерінің табысты кәсіби қалыптасуының негізі кәсіби қызметті жүйелі түрде көру, оның кәсіби қызметінің тұжырымдамасын құру және оны дамыту мүмкіндіктерін қамтамасыз ететін шарт болып табылатын маман тұлғасының дамуының жоғары деңгейі. Табысты кәсіби қызмет үшін жеткілікті тұрақты және барабар жоғары өзін-өзі бағалауды, әлемге оң көзқарасты, эмоционалды тұрақтылықты, өзіне деген сенімділікті қажет етеді.

2.2 Білім менеджерін инновациялық басқару іс-әрекетіне даярлау әдістемесі

Жаңа талаптар заманауи жоғары кәсіби біліктілікті иемденетін педагогикалық кадрларды кәсіби даярлауды бірінші орынға шығарып отыр. Педагогикалық ғылымдар жүйесінде инновациялық іс-әрекетті талдау және зерделеу, жоғары нәтижелерге қол жеткізу, жаңа білім алу, сапалы өзге педагогикалық тәжірибені енгізу мақсатында оқу-тәрбие үдерісін өзгерту және дамыту арқылы өзінің педагогикалық тәжірибесін ұғынуға негізделген мақсатты педагогикалық қызмет ретінде анықтайды. Педагогикалық ісәрекетке дайындық өмір бойы қалыптасу мен өзін-өзі дамытудың маңызды аспектісі болып табылады. Ал білім менеджерінің инновациялық дайындығын қалыптастыру дегеніміз – әлемдік бәсекеге қабілетті білім беруді жүзеге асыратын жаңа парадигманың қоғамды дамытудағы үлесін арттыру; білім беретін оқу орындарындағы инновациялық реформаларды жүзеге асыруды жеделдету; білім беру жүйесінде инновациялық өзгерістерді, оқу-тәрбие үрдісінде жаңа ақпараттық, коммуникациялық технологияларды кеңінен пайдалану [106].

Экономикалық және технологиялық құрылымның өзгеруіне негізделген заманауи білім беру реформасы педагогикалық қызметтің мәнін, болашақ білім менеджерінің кәсіби дайындық процесінде қалыптасатын қажетті қасиеттерін қайта қарауды қажет етеді. Іске асырылып жатқан құзыреттілік парадигмасы шеңберінде болашақ білім менеджерлерін сапалы даярлау туралы мәселелер алдыңғы қатарда тұр. Кәсіби құзыреттіліктің жалпы тұжырымдамасы маманның еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігі, жұмыс берушінің сұраныстарына жауап беру, белгілі бір әрекеттерді сапалы орындауға дайын болу тұрғысынан қарастырылады.

Бұл тұрғыда білім менеджерлерінің құзыреттілігі басқа сипаттамаларға ие. Білім менеджерлерінің кәсіби құзыреттілігі педагогикалық тәжірибеден, өзін-өзі дамытуға мотивацияның жоғары деңгейінен және төмендегі салалардағы құзыреттердің кең ауқымынан тұрады:

- оқу пәні және оқытылатын пән салалары (техникалық, гуманитарлық, жаратылыстану, ақпараттық);
- пәнді оқыту әдістемесі, оның мазмұнын қалыптастыру және әдістемелік қамтамасыз етуді әзірлеу;
- жалпы білім беру (пәнаралық метабілім);
- тұлғалық психология, әлеуметтік психология;
- педагогикалық ортадағы коммуникативтік қарым-қатынас;
- педагогикалық басқару (оқу процесін, оқу қызметін, өзін-өзі дамытуды, оқу орнын, персоналды және т.б. басқару);

- білім менеджерлерінің шығармашылық жұмысын және оқыту технологиялары мен әдістемелерін әзірлеуді/бейімдеуді көздейтін жобалалық-инновациялық жобалау.

Жарпы бүгінгі таңда білім менеджері бірегей тұлға болуы керек, білімнің әртүрлі салаларында айтарлықтай құзыреттіліктерге ие болуы керек, үздіксіз жетілдіруге ұмтылуы керек, білім беру қызметін өнімді басқаруды жүзеге асыра алуы керек.

XX ғасырдың екінші жартысында ғылыми коммуникациялардың күрт өсуі байқалды, бұл әсіресе интернет желісінің пайда болуымен байланысты. Ғылыми идеялармен алмасу үдерісінің артуы ғылыми-техникалық прогресс қарқынының жеделдетуін туындатты және зерттеу іс-әрекетінің тиімділігін тұтастай арттырды. Қазіргі таңда білімді жеке топтар емес, ғалымдар желісі ойластырады, күрделендіреді, олар әлемнің кез-келген түкпірінде болуы мүмкін. Бұл әр аймақтың беделді мамандарымен пікір алмасуға, сол арқылы мәселені шешіп, білімнің тез таралуына септігін тигізді. Ғалымдардың айтуынша, ғылым жаһандық құбылыс, оны ұлттық шекарада ұстап тұру мүмкін емес.

Қазақстан тәуелсіздік алған жылдарда әлемдік қоғам мойындаған әлеуметтік, саяси жағынан дамушы ел ретінде танылды. Мемлекет дамудың жаңа сатысын бастады. Елбасы бастауымен индустриальды-инновациялық дамуы бойынша мемлекеттік бағдарлама жүзеге асырылды. Білім жүйесін дамытуға, экономика саласының инновациялық жаңаруына көңіл бөлінді. 2011-2020 және 2023-2029 жылдарға арналған білім саласын дамыту бойынша мемлекеттік бағдарламасына жаңа тетіктер енгізілді. Қазіргі таңда бүкіл дүниежүзі бойынша білім беру сапасы мен білікті мамандар даярлау ең маңызды мәселе болып есептеледі.

Қазіргі уақытта қоғамның экономикалық, саяси, әлеуметтік саласы үнемі өзгеріс үстінде. Қазіргі шындыққа ішкі сәйкестік дәл келу үшін адам сыртқы нормаларға, ережелерге, талаптарға назар аудара отырып, жаңа жағдайға бейімделіп қана қоймай, сонымен бірге өзінің мінез-құлқын құруға, жағдайды өзгертуге, өзін-өзі өзгертуге және дамытуға қабілетті болуы керек. Өзін-өзі дамытуға және өзін-өзі реттеуге қабілетті болашақ маманның жеке басын қалыптастыру жоғары мектептің маңызды міндеттерінің бірі.

Қазіргі кезеңде жүргізіліп жатқан кәсіптік-педагогикалық білім беруді жаңғыртуға байланысты болашақ маманның жеке басына, оның кәсібилігіне жоғары талаптар қойылады. Сонымен қатар, маманның өз іс-әрекетін, өзіндік рефлексиясын, өзін-өзі тану және өзін-өзі жүзеге асыру қажеттілігінің болуын барабар (адекватты) бағалау қабілеті үлкен маңызға ие. Болашақ менеджердің кәсіби өзін-өзі тануының жоғары деңгейі оның кәсіби дамуының негізгі шарты болып табылады.

Психологиялық-педагогикалық дайындық педагогика мен психологияның әдіснамалық негіздерін; тұлғаның әлеуметтену және даму заңдылықтарын;

тәрбие мен оқытудың мақсаттары мен технологияларының мәнін білуді; ойлау операцияларын меңгеруді; оқыту мен тәрбиелеу теориясында идеяларды, қорытындыларды және т.б. таба білуді қамтиды.

Қазіргі заманғы білім беретін объективті жағдайлар келесі факторлардың мазмұнымен анықталады, педагогтың кәсіби құзыреттілігінің қалыптасуында байқалатын және онда туындайтын «қиындықтар» білім беру практикасында барабар және басқарушылық шешімдерді қосуды талап етеді:

* *Ақпараттық-коммуникациялық технологиялардың басым әсері және педагог пен білім алушының ақпараттық мәдениеті мен құзыреттілігін арттыру қажеттілігі*.

Қазіргі уақытта оқу іс-әрекетіндегі ақпараттық коммутикациялық технологиялардың дамуының қазіргі кезеңін екі маңызды тенденциямен сипаттауға болады. Бір жағынан, жергілікті немесе ғаламдық желілер шеңберінде әр түрлі пайдаланушылар (білім алушылар мен оқытушылар) арасындағы қашықтықтан өзара әрекеттесуді жүзеге асыруға тікелей жергілікті пайдаланушы тұрғысынан АКТ қолданудан біртіндеп көшу жүзеге асырылады. Екінші жағынан, стационарлық АКТ құралдарын пайдаланудан шағын ақпараттандыру құралдары (графикалық калькуляторлар, ҚКП, ұялы телефондар, смартфондар, коммуникаторлар және т.б.) ретінде түсіндірілетін мобильді АКТ-ны қолдануға біртіндеп көшу байқалады. Айта кету керек, қазіргі уақытта бұл бағыттар функционалды қиылысудың маңызды нүктелері жоқ толығымен тәуелсіз ретінде қарастырылады. Бірнеше жылдан кейін әлеуметтік желілерді дамыту (Facebook, Twitter, MySpace, Windows Live Spaces, байланыста және т.б.) және көптеген кіріктірілген функциялары мен дидактикалық мүмкіндіктері бар планшеттік ноутбуктер (кеңсе бағдарламалары, желілік ресурстар, компьютерлік алгебра, динамикалық геометрия және т.б.), ұтқырлықпен және ыңғайлы интерфейспен бірге өте ыңғайлы, педагогпен оқушылардың пәндік салаларды игеру кезінде білім беру әсерін жобалауда осы ақпарат арналарының тиімділігі мен қосылуын мұқият ескеруді талап етеді. Осы ортаға қолжетімділікті пайдалану тұрғысынан білім алушылардың қашықтықтан оқыту жобалары мониторингінің әзірленіп жатқан ақпараттық жүйесін пайдаланудың арқасында оқу қызметі шеңберінде АКТ дамуының жоғарыда аталған үрдістерін ықтимал интеграциялауды іске асыру жүзеге асырылып жатқандығын байқаймыз. Бұл ретте интерактивті қызмет ғаламдық Интернет желісі арқылы кәдімгі дербес компьютерлерден де, Интернет желісінде жұмыс істеген кезде HTTP протоколын пайдалануға мүмкіндік беретін GPRS технологиясы болған кезде ақпараттандырудың шағын құралдарының (ұялы телефондар, смартфондар, коммуникаторлар) белгілі бір өкілдерінен де мүмкін болады. Бұл, сайып келгенде, білім алушылардың өзіндік іс-әрекетін және оқу іс-әрекетінің мониторингін іске асыру кезінде АКТ-ны әртүрлі интерпретацияларда пайдалануды көздейтін аудиториялық сабақтарды өткізу кезінде дисплей аудиторияларының болуына қарамастан оқу процесінің

барлық қатысушыларын біріктіретін бірыңғай қашықтықтан оқыту ортасын іске асыруға мүмкіндік беретінін білеміз.

* *Білім алушыларда ғылыми таным әдістерін қалыптастыру контекстінде ғылым мен білім беруді интеграциялау қажеттілігі аясында ақпараттық «жарылыс»*.

Қазіргі қоғам ақпарат көлемінің экспоненциалды өсуінің және адамның ақпаратты қабылдау мен өңдеудегі шектеулі мүмкіндіктері мен ықтимал қол жетімді ақпараттық ресурстар массивтерінің қарқындылығы арасындағы қайшылықтардың тереңдеуінің сипатында. Белгілі бір адам қоршаған әлемнен көптеген ақпаратты (оның ішінде өзінің білімі мен дамуы үшін пайдасыз) объективті түрде алып қана қоймайды, сонымен қатар оның құрылымдылығының болмауына, нақтылықтың жеткіліксіздігіне, қабылдау проблемаларының болуына және т.б. байланысты пайдалы ақпаратты, оның ішінде оқу сипатын іріктеп, игере алмайды. Жеке тұлғаның объектінің, процестің немесе құбылыстың маңызды емес қасиеттерін игеруі орын алған кезде «үстіртін алған» білімнің әсері үлкен зиян келтіреді, ал субъектіні әдетте "қайта даярлау" қиынға соғады, осылайша адам «жалған сана» тәжірибесін игереді, бұл сайып келгенде оның құзыреттілігіне нұқсан келтіреді. Сонымен бірге, ұжымдық ғылыми ізденістің күшімен адамзат қазірдің өзінде ғылыми өнімдердің, ғылыми білімдер мен процедуралардың әмбебап және оңтайлы үлгілерін құруда. Ғылыми нәтижелерді интеграциялау негізінде іргелі тізбектер мен кешендерді іздеу, іріктеу, талдау және бағалау, оларды білім беру процестеріне қосу жалпы және жоғары білім берудің шешуші мәселелерінің бірі болып қала береді.

* *Білім беру жағдайларының өзгергіштігіне, вариативтілігі мен ашықтығына, білім беру мен дамудың түрлі модельдерін қолдану қажеттілігіне жауап ретінде жеке стильді өзектендіру негізінде білім менеджерінің өзін-өзі жүзеге асыруы мен шығармашылығына деген қажеттіліктің артуы*.

Білім менеджерінің мотивациялық, инновациялық мүмкіндіктерін дамыту мәселесі қазіргі кезеңде, бір жағынан, білім беруді ғылымның, өмірдің және қоғам қызметінің әртүрлі салаларымен интеграциялау мүмкіндіктерінің артуына байланысты ерекше өзекті болып көрінеді. Педагог маманның кәсіби мотивациясын дамытудың инновациялық процесі педагогикалық жағдайда дамиды: білім беру ортасының ақпараттық қанықтылығы мен байытылуы, даму процестерінің өзін-өзі дамыту процестеріне көшуін өзектендіру, жаңа әдістерді, құралдарды және механизмдерді игеру негізінде шығармашылық ортаны қалыптастыру. пәндік және дидактикалық ақпаратты оқу материалына бейімдеу.

* *Құзыреттілік негізде екінші буынның жалпы білім беру стандарттарын инновациялық іске асыру және білім алушыларда әмбебап оқу іс-әрекеттерін қалыптастыру міндетін шешу қажеттілігі*.

Білім менеджерінің инновациялық қызметін жобалауға және ұйымдастыруға қойылатын заманауи талаптар педагогты кәсібилендірудің жеке процесін жүйелі қамтамасыз етудің келесі сипаттамаларымен тығыз байланысты:

- кәсіби педагогикалық білім берудің әрбір субъектісіне кәсіби қызметтегі дәстүрлі және инновациялық тәсілдерді ұштастыра отырып, оның мотивтері мен бейімділіктерін ескере отырып, жеке стиль сипаттамаларын кезең-кезеңімен қалыптастыру және кәсіби құзыреттіліктерін оның қабілеттеріне сәйкес дамыту үшін мүмкіндіктер мен жағдайлар жасау;

- білім беру ортасының тұлғааралық қарым-қатынас дағдыларын жетілдіру және білім алушының танымдық мүмкіндіктері мен адамгершілік қасиеттерін дамыту мақсатында педагогикалық процестің дизайны мен табыстылығына барабар әсер ететін жаңа білім мен құндылықтарды өз бетінше алу мақсатында білім менеджерінің шығармашылығын анықтауға және рефлексия мен өзіндік талдау қабілеттерін дамытуға бағытталуы;

- білім менеджеріне педагогикалық процесс пен өзін-өзі талдау рәсімдерін тиімді жүзеге асыруға мүмкіндік беретін оқу және кәсіби қызметке, рефлексивті және мотивациялық басқаруға мониторинг жүргізу үшін психодиагностика мен құралдардың заманауи әдістемелерін ұсыну;

- біліктілікті арттыру институттарының оқытушыларын, муниципалдық білім басқармаларының қызметкерлерін, білім беру мекемелерінің басшылары мен білім беру мекемелерінің педагогтарын байланыстыратын коммуникативтік желіні ұйымдастыру, бұл ақпараттық өзара іс-қимыл қағидаттарын сақтай отырып, кәсіптік педагогикалық білім беру жүйесінде бірлесіп басқаруды жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

* *Зерттеушілік мінез-құлықты дамытудың және оқытудың педагогикалық теориялары мен инновациялық әдістерін меңгерудің маңыздылығы.*

Қазақстанның Болон процесіне енуі, білім беру жүйелерінің жақындасуы мен ассимиляциясы сөзсіз Батыстың озық білім беру теориялары мен технологияларын мұқият талдауға және түсінуге әкеледі. Бұған «американдық конструктивизм» немесе прогрессивті білім беруден бастау алатын конструктивистік көзқарастар жатады (Дж. Дьюи, Дж.Пиаженің когнитивті дамуы, Л.С. Выготскийдің әлеуметтік-мәдени даму теориялары, Дж. Брунер және басқалар).

Жалпы алғанда болашақ және қазіргі білім беру саласындағы маман дамыған кәсіби мотивация негізінде әдіснамалық, философиялық және теориялық ұстанымдардан ғана емес, сонымен қатар интегративті мазмұны бар жалпыланған конструкциялар мен тапсырмалар кешенін құру арқылы білім алушылардың оқу пәнін игерудегі бірқатар нақты мәселелерін технологиялық тұрғыдан түсініп, инновациялық түрде шешуі керек. Педагогикалық білім берудің мақсатты функциясын ескере отырып, оның мазмұнын жобалау кезінде

мекеме білімінің мазмұны негізге алынуы керек. Бұл мазмұн жоғары білім беру пәндерін оқу арқылы дәйекті түрде тереңдетілуі керек. Мұндай процесті біз педагогтің пәндік дайындығының мазмұнын жинақтау деп атаймыз.

Қоғам даму қарқынының өсуі өзгермелі жағдайға бейім адамды даярлауды талап етеді. Қызметкерлерді дайындау мен олардың кәсіби біліктілігін арттыруды анықтайтын экономика және басқа салалардың даму динамикасы түлектердің бойында үздіксіз білім алуға деген талап пен қабілетті қалыптастыру қажеттігін тудырып отыр. Қазіргі қоғамға дербес, өз болашағына жауапкершілік ала алатын, шығармашыл, өз дамуына құндылық ретінде қарайтын, үздіксіз білім алуға қабілетті адамдар керек.

Қазақстанның болашағы білім сапасына байланысты анықталады, әлемдік тәжірибе көрсетіп отырғандай, қоғамның білім беруге жоғары мән бермей көптеген мәселелерді шешуі мүмкін емес деген түсінік қоғамдық санада қалыптасып келеді. Осыған орай «Білім туралы заң» [37] және «Ғылым туралы заң» [107] қабылданды. Қазақстан Республикасының білім беру саласындағы Заңдары Қазақстан Республикасының Конституциясына негізделеді. Осы Заң және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне сәйкес мемлекеттік саясат ұстанымдары айқындалады. Онда «Жоғары оқу орны жүзеге асыратын қызметтің негізгі түрі білім берумен қатар: ғылыми, ғылыми-техникалық және инновациялық қызмет, оның ішінде зияткерлік меншік объектілеріне құқықты іске асыру, сондай-ақ ғылыми-зерттеу және тәжірибелік-құрастырушылық жұмыстарды жүргізу болып табылады» деп айқындалған.

Білім беру тәжірибесі көрсетіп отырғандай, университет жұмыс істеу режимінде болып қала алмайды, қоғам талабына сай және уақыттан артта қалмас үшін университет сапалы өзгеруі қажет. Әрі өзгеру шегіне қарай ол үнемі қоғамның әлеуметік тапсырысын орындап отыруы қажет.

Білім беру қызметін тұтынушылар университетке жоғары әрі жаңа талаптар қояды және көп жағдайда қанағаттана бермейді. Білім беру қызметіне тұтынушылардың үнемі сұраныстарын өзгертуі, сонымен бірге қаржылық қиындықтар университеттің білім алушы мен ата-ана арасындағы бәсекелестігін тудырады. Қазіргі таңда университеттің мәртебесі ондағы инновациялық өзгерістерге байланысты болып отыр, яғни оқытушыларды бағалау да олардың инновациялық белсенділігіне байланысты жүреді.

Университеттің даму болашағына жаңаны өңдеу мен тарату үдерісі үлкен әсерін тигізеді. Білім берудегі инновациялық технологиялар мен бағдарламалар білім алушылардың өз бетінше жұмысын белсендендіруге және оны мәселенің шешімін табуда қолдануға, зерттеуге, әріптестікке бағытталған. Оларды қолдану студент-оқытушы жүйесіндегі басқа сапалы өзара әрекетті талап етеді.

Университетті жаңарту, білім беру тиімділігін арттыру жолдарын іздестіру көптеген бағыттар бойынша жүзеге асырылуда:

- дамыта оқыту педагогикалық жүйесі ендірілуде;

- жеке пәндерді көптеген нұсқалардың ішінен таңдау арқылы тереңдетіп оқыту жүргізілуде;

- саралап және жекелеп оқыту негізінде көп деңгейлі оқыту жүзеге асырылуда;

- қоғам талаптары мен сұраныстары бойынша жаңа бағыттағы білім бағдарламаларының ендірілуде;

- оқыту үдерісінде модульдік жүйе іске асырылуда және т.б.

Жаңа білім беру үлгілерінің өрістеуі жаңа типтегі университеттердің пайда болуына алып келді. Жаңа типтегі университеттердің пайда болуы университеттің педагогиклық жүйесінің ауқымы және күрделілігі жағынан түрлі өзгерістерді айқындайды. Жаңаны ендіру типінің кең тараған түрі білім беру бағдарламаларының мазмұны немесе технологияларының өзгерісі болып табылады. Және де сол арқылы болашақ мамандардың инновацияға дайын болуы мен инновациялық басқару мүмкіндіктерін иегіруін қамтамасын ету басты міндеттердің бірі болмақ. Сонымен қатар, көптеген диагностикалық технологиялар қолданылуда (мониторинг, тестілеу, сауалнама, рейтингтер және т.б.).

Қазіргі таңда инновациялық технологиялардан кеңінен танымалдық танытқан ойын технологиялары, мәселелік оқыту, жеке оқыту технологиясы, өзін-өзі дамыту технологиясы, тұлғалық бағдарланған дамыта оқыту технологиясы, шығармашылық қабілеттерді дамыту технологиясы, топтық және ұжымдық технологиялар, компьютерлік технологиялр және т.б.

Модульдік оқыту технологиясы жүзеге асырылып, бұл дәстүрлі оқытудың баламасы ретінде туындағанын білеміз. Модульдік оқытудың мәні білім алушы белгілі бір модульмен жұмыс істеу барысында өз бетінше не басқаның көмегімен анықталған мақсаттарға жетеді. Модуль – бұл оқытудың мазмұны мен оны меңгеру технологиясы біріктірілген қызмет аясы болып табылады. Модульдер жеке білім алушымен жекеше жұмыс істеуге, олардың қарым-қатынас формасын өзгертуге мүмкіндік береді.

Республикамыздағы әл-Фараби атындағы ҚазҰУ-дың жұмыс сапасын үздіксіз жетілдіруге енгізілген «Кайдзен» жүйесі де зор ықпал жасап отыр. Оған университеттің барлық оқытушылары, қызметкерлері және студенттер толық тартылған. Университет ұжымының жаңару мен жаңғыру жолында еңбектері өзінің алғашқы жемістерін беруде. Quacquarelli Symonds (QS, Ұлыбритания) агенттігінің зерттеулеріне сәйкес 2011 жылы ҚазҰУ үздік секіріс жасады. Дүниежүзі деңгейіндегі университеттер көрсеткіші бойынша бір жыл ішінде әлемдік топ-университеттер рейтингінде бірден 200 орынға жоғарылап, 401-450 дәрежеге енді. Бұл ретте ҚазҰУ әлемдік үздік университеттердің ортаңғы бөлігіне жақындаған Орталық Азиядағы тұңғыш университет болып табылады.

Өткен ғасырдың 60 жылдарының өзінде-ақ, Жапонияда жай сапа мен өнімділіктен де кең ұғымды қамтитын «кайдзен» тұжырымдамасы жасалған

болатын. «Кайдзен» ұғымы өзіне тауарлық өндірістің басқа да, мысалға, сапаға жаппай бақылау сияқты элементтерін, жаңашылдық ұсыныстар жүйесін, сапа үйірмелерін, кем-кетіксіздікті және т.б. қамтиды. Жапон менеджментінің ерекшелігі – жетістікке қол жеткізудегі айқындаушылардың бірі ретіндегі нәтижесіне қарамастан, үдеріске барлық қызметкерлердің қатысуы болып табылады. «Кайдзен» стратегиясы мәні тәртіптеме және үдерістер нәтижелілігін, ұсынылатын қызметтер сапасын арттыруға, еңбек жағдайын жақсартуға бағытталған ұжым мүшелерінің идеяларын іске асыруда жатыр.

«Кайдзен» стратегиясы әрбір жеке қызметкер деңгейінде идея ұсынуды және оны әзірлеуді ұйғарады, бұл оның нәтижелілігін, тиімділігін және нәтижелер сапасын жақсарту мақсатында қандай-да бір үдерісті немесе тәртіптемені жаңғыртуға немесе оңтайландыруға бағытталады.

Идея төмендегідей мақсаттарға жәрдемдесу керек:

- қандай-да бір үдерістің немесе тәртіптеменің тиімділігі мен нәтижелілігін арттыруға, сондай-ақ бұлардың нәтижелер сапасын жақсартуға;
- көрсетілетін қызметтер және өндірілетін өнімдер құндылығын арттыруға;
- қолда бар техникалық құралдар мен ресурстарды техникалық жағынан жаңғыртуға немесе тиімді пайдалануға;
- кез-келген деңгейде басқаруды жетілдіруге;
- жұмыс орнындағы еңбек жағдайын және қауіпсіздігін жақсартуға, тиімді әдістемелер енгізуге;
- қызмет көрсету және өнім өндіру шығындарын үнемдеуге;
- кез-келген деңгейде үдерістер және тәртіптемелер сапасы туралы объективті ақпарат алуға [108].

«Кайдзен» стратегиясы мына алгоритм бойынша жүзеге асырылады: «жоспарла - жүзеге асыр – тексер – ықпал ет». Бұл стратегия үнемі инновациялық әрекетпен қатар жүретіні сөзсіз.

Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ-де білім мен ғылымды ұштастыра жүргізу шараларын іске асыру мақсатында ғылыми-зерттеу институттарымен келісімшарттарға қол қойылды. Зерттеу жүргізу бағыттары айқындалып, оқытушы-профессорлар құрамын, магистранттар мен PhD докоранттарды жұмылдырудың бағдарламалары жасалды. ҚазҰУ-дың классикалық үлгідегі оқу орнынан ұлттық зерттеу университетіне айналдырудың бағдарламасының өмірге әкелуі әлемдік топ-университеттердің орташа тобына енудің алғашқы қадамы. Жаңа үлгідегі университетке айналудың бірінші ұстанымы, ол – инновацияға негізделген білім [109].

Біздің пікірімізше, Ұлттық зертеу университеті статусын иемдену үшін студент жастардың зерттеу әрекетін дамыту қажет, өз ғылыми ойларын қаржыландыруға дейін жеткізгісі келетін шығармашыл білім алушылардан құралған бизнес-инкубатордың жұмысын белсендіру керек. СҒЗЖ және МҒЗЖ аясында жасалған кез-келген зерттеу мен гранттарды ғылыми ұжым қаржылық өнімді құру мүмкіндігі ретінде қарастыру қажет және өз интеллектуалды

әлеуетін қолдана отырып нарықта кіріс таба бастау керек. Егер дипломдық жұмыс пен магистрлік диссертация бойынша жұмыстарды қарастырса, онда университетте жоғары технологиялық қаржыландырылатын жобалар саны тез өсу мүмкіндігі арта түседі [110]. Осы секілді жобалар негізінде, білім менеджерлерінің инновацияға бетбұрысын, инновациялық басқару мүмкіндіктері мен құзыреттіліктерін жетілдіріп, қалыптастыруға зор мүмкіндік бар.

Университеттегі инновациялық қызметті дамыту және қамтамасыз ету үшін инновациялық қызмет жөніндегі бөлім әрекет етеді. Бөлімнің негізгі міндеттері факультеттерде, ғылыми-зерттеу институттарында, ғылыми орталықтарда және университеттің басқа да құрылымдық бөлімшелерінде жүргізілетін инновациялық жұмыстарды ұйымдастыру және үйлестіру, ғылымды бюджеттік және бюджеттен тыс қаржыландыруды белсенді қарастыру, Университеттің барлық бөлімшелеріне маркетинг концепцияларын енгізу болып табылады.

Білім менеджерлерін даярлау үдерісінде әдістемелер, инновациялық технологиялар мен тәсілдерді қолдану – олардың инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың шешуші факторы. Бұл құзыреттіліктер білім беру ұйымын тиімді басқаруға, өзгерістерге бейім болуға және болашаққа бағдарланған шешімдер қабылдауға мүмкіндік беретіні сөзсіз.

Қазіргі инновациялардың білім менеджерлерін даярлаудағы қолдану жолдары мен маңыздылығын зерттеу жұмысында қолданылған әдістемелер бойынша нақты бағыттармен сипаттайтын болсақ (6-кесте):

6-кесте. Қазіргі инновациялардың білім менеджерлерін даярлаудағы қолдану жолдары мен маңыздылығы

Инновациялар	*Қолдану жолдары*	*Маңыздылығы*
Цифрлық технологиялар және білім менеджменті	- Жобалық сабақтарда онлайн басқару құралдарын (Trello, Notion, Google Workspace) пайдалану. - LMS (Moodle, Canvas) платформасында оқу үдерісін цифрлық ұйымдастыруды үйрету. - Сандық деректерді (Big Data) талдау және визуализация дағдыларын дамыту.	- Білім менеджерлері цифрлық трансформацияны басқаруға үйренеді. - Ақпараттық сауаттылық, деректер негізінде шешім қабылдау қабілеті қалыптасады.
Форсайт және болашаққа бағдарланған жоспарлау	- Foresight-сессиялар ұйымдастыру, болашақ трендтерді талдау (мысалы: «Білімнің болашағы – 2040»). - Сценарийлік жоспарлау әдістерін оқыту. - Кәсіптік бағдар мен еңбек нарығының болашағына негізделген стратегиялық құжаттар әзірлеу.	- Инновациялық басқару құзыреттілігінің маңызды компоненті - болашақты болжай білу және бейімделу. - Стратегиялық ойлау мен аналитикалық қабілеттер дамиды

6-кестенің жалғасы

Жобалық және кейстік оқыту (PBL, Case Study)	- Нақты білім беру ұйымдарының проблемалары негізінде жобалар құрастыру. - Басқару тәжірибесіне байланысты кейс-тапсырмаларды талдау. - Симуляциялық ойындар – мектеп/ЖОО басқару сценариін модельдеу.	- Басқару шешімдерін қабылдау дағдылары дамиды. - Креативтілік, сыни ойлау, топпен жұмыс жасау құзыреттілігі қалыптасады.
Soft Skills және көшбасшылықты дамыту	- Тренингтер мен коучинг-сессиялар өткізу (эмоционалдық интеллект, конфликтілерді басқару, келіссөз жүргізу). - Топтық жобалар арқылы лидерлік қабілеттерді шыңдау. - Рөлдік ойындар мен дебаттық платформалар ұйымдастыру.	- Заманауи білім менеджері – тек әкімшілік басшы емес, ұжымды шабыттандыратын көшбасшы болуы керек. - Психологиялық тұрақтылық пен адам ресурстарын тиімді басқару құзыреттілігі дамиды.
STEM және EdTech бағытындағы танысуды қамтамасыз ету	- Білім беру технологияларының нарығымен танысу (мысалы, Bilimland, Zoom, Teams, Quizlet). - IT-стартаптар мен білім беру платформаларына аналитикалық шолу жасау. - EdTech саласында инновациялық идеялар бойынша стартап-жобалар ұсыну.	- Білім менеджерлері инновацияны бағалай және енгізе алатын сарапшы ретінде қалыптасады. - Технологияларды тиімді пайдалануға қабілетті болады.
Инклюзия және білім алушылардың әртүрлілігін басқару	- Инклюзивті білім беру тәжірибесін зерттеу және саясат әзірлеуге қатысу. - Эмпатияны дамытуға бағытталған тренингтер. - Инновациялық әдістер арқылы оқу ортасын бейімдеу тәсілдерін меңгеру.	- Әлеуметтік әділеттілік және құндылықтарға негізделген басқару дағдылары дамиды. - Жаңа жағдайларға тез бейімделе алатын гуманист басшы қалыптасады.

Инновациялық технологиялар білім менеджерлерінің келесі басқарушылық құзыреттіліктерін дамытуда шешуші рөл атқарады (7-кесте):

7-кесте. Құзыреттіліктер бойынша қолданылатын тәсілдер

Құзыреттілік	*Инновациялық тәсіл*
Стратегиялық ойлау	Форсайт, сценарийлік жоспарлау
Цифрлық сауаттылық	LMS, Big Data, EdTech құралдары
Көшбасшылық	Тренинг, жобалық оқыту, кейс
Шешім қабылдау	Симуляциялар, проблемалық оқыту
Коммуникативтік дағдылар	Рөлдік ойындар, топтық жұмыс
Инновацияны енгізу	EdTech талдау, стартап-ойындар

Мамандар дайындау бойынша Қазақстан университеттері жаңа сатыға көтеріліп отыр. Біріншіден, мамандар дайындау үшін ғылымның соңғы жетістіктеріне негізделген бағдарлама дайындалу қажет. Ел университеттерінде іргелі, қолданбалы ғылыми жетістіктер жеткілікті. Инновация, ғылыми нәтижелерді өндіріске енгізу, жаңа технологиялар жасау жағына келгенде кенжелеп отырғанымыз рас.

Жоғары мектептегі инновациялық әрекеттің мәндік мазмұнын ашуда көрсеткіштер жүйесі айрықша маңызға ие. Жоғары мектептегі инновациялық қызмет пен бағыт бір позициядан қаралуы мүмкін емес. Оған толық барабар баға беру үшін демографиялық жағдайды, ауқымдылықты, инновациялық әлеуетті көрсететін белгілі бір көрсеткіштер тобын таңдау қажет.

Қазақстанда инновациялық білім беру және инновациялық инфрақұрылым сәтті дамуда, жоғары оқу орындарында корпоративті мәдениет және бәсекелестік те орташа деңгейде қалыптасуда, бизнес инкубаторлар мен студенттік-инженерлік зертханалар құрылып, жұмыс жасауда деп толық сеніммен айтуға болмайды. Бір жағынан, үлкен үмітпен бұл үдерістің қалыптасуына алғышарттар бар екендігін айтуға болады [111].

Университет білім мен ғылым орталығы ретінде ең алдымен білімді, мақсатқа талпынғыш, жетістікке жететін адамды қалыптастыруға қатысады, олар жаңа экономиканың жұмыс күшін құрайды. Тек жоғары білікті маман ғана аймақтың, елдің және әлемнің дамуына септігін тигізе алады. Университтетер осындай тұлғалардың қалыптасуын қамтамасыз етеді, жыл сайын мыңдаған бакалавр, магистрлер, докторларды дайындап, жергілікті мамандардың біліктілігін арттырады.

Ал, университеттердің инновациялық іс-әрекетінде келесідей маңызды қызметтер жүзеге асады: университеттің білім беру жүйесін талдау, мәселені анықтау, жаңалық іздеу, бағалау және таңдау, университет дамуының мақсатын қайта қарау, оларға жету жолын жоспарлау және т.б. Сарапшылардың бағалауы бойынша, мұндай қызметтерді жүзеге асыруда көптеген қателіктер кетіп жатады және ол оқытушы-профессорлық құрам мен басқарушылардың назарынан тыс қалып отырады, ал кемшіліктің туындауын шындыққа жанаса бермейтін себептермен түсіндіріп отырады.

2.3 Білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық үлгісі

Алдыңғы бөлімде ұсынылған теориялық зерттеу мен педагогикалық-психологиялық әдебиеттерді талдау нәтижелері, білім менеджерлерінің мотивациялық дайындығын, яғни болашақ педагог-психологтың инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруды моделдеу қажеттілігін көрсетеді.

Бұл бөлімнің мақсаты - болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру моделін әзірлеу және теориялық негіздеу, эксперимент барысында сынақтан өткізу. Зерттеу барысында біз объектілерді, процестерді және құбылыстарды жанама зерттеудің әмбебап әдісі ретінде модельдеу әдісіне сүйенетін боламыз.

Жалпы білім беру жүйесіндегі инновациялық өзгерістер ЖОО-да педагогты даярлауға жоғары талаптар қояды, оның мақсаты педагогикалық қызметтің қазіргі заманғы шындықтарын да, оның даму перспективаларын да барынша ескеретін кәсіби тұлғаны қалыптастыру болып табылады.

Білім беру процесі субъектілерінің кәсібилігі мен құзыреттілігін арттыру біздің қоғам өмірінің әлеуметтік және экономикалық салаларындағы белсенді инновациялық процестер аясында жүзеге асырылатын қазіргі заманғы білім беру жағдайын дамытудың жетекші тенденцияларының бірі болып табылады. Білім берудің үздіксіздігі, оның ұдайы өзгермелі, нақтылап айтсақ жаңа форматты оқыту түрлерінің пайда болулары ондағы мамандарды кәсіби саланы дамытудың негізгі басымдықтары мен бағыттарын түсінуге, тез өзгеретін өмір сүру жағдайлары мен кәсіби қызметке бейімделу қажеттілігіне міндеттейді. Бұл білім беру практикасының белсенді субъектілері ретінде білім беру мамандарының, оның ішінде білім менеджерлерінің шығармашылық қабілеттерін өзектендіру, кәсіби құзыреттіліктің жоғары деңгейі болған жағдайда ғана мүмкін болады. Білім менеджерінің кәсіби қызмет саласы оның кәсіби мүмкіндіктері мен жеке қасиеттерін мәдениет, адамгершілік, кәсібилік мұраттарына сәйкес үздіксіз байытуды көздейді.

Бүгінгі таңда ең күрделі мәселелердің бірі – білім менеджерлерінің кәсібилігінің жеткіліксіз деңгейі. Білім беру мекемелерінде жұмыс істейтін білім менеджерлерінің басым бөлігінің жұмыс өтілі аз, олардың кадрлық құрамы жыл сайын айтарлықтай жаңарып отырады. Сонымен қатар, білім менеджері қызметінің мақсаттары мен міндеттері одан жеке және кәсіби жетілуді талап етеді. Сондықтан қазіргі уақытта елімізде білім беруді дамытудың басым бағыттарының бірі кәсіби қызметті жоғары деңгейде табысты жүзеге асыруға мүмкіндік беретін, жаңа талаптарға сай, құзыретті білім менеджерін даярлау жүйесін жетілдіру болуы тиіс, бұл оларға оқу орындарында, білім мекемелерінде кәсіби қызметті табысты жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Болашақ кәсіби қызметте білім менеджерлерінің инновациялық басқаруға дайындығы қазіргі заманғы коммуникация форматтарын оқу процесіне біріктіру қабілетімен ғана емес, сонымен қатар студенттердің білім беру ортасында өздерін тек білім менеджері ретінде ғана емес, сонымен қатар медиаторлар ретінде жүзеге асыруға мүмкіндік беретін жаңа құзыреттер мен дағдыларды игеруімен де анықталады [59].

Демек, маманның инновациялық басқаруға кәсіби даярлығының өзектілігі Қазақстан Республикасында білім беру жүйесінде болып жатқан түрлі басқарушылық өзгерістермен айқындалады.

Зерттеу жұмысымыздағы модель, үлгі, эталон бола отырып, зерттелетін процесті тамаша ұсынуға мүмкіндік береді, біздің жағдайда білім менеджерлерінің көмекші мамандықтардың маманы ретінде кәсіби дайындығын жетілдіре отырып, инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптсатыру. Осы жерде В.А. Сластенин ұсынған кәсіби дайындық ұғымы қызығушылық тудырады. Оның айтуынша, кәсіптік даярлық - бұл тұлғаның кәсіби қызметті білікті жүзеге асыруға теориялық және практикалық дайындығы мен қабілетінің бірлігі.

Отандық ғалымдардан, А.Б. Бекманова кәсіби дайындық болашақ педагогтың жеке басының құрылымына кіреді және жаңа білімді, біліктер мен дағдыларды жетілдіруге, игеруге, қызметті байытуға деген ұмтылыспен сипатталатын интегралды динамикалық білім болып табылады; қызметті нәтижелі жүзеге асырудың қажетті шарты болып табылады және педагогикалық білім мен дағдылар кешенін, жеке тәжірибені, педагогикалық шеберлікті қамтиды деп санайды.

Дайындық, Ш. Құрманалинаның пікірінше, дәстүрлі «білім, білік, дағды» триадасының мағынасын білдіреді және оның құрамдас бөліктері арасындағы байланыстырушы буын ретінде қызмет етеді; кәсіби маман-түлекті даярлаудың нақты деңгейін сипаттайды; көптеген шешімдердің ішінен ең оңтайлы таңдау, жалған шешімдерді дәлелді түрде жоққа шығару, сыни ойлауға ие болу қабілетін білдіреді; білімнің үнемі жаңаруын, кәсіптік мектептің қазіргі уақытта және осы жағдайларда кәсіби мәселелерді сәтті шешу үшін жаңа ақпарат; ол мазмұнды (білім) және іс жүргізу (шеберлік) компоненттерін қамтиды, яғни «құзыретті адам проблеманың мәнін түсініп қана қоймай, оны іс жүзінде шеше білуі керек, яғни шешім әдісі («білім» және «шеберлік») болуы керек» [112].

Г.К. Кулжанбекова дайындық – бұл жеке тұлғаның нақты педагогикалық міндеттерді шешу үшін теориялық білім мен практикалық тәжірибені қолдануға дайындығы мен қабілеті деп санайды. Автордың пікірінше, құзыреттілік кәсіби міндеттерді шешу процесінде маман қызметінің тиімділігінің тиісті деңгейін қамтамасыз ететін кәсіби дағдылардың жиынтығы арқылы ашылады [113]

Ш.К. Жантлеуова педагогтардың кәсіби даярлығы деп ЖОО-да арнайы даярлау нәтижесінде алынған іргелі арнайы психологиялық-педагогикалық білімдер, кәсіби іскерліктер кешенін, сондай-ақ кәсіпке оң көзқарас аясында кәсіби маңызды қасиеттерді дамыту мақсатында өзін-өзі жетілдіру іскерліктерін білдіреді [114].

Осылайша, педагог-психологтарды болашақ білім менеджерлері ретінде кәсіби даярлау мүмкіндіктерін басшылыққа ала отырып, инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруда «кәсіби құзыреттіліктің» қамтитын компоненттерін іріктедік:

- тұлғалық-гуманистік бағдар;

- педагогикалық шындықты жүйелі түрде қабылдау және ондағы жүйелі әрекет ету қабілеті;

- өз саласындағы еркін бағдар;

- заманауи педагогикалық технологияларды меңгеру.

Біріншіден, құзыреттілік өз қызметін тұтастай алғанда әлемдік педагогикалық мәдениет, отандық педагогика деңгейінде қалыптасқанмен байланыстыру қабілетінде, әріптестердің тәжірибесімен, инновациялық тәжірибемен нәтижелі өзара әрекеттесу қабілетінде, өз тәжірибесін жалпылау және басқаларға беру қабілетінде көрінеді. Екіншіден, тәрбиенің (оқытудың) үнемі өзгеріп отыратын жағдайында педагогтің қажетті нормативтік сапасы-бұл кәсіпте болу тәсілі ретінде шығармашылық, әртүрлі білім беру процестері мен жүйелерінің құндылықтары (мақсаттары), мазмұны, формалары мен әдістері деңгейінде жаңа педагогикалық шындықты құруға деген ұмтылыс пен қабілет. Сонымен, кез-келген деңгейдегі кәсіби құзыретті педагог рефлексияға қабілетті, яғни педагогикалық шындыққа, тарихи-педагогикалық тәжірибеге, өзінің жеке басына бөлек көзқарасты білдіретін ойлау тәсіліне ие.

Кәсіби-педагогикалық құзыреттіліктің барлық аталған компоненттері бір-бірімен тығыз байланысты, маманның «идеалды моделін» құрайтын күрделі құрылымды қалыптастырады, оның жеке және іс-әрекеттік сипаттамасын анықтайды, өйткені құзыреттілік тек қызмет барысында көрінеді және оны тек белгілі бір мамандық шеңберінде бағалауға болады.

Қазіргі таңда болашақ білім менеджерлерігің кәсіби-педагогикалық қалыптасуы кәсіби немесе кәсіби-педагогикалық құзыреттілік ұғымы арқылы қарастырылады. Педагогикалық білім беру теориясында «Кәсіби құзыреттілік» ұғымы педагогке қойылатын кәсіби талаптардың жиынтығын білдіреді және «біліктілік сипаттамасы», «тұлға профессиограммасы», «кәсіби дайындық», «кәсібилік» сияқты терминдермен қолданылады.

Кәсіби құзыреттіліктің педагогикалық-психологиялық шарты, біздің ойымызша, білім менеджердерінің өзінің жалпыадамзаттық және арнайы мәдениетін арттыру және даму мен оқытудың негізі ретінде қарым-қатынасты мұқият ұйымдастыру қажеттілігін түсінуі. Оның кәсіби құзыреттілігін дамыту динамикасы іс-әрекеттер мен операциялардың репродуктивті орындалуын шығармашылық, үйлестіру және педагогикалық құзыреттіліктің белсенді және коммуникативті компоненттерінің күрделенуімен анықталады.

Кәсіби-педагогикалық құзыреттілік терминін қолдана отырып, Н.Н. Лобанова оны тұлғаның жүйелік қасиеттері ретінде сипаттайды және үш компонентті ажыратады: кәсіби-білім беру, кәсіби-белсенді және кәсіби-жеке тұлғалық, дәлірек айтқанда теориялық, практикалық, жеке тұлғалық. Кәсіби құзыреттіліктің басты шарты-педагогикалық бағыты бар танымдық белсенділік.

Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру моделін жүзеге асыруда, бастапқы кезеңде болашақ білім менеджері өзінің кәсіби дағдыларын жетілдіреді (8-кесте):

8-кесте. Білім менеджерінің кәсіби дағдылары

№	Кәсіби дағдылар	Мазмұны
1	*Танымдық дағдылар*	оған адамдарды байқау және түсіну, олардың ішкі күйі, алынған ақпаратты бағдарлау, олардың психикалық және физикалық жағдайын бақылау, мінез-құлқын реттеу мүмкіндігі
2	*Конструктивті дағдылар*	өзіндік және басқалардың қызмет нәтижелерін болжау мүмкіндігі
3	*Коммуникативті дағдылар*	басқа адамды түсіну, әсер етуге бағытталған адамдармен, серіктестермен және осы жүйенің басшылары ретінде әрекет ететіндермен дұрыс қарым-қатынас орнату қабілеттерінен тұрады (яғни «тікелей» және «жанама» қатынастар)
4	*Ақпараттық дағдылар*	ақпараттық дағдылар негізінен білім менеджерінің сөйлеу әрекетін қамтиды
5	*Ұйымдастырушылық дағдылар*	ақпаратты хабарлау процесінде ұйымдастыру, адамдармен өзара әрекеттесу процесінде өзінің іс-әрекеті мен мінез-құлқын ұйымдастыру, сондай-ақ қызметкерлердің жеке жауапкершілігін белгілеу, бақылау, орындау, тексеру

Білім менеджерінің өзіндік іс-әрекеті ретінде өзін-өзі тәрбиелеуді, дамыту мен жетілдіруді меңгеру дәрежесін оның келесі әрекеттерді қалай жүзеге асыратындығына қарай бағалауға болады (8-сурет):



8-сурет. Білім менеджерінің жүзеге асыратын әрекеттері

Өзін-өзі тәрбиелеу, дамыту, жетілдіру қажеттілігінің бірінші деңгейінде оның мақсаттары әлі нақты мазмұнға ие болған жоқ. Олар тек жақсырақ болуға деген ұмтылыс түрінде болады. Білім менеджері біреуге еліктеу немесе біреудің кеңесі бойынша әрекет етеді. Өзін-өзі дамыту бірінші деңгейде оқу сипатына ие.

Екінші деңгейде мақсат қою нақтырақ болады. Білім менеджері өзіне өзін-өзі дамыту үшін белгілі бір міндеттер қояды. Бірақ бұл міндеттер бүкіл адамға емес, кейбір жеке қасиеттер мен дағдыларға қатысты. Білім менеджері өзін-өзі өзгерту мақсаттарын анықтауда белсенділік танытады, өзін-өзі тәрбиелеу дағдыларын алады. Анда-санда ол өз жұмысының барысы мен нәтижелері туралы есеп береді.

Үшінші деңгейде білім менеджері өз мақсаттарын дербес және жан-жақты талдайды және нақты тұжырымдайды, оларды практикалық жұмыс барысында жүзеге асыру мүмкіндіктерін түсінеді. Жоспарлау да өз бетінше жүзеге асырылады, өзін-өзі өзгертудің жолдары мен құралдары белгіленеді, өзіндік жұмыс әдістері бар.

Негізгі инновациялық құзыреттіліктер: үздіксіз білім беру, үнемі жетілдіру, өзін-өзі оқыту және қайта даярлау, кәсіби ұтқырлық, жаңаға ұмтылу, сыни ойлау қабілеті, шығармашылық және кәсіпкерлік, өз бетінше және командада жұмыс істей білу, бәсекелестік ортада жұмыс істеуге дайын болу.

Болашақ білім менеджері немесе педагог үшін жалпы білім берудің мемлекеттік білім беру стандарттарына сәйкес оқу пәндерінің бағдарламаларын жасай білу, студенттердің білім беру қызметін жоспарлау және ұйымдастыру, бірлескен жұмыстың нақты мақсаттарын қою және оларды жүзеге асыруды қамтамасыз ету, оқушылардың оқу жетістіктерін, олардың негізгі білім беру бағдарламасын игеруінің ағымдағы және қорытынды нәтижелерін бақылау және бағалау, оқу сабақтарының тиімділігіне оқыту сапасын бағалаудың заманауи әдістерін қолдана отырып талдау жасай алу маңызды.

Зерттеу барысында болашақ білім менеджерінің басқарушылық құзыреттілігінің үш компонентті құрылымы анықталды.

1. Құндылық-мотивациялық компонент құндылықтар жүйесінің, адамгершілік сенімдер мен жетістікке жету мотивтерінің, жеке тұлғаның эмоционалды-ерікті саласының қиындықтарды сәтті жеңудің кепілі ретінде қалыптасуын болжайды.

2. Когнитивті компонент болашақ білім менеджерігің кәсіби ұстанымын қалыптастыруға ықпал ететін басқарушылық білім мен қызығушылықтың үнемі байытылатын жүйесін құруды қамтиды.

3. Функционалды-белсенді компонент басқару дағдылары жүйесімен ұсынылған және болашақ маманның дамыған ұйымдастырушылық, коммуникативті және рефлексиялық қабілеттері негізінде педагогикалық басқарудың операциялық-технологиялық әдістерінің кешенін игеруді қарастырады.

Ұсынылған құрылым болашақ білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастырудың тиісті критерийлерін анықтауға негіз болады.

Тәжірибелік-эксперименттік жұмыс жүзеге асырылған әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінде, білім алушыларға педагогикалық қызмет саласындағы кәсіби құзыреттерді игеруге және оқытылатын оқу пәні арқылы білім алушыларды оқытудың, дамытудың кәсіби психологиялық-педагогикалық міндеттерін шешуге дайындығын қалыптастыруға мүмкіндік беретін «*Педагогика және психология*», «*Педагогика. Білім берудегі менеджмент*» жоғары кәсіби білім беру бағдарламалары іске асырылады. Бұл негізгі білім беру бағдарламасын игерумен қатар, болашақ білім менеджерінің педагогикалық кәсіпті игерудегі субъективті ұстанымын өзектендіру және олардың жеке және кәсіби тұрақтылығын дамыту құралы ретінде басқару құзыреттілігін қалыптастыру ерекше өзекті болмақ.

Осыған байланысты өзара байланысты блоктар кешенімен ұсынылған ғылыми-педагогикалық бағытта кәсіптік білім беру жағдайында болашақ білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі жасалды.

Модельдің мақсаты: білім менеджерлерінгің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру арқылы білім беру жүйесіндегі тиімді басқаруды қамтамасыз ету.

Қойылған мақсатқа сәйкес, орындалуы тиіс *міндеттері*:

1) тұлғаның инновациялық басқарушылық құзыреттіліктерін инновациялық мінез-құлық арқылы дамыту; 2) инновациялық басқару құзыреттіліктерді қалыптастыруға бағытталған пәннің әдістемелік кешенін даярлау; 3) білім менеджерлерін инновациялық басқару құзыреттіліктерін диагностикалау.

Модельдің құрылымына сәйкес, әр блок белгілі-бір іс-әрекеттерді айқындайды (9-кесте):

9-кесте. Құрылымдық-мазмұндық моделдің блоктар мазмұны

№	Блок атауы	Мазмұны
1	Әдіснамалық блок	«Педагогика және психология» білім беру бағдарламасы бойынша болашақ білім менеджерлерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру процесі ұйымдастырылатын негізгі тәсілдер мен қағидаттарды, тұғырларды айқындайды;
2	Мазмұндық блок	білім беруде болашақ білім менеджерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың кешенді-модульдік бағдарламасын қамтиды;
3	Әдістемелік блок	басқарушылық құзыреттілікті қалыптастырудың кезеңімен және психологиялық-педагогикалық жағдайлардың жиынтығымен ұсынылған;
4	Бақылау-нәтижелік блок	болашақ маманның басқару құзыреттілігін қалыптастыру критерийлері мен деңгейлерін қамтиды және ұсынылған модельді практикалық іске асырудың нәтижесін анықтайды.

«Білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру» моделі – бұл болашақ білім менеджерлерінің кәсіби құзыреттіліктерін дамытуға бағытталған жүйелі құрылым, ол педагогикалық қызметтің тиімділігін арттыру үшін инновациялық басқару тәсілдерін пайдалану арқылы жүзеге асады. Мұндай модельді құру барысында білім менеджерігің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың негізгі аспектілерін қамту керек. 9-суретте ұсынылып отырған модельдің құрылымын қарастыруға болады (9-сурет).

Модельді құру барысында білім менеджерлерін даярлауға арналған бірнеше педагогикалық және басқарушылық модельдерді басшылыққа алдық. Бұл модельдер оқу бағдарламаларын құруда, құзыреттерді қалыптастыруда және болашақ білім менеджерлерінің кәсіби дайындығын ұйымдастыруда, кәсіби білімдерін жетілдіруде қолданылады. Кең таралған және ғылыми әдебиеттерде негізделген модельдерге тоқталсақ:

- дәстүрлі (академиялық) модель – бұл модель негізінде теориялық білім беруге басымдық береді.

- құзыреттілікке негізделген модель (құзыреттілік моделі) - білім менеджерінің кәсіби құзыреттерін (soft & hard skills) дамыту мақсатын көздейді. Мұнда ЖОО бағдарламаларында, біліктілікті арттыру курстарының барысында білім алушылардың стратегиялық басқару, коммуникациялық дағдылар, командалық жұмыс, инновациялық ойлау құзыреттері қалыптасады.

- модульдік-құзыреттілік моделі – негізгі мақсаты: мамандыққа бағытталған модульдер арқылы білім беру. Әр модуль нақты құзыреттіліктерге бағытталған.

- Dual (қосарлы) модель - теория мен практиканы ұштастыру бағытын көздейді.

- көшбасшылыққа бағытталған модель - білім беру саласындағы көшбасшылық дағдыларды дамыту мақсатын көздейді.

- жаһандық (интернационалдық) модель – мақсаты: әлемдік білім беру трендтері мен менеджмент стандарттарын игеру. Бұл модель мәдениетаралық коммуникация, көптілділік, цифрлық басқару т.б. ерекшеленеді. Сондай-ақ, Erasmus+, UNESCO жобалары, халықаралық бағдарламалар салаларында қолданылады.

Аталған модульдердің салыстырмалы талдауларын кесте түрінде ұсындық (10-кесте).

Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі

ЖОО ОПҚ

Мақсаты - білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру арқылы тиімді басқаруды қамтамасыз ету

Міндеттері:1) тұлғаның инновациялық басқарушылық құзыреттіліктерін инновациялық мінез-құлық арқылы дамыту; 2) инновациялық басқару құзыреттіліктерді қалыптастыруға бағытталған пәннің әдістемелік кешенін даярлау; 3) білім менеджерлерін инновациялық басқару құзыреттіліктерін диагностикалау

Әдіснамалық блок

Әдіснамалық тұғырлар: жүйелік, тұлғалық, іс-әрекеттік, аксиологиялық, белсенділік, құзыреттілік, иновациялық.

Психологиялық-педагогикалық шарттар:
1) білім алушылардың кәсіптік педагогикалық және инновациялық қабілеттерді игерудегі субъектілік ұстанымын өзектендіру;
2) оқу пәнін құру жағдайында тәжірибеге бағдарланған білім беру ортасын құру;
3) білім алушылардың білім беру қажеттіліктерін, мүдделерін, дайындық бағыттарын ескере отырып, олардың жеке білім беру маршруттарын құру

Мазмұндық блок

Басқару құзыреттіліктері: жоспарлау-ұйымдастырушылық, көшбасшылық, шешім қабылдау, коммуникациялық, стратегиялық ойлау, қарым-қатынас жасау, мотивациялық, проблемаларды шешу, жаңашылдық және өзгерістерге бейімделу

Инновациялық мінез-құлық ⟹ *Инновациялық басқару құзыреттілігі*

Мотивациялық-құндылықты компонент	Функционалды-іс-әрекеттік	Когнитивті компонент	Рефлексивті компонент

«Білім берудегі инновациялық стратегиялар мен үдерістер» пәнінің әдістемелік кешені

Жүзеге асырылу түрі: аудиториялық, аудиториядан тыс;

Әдістемелік блок

Инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру кезеңдері:

Диагностика	Оқыту және тренингтер	Практикалық жұмыс	Рефлексия және бағалау	Қолдау және дамыту

Бақылау-нәтижелік блок

Диагностикалық әдіс:
Мотивациялық-еріктік / когнитивтік-іс-әрекеттік / рефлекивті-түрлендіруші

Деңгейлер: төмен / орта / жоғары

Болашақ білім менеджері

Нәтижесі: инновациялық басқарушылық құзыреттілікке ие білім менеджері

9-сурет. Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі

10-кесте. Білім менеджерлерін даярлауға арналған педагогикалық және басқарушылық модельдерді салыстырмалы талдау

Критерий	***Академиялық модель***	***Құзыреттілікке негізделген***	***Модульдік-құзыреттілік***	***Инновациялық бағытталған***	***Dual (қосарлы)***	***Лидерлік модель***
Білім мазмұны	Теориялық	Құзыреттерге бағытталған	Модульдермен құрылған	Инновация, foresight, жоба	Теория + практика	Лидерлік дағдылар
Негізгі мақсат	Білім беру	Кәсіби құзыреттілік	Мамандыққа бейімдеу	Инновациялық ойлау	Өндірістік тәжірибе	Басқарушылық көшбасшылық
Пед. технологиялар	Дәріс, семинар	Тренинг, коучинг	Жобалар, модульдік оқыту	Foresight, case-study	Менторлық, коучинг	Коучинг, фасилитация
Пайдаланылатын құралдар	Классикалық оқулықтар	Бақылау парақтары, құзыр. картасы	Электрондық модульдер	Цифрлық құралдар, стартаптар	Жұмыс орындары	Эмоц. интеллект тестілері
Нәтиже	Теорияны білу	Практикалық дағдылар	Арнайы мамандану	Инновацияларды енгізу	Тәжірибелі маман	Көшбасшы менеджер
Қолдану аясы	ЖОО-да кең	Біліктілік арттыру, ЖОО	TVET және ЖОО	Зерттеу орталықтары, стартаптар	Бизнес-инкубаторлар, ЖОО	Басқару тренингтері

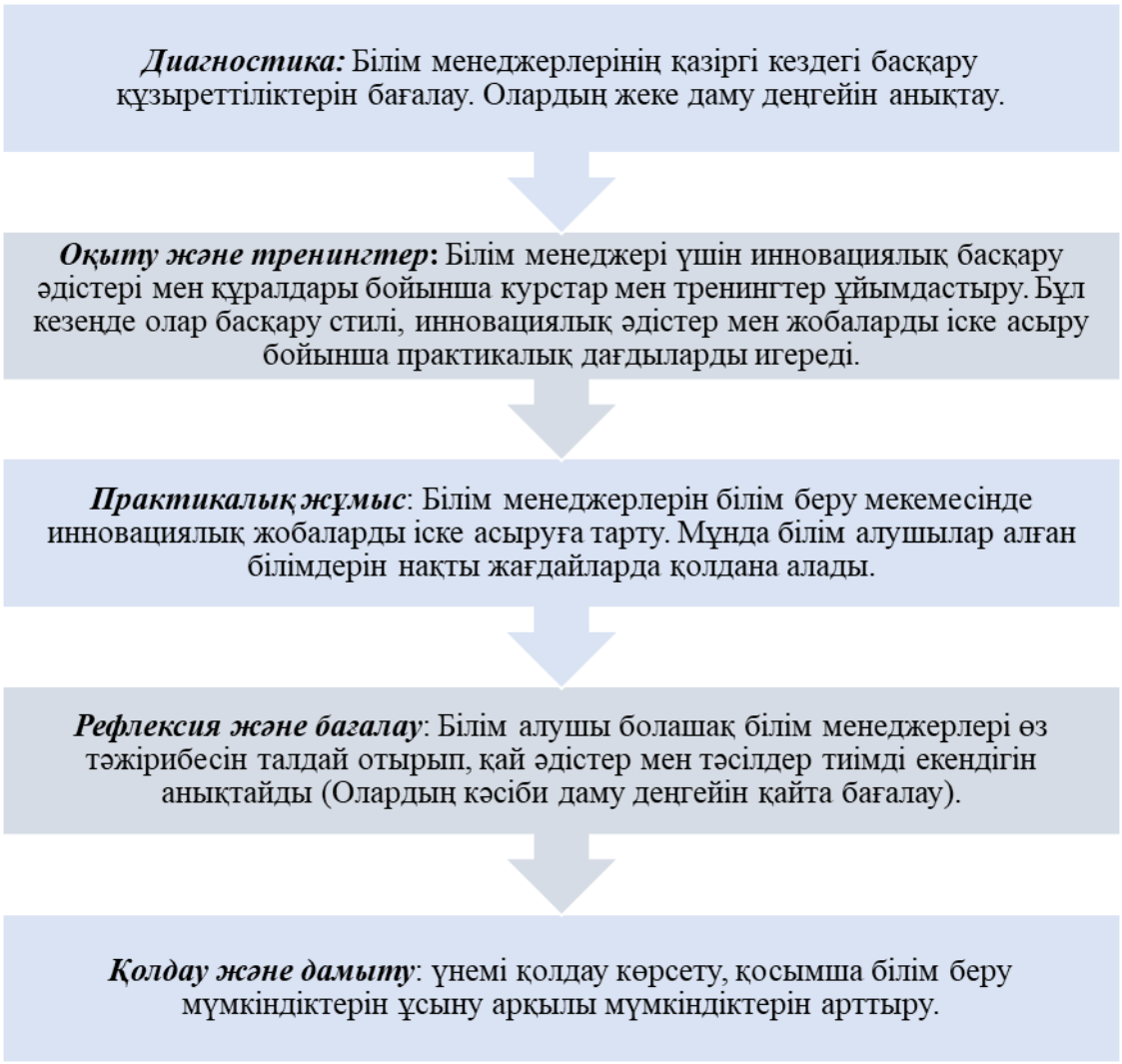
Модельдің құрылымы білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыруға қажетті негізгі компоненттерден тұрады. Бұл компоненттер білім менеджерінің кәсіби және басқарушылық дағдыларын арттыруға, инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыруға бағытталған. Инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыруда ескерілетін негізді дағдыларды талдайтын болсақ (11-кесте):

11-кесте. Инновациялық басқару құзыреттілігінің құрамдас бөліктері

Теориялық білім	Білім менеджері инновациялық білім беру, басқару теориялары мен принциптері туралы білімге ие болуы керек. Бұл білімдер оларды жаңа технологиялар мен әдістерді қолдануға дайындайды.
Педагогикалық технологияларды білу	Білім менеджері заманауи педагогикалық технологиялар мен инновациялық әдістерді тиімді қолдана алуы керек. Мысалы, жобалық әдіс, кейс-стадилер, ақпараттық-коммуникациялық технологиялар.
Құзыреттілікті дамыту	Білім менеджерінің басқару, коммуникация және көшбасшылық дағдыларын арттыру қажет. Олар өзгерістерді басқару, жаңа жобаларды іске асыру, шешім қабылдау қабілеттерін дамытуды көздейді.
Жобаларды басқару дағдылары	Инновациялық жобаларды тиімді басқару, оларды жоспарлау және ұйымдастыру қабілеттері.
Қоғамдық және кәсіби ынтымақтастық	Мамандар арасында және білім беру мекемелерімен ынтымақтастықты дамыту, әріптестермен және басқа да тараптармен өзара байланыс орнату.

Инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру процесі

Модель білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруды жүйелі түрде жүзеге асыруды көздейді. Бұл процесс келесі кезеңдерден тұрады (10-сурет):



10-сурет. Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру процесінің кезеңдері

Құзыреттілікті бағалау жүйесі - білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін бағалау үшін бірнеше критерийлер мен әдістер қажет, мысалы:

Сауалнамалар мен тесттер: Білім менеджерлерінің басқару құзыреттіліктерін бағалау үшін арнайы сауалнамалар мен тесттер қолдану.

Кері байланыс: кері байланыс негізінде болашақ білім менеджерлерінің құзыреттілігін бағалау.

Портфолио: Білім менеджерінің кәсіби даму жолын көрсететін құжаттар мен жобаларды жинақтау.

Білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру моделінің нәтижелері мынандай әсерлерге әкелуі мүмкін:

- болашақ білім менеджерлерінің басқару дағдылары мен инновациялық ойлау қабілеттері артады;

- оқу үдерісінің тиімділігі жоғарылайды, жаңа педагогикалық әдістер мен технологиялар енгізіледі;

- білім менеджерлері мен білім беру ұйымдарының арасында кәсіби ынтымақтастық нығаяды.

- білім беру мекемелерінің өзгерістерге бейімделу қабілеті артады.

Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі педагогикалық қызметтің сапасын арттыруға, инновациялық әдістерді тиімді қолдануға және білім беру жүйесін дамытуға мүмкіндік береді.

Екінші бөлім бойынша тұжырым

Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың тұжырымдамалық негіздері зерттеліп отырған мәселенің мазмұнын, құрылымын, даму заңдылықтарын және іске асыру механизмдерін айқындауға бағытталған. Екінші бөлімде иновациялық басқару құзыреттіліктерінің мәні мен маңызы теориялық тұрғыда зерделеніп, оларды инновациялық мінез-құлық негізінде дамытудың негізгі ұстанымдары мен бағыттары анықталды. Инновациялық мінез-құлық критерийлері мен оның көрсеткіштері айқындалды.

Зерттеу мақсатына сәйкес, аталған құзыреттілікті қалыптастырудың педагогикалық-психологиялық ерекшеліктері мен әдістемелік тетіктері ғылыми тұрғыда негізделді.

Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың тұжырымдамалық негіздері мен даярлау әдістемесі білім менеджерінің қызметіндегі инновациялық құзыреттіліктің стратегиялық рөлін ашып көрсетеді. Құзыреттіліктің құрамдас бөліктері ретінде креативті ойлау, басқарушылық шешім қабылдау қабілеті, өзгерістерді басқару және инновациялық жобаларды үйлестіру дағдылары қарастырылды. Соның негізінде инновациялық басқару құзыреттілігі ұғымына авторлық анықтама ұсынылды.

Сондай-ақ, білім менеджерінің инновациялық құзыреттілігі басқару қызметінің ажырамас компоненті ретінде қарастырылып, оның құрылымдық-мазмұндық моделі құрастырылды.

Инновациялық басқару құзыреттілігі тек кәсіби білім мен дағдылар жүйесі ғана емес, сонымен қатар, өзгерістерге бейімделу, креативтілік, стратегиялық ойлау және командалық өзара әрекеттестік т.с.с. қасиеттерді қамтитыны дәлелденді.

3 БІЛІМ МЕНЕДЖЕРІНІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ БАСҚАРУ ҚҰЗЫРЕТТІЛІКТЕРІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ БОЙЫНША ТӘЖІРИБЕЛІК-ЭКПЕРИМЕНТТІК ЖҰМЫСТАР

3.1 Білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру диагностикасы

Білім менеджерлерін даярлаудың жаңа тұжырымдамалық тәсілдерін іздеу болашақ білім менеджеріне қоғамның жаңа түрдегі қажеттілігі мен оның қызметіндегі кәсіби-педагогикалық дайындығын тиімді жетілдіру қажеттілігі арасындағы қайшылықты шешумен қатар жүрді.

Зерттеудің теориялық бөлімінде болашақ білім менеджерлерінің басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың зерделенуі мен негізгі бағыттары, сондай-ақ инновациялық қызметке педагогикалық және психологиялық дайындықты зерттеу критерийлерін анықтаудың негізгі теориялық тәсілдері, олардың басқарушылық әрекеттердегі маңызы сипатталды.

Зерттеудің практикалық бөлімі үшін теориялық тәсілдер негізінде және педагог-психологтардың нақты тобымен жұмыс істеу тәжірибесіне сүйене отырып, диагностика үшін қолданылатын әдістер жиынтығын, үздік тәжірибелерді анықтау қажет.

Қазіргі уақытта білім менеджері ретінде педагог-психологтардың инновациялық басқару құзыреттіліктерін тиімді қалыптастыру мәселелерін қозғайтын ғылыми жарияланымдар аз емес. Дегенмен, жарияланған жұмыстарда «Педагогика және психология» мамандығы түлектерінің инновациялық және басқарушылық құзыреттіліктерінің қазіргі заманғы форматтарын оқу процесіне интеграциялау тетігін талдау іс жүзінде аз десек болады, жоғары оқу орындары түлектерін даярлау кезеңдері, даярлығын талдау, сараптамалық бағалау, педагогикалық жоғары оқу орындары түлектерінің білім беру ортасындағы инновациялық басқарушылық қабілеттерін қалыптастыру және іске асыру туралы бастапқы ақпаратты жинау мәселелері іс жүзінде қозғалмайды.

Ғылыми зерттеулердің, соның ішінде педагогикалық зерттеу еңбектерінің маңызды құрамдас бөлігі – бұл теориялық тұжырымдарды эксперименттік тексеру. Эксперимент эмпирикалық зерттеудің әдісі ретінде шетелдік және отандық ғалымдар тарапынан жан-жақты қарастырылған. Эксперимент – зерттеу мақсатына сәйкес келетін жаңа жағдайларға белсенді түрде әсер ету немесе үдерістің ағынын қажетті бағытта өзгертуде кейбір құбылыстарды зерттеу [15].

Ресейлік зерттеушілер В.И. Долгова, А.А. Саламатова, М.В. Потапова, Н.О. Яковлева және Е.В. Яковлева педагог-психологтардың тұлғалық қасиеттерін өлшеуді маңызды деп санайды, олар шын мәнінде тұлғаның әлеуметтік қажетті қасиеттері білім, іскерлік, дағдылардың жиынтығы болып

табылады. Сонымен қатар, динамиканы өлшеу және бақылау POWER system модульдері арқылы жүзеге асырылады, бұл дегеніміз, авторлардың пікірінше, педагог-психологтардың тиімді инновациялық және басқарушылық дайындығына ықпал етеді [115].

Озық тәжірибелерге сүйене отырып, педагог-психологтарды болашақ білім менеджері ретінде қабылдаған кезде жеке ерекшеліктерге, ұжымдағы және жалпы ұжымдағы жеке тұлғаның жұмыс істеу ерекшеліктеріне қатысты параметрлерді талдау қажет.

Зерттеу жұмысымызды құрылымдық-мазмұндық моделінде ұсынған компонеттеріне сәйкес, білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру диагностикасын топтастырып, ұсындық. Яғни, тәжірибелік-эксперимент жұмысы эксперименттік жоспарды таңдаумен қатар, ЖОО білім алып жатқан білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру өлшемдері мен көрсеткіштерін және деңгейлерін анықтау, тиісті диагностикалық әдістерді таңдауды қамтыды (12-кесте).

12-кесте. Білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру диагностикалары

Компоненттер	*Қолданылатын диагностикалар*
Мотивациялық-құндылықты компонент	- Н.Қ. Тоқсанбаеваның «Ерік жігеріңіз мықты ма?» сауалнамасы; - жетістік мотивациясының диагностикасы (А. Мехрабиан);
Когнитивті	- Болашақ білім менеджерлеріне арналған сауалнама; - Менеджмент туралы түсінік (Е.Ю. Зимина);
Қызметтік-іс-әрекеттік	- Ю.А. Токареваның басқарушылық құзыреттерді бағалау әдістемесі; - Менеджерлер құзыретін форсайд-әдісімен ұштастыра отырып, басқарушылық қызметке арналған жалпы қабілеттілікті бағалау тесті (БҚЖК);
Ревлексивті	- Басқару әлеуетінің шектеулері (М.Вудкок, Д.Френсис); - Кейс-интервью (білім алушылардың инновациялық жобалары).

Қолданылған әдістемелер мен сауалнамалардың қолданылуына тоқталсақ, айқындау эксперименті барысында қолданылған әдістемелер сыналушылардың дифференциация механизмінің қалыптасу деңгейінің көрсеткіші бойынша бірнеше топты ерекшелеуге, яғни құнды таңдау жасай алу қабілеттерін анықтауға мүмкіндік берді. Айқындау экспериментте болашақ білім менеджерлерінің құндылықты бағдарлар жүйесін мазмұндық бағытын

анықтауға, респонденттердің өзге адамдарға, өзіне және қоршаған ортасына деген қатынасын анықтауға мүмкіндік берді.

1) Н.Қ. Тоқсанбаеваның «Ерік жігеріңіз мықты ма?» сауалнамасы арқылы білім менеджерлері бойындағы еріктік салалары анықталды. Әдістеме 6 сұрақтан және әр сұрақ үш нұсқаны қамтиды. Қорытындыда психологтың кеңесі мен диагнозы мазұндалады:

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

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

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

Егер, *берген жауаптарыңыздың саны тең* болып жатса, сіздің аралас түрге жататыныңыз болса керек. Демек, мінезіңіз көңіл-күйіңізге, жағдайға байланысты өзгеріп тұрады. Құбылмаңыз (Қосымша Б).

2) Жетістік мотивациясын өлшеуге арналған А. Мехрабианның Тест-сауалнамасы

Жетістік мотивациясын (ЖМТ) өлшеуге арналған А. Мехрабиан сауалнама тестінің модификациясын М.Ш. Магомед-Эминов ұсынған. ЖМТ тұлғаның екі жалпылама тұрақты мотивтерін диагностикалауға арналған: табысқа ұмтылу мотиві және сәтсіздікке жол бермеу мотиві. Бұл жағдайда осы екі мотивтің қайсысы субъектіде басым екендігі бағаланады. Әдістеме білім менеджерлерінің жетістікке жету мотивациясын диагностикалау кезінде зерттеу мақсатында қолданылды. Тесттің екі формасы бар: ер адам (а формасы) және әйел адам (б формасы) (Қосымша В).

Әдістеме барысында адамның кейбір өмірлік жағдайларға қатынасын анықтайтын бірқатар мәлімдемелер ұсынылады. Әрбір мәлімдememен келісу немесе келіспеу дәрежесін бағалау қажет. Әрбір мақұлдау үшін таңдауға сәйкес бағанға белгі қойылады:

· +3 – толығымен келісемін;

· +2 – келісемін;

· +1 - келіспегеннен гөрі келісемін;

· 0 – бейтарап (нейтрален);

· -1 – келіскеннен гөрі келіспеймін;

· -2 – келіспеймін;

· -3 – толығымен келіспеймін.

Ойлануға уақыт жұмсамаңыз, алдымен ойға бірінші келген жауапты беріңіз, өйткені нәтижелерді өңдеу кезінде белгілі бір жүйе бойынша ұпайлар есептеледі. Әрбір келесі мәлімдемені алдыңғы мәлімдемені бағалағаннан кейін ғана оқыңыз, ештеңені жіберіп алмауға тырысыңыз. Өз пікіріңізді еркін және шынайы білдіріңіз.

Әрбір жауап үшін сауалнамаға қатысушы белгілі бір ұпай санын алады. Ұпайларды есептеу қарапайым жинақтау арқылы кілттердің көмегімен жүзеге асырылады. Сауалнаманың әр формасына кілті қоса беріледі (Қосымша В).

Әдістеме мотивацияның нәтижесінде пайда болатын тенденцияны өлшейді, яғни көрсетілген мотивтердің біреуінің басым болу дәрежесі - жетістікке жетуге ұмтылу немесе сәтсіздікке жол бермеу. Тесттің жоғары көрсеткіштері жетістікке жетуге деген ұмтылыс сәтсіздікке жол бермеуден гөрі айқын, ал төменгі көрсеткіштері - керісінше.

Сауалнамаға қатысушылардың ұпайлары екі нақты топты бөледі: үлгінің жоғарғы 27%-ы табысқа ұмтылу мотивімен, ал төменгі 27%-ы сәтсіздікке жол бермеу мотивімен сипатталады.

Егер көрсеткіш 165-тен 210-ға дейінгі аралықта болса, онда жетістікке жету мотивациясында жетістікке деген ұмтылысы басым деген қорытынды жасалады.

Егер ұпай сомасы 76-дан 164-ке дейін болса, онда сәтсіздікке жол бермеу ниетінің үстемдігін білдіреді.

Егер ұпайлардың қосындысы 30-дан 75-ке дейін болса, онда бір-бірінің үстемдігі туралы табысқа жету мотивациясы немесе сәтсіздіктерден аулақ болу туралы нақты қорытынды жасауға болмайды.

3) Сауалнама.

Бұл сауалнама арқылы білім менеджерлерінің келесі мәселелер бойынша пікірлері анықталды:

1. Мекеменің қолданыстағы педагогикалық жүйесі өзгеріске мұқтаж ба?

2. Инновациялық технологиялар педагогикалық қызметті жандандырады ма?

3. Инновациялық қызметті енгізу кезінде тәуекелдер бар ма?

4. Инновациялық іс-әрекет мекеменің педагогикалық жүйесінде айтарлықтай өзгерістерге әкеледі ме?

5. Қажетті өзгерістер болашақ дамуға оң әсер етеді ме?

6. Инновациялық технологияларды игеру педагогикалық шеберлікті арттыруға әсер ете ме?

7. Өзіңізді білім беру ұйымын басқаруға дайынмын деп есептейсіз бе?

8. Сіздің ойыңызша, қазіргі білім беру ұйымдарын басқаруда нақты мәселе бар ма?

Бұл болашақ білім менеджерлеріне арналған сауалнама олардың инновациялық басқару мен менеджмент саласына деген көзқарасын, дайындық деңгейін және қажетті құзыреттерін бағалауға бағытталған.

4) Е.Ю. Зиминаның «Менеджмент туралы түсінік» сауалнамасы

Менеджмент саласындағы танымал ресейлік ғалым, педагогика ғылымдарының докторы, профессор Е.Ю. Зиминаның еңбектері менеджменттің теориясы мен практикасына арналған. «Менеджмент туралы түсінік» сауалнамасы педагогикалық зерттеулерде болашақ педагогтың менеджмент және менеджерлер туралы түсініктерін анықтауға бағытталған. Сондай-ақ, сауалнама ғылыми зерттеулердің қорытындыларын алу үшін статистикалық өңдеуге бағытталған. Сауалнама 10 сұрақтан және сәйкесінше жауап нұсқаларынан тұрады (Қосымша Г).

5) Ресейлік ғалым, педагогика ғылымдарының кандидаты, білім беру менеджменті саласындағы зерттеулерімен танымал маман Ю.А. Токареваның басқарушылық құзыреттерді бағалау әдістемесі – білім беру ұйымдарының басшылары мен педагогикалық қызметкерлердің кәсіби құзыреттіліктерін анықтауға бағытталған (13-кесте).

13-кесте. Ю.А. Токареваның басқарушылық құзыреттерді бағалау әдістемесінің негізгі бағыттары

<table>
<tr><td colspan="3">1. Құзыреттілік моделін анықтау</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Әдістеме басқарушылық құзыреттіліктің негізгі компоненттерін анықтауды көздейді.</td><td colspan="2">Компоненттері:</td></tr>
<tr><td>басқарушылық ойлау</td><td>Стратегиялық жоспарлау және шешім қабылдау қабілеті</td></tr>
<tr><td>коммуникация</td><td>Ұжыммен тиімді қарым-қатынас орнату және ақпарат алмасу дағдылары</td></tr>
<tr><td>көшбасшылық</td><td>Ұжым мүшелерін ынталандыру және бағыттау қабілеті</td></tr>
<tr><td>ұйымдастырушылық қабілеттер</td><td>Ресурстарды тиімді басқару және жұмыс процесін ұйымдастыру дағдылары</td></tr>
<tr><td colspan="3">2 Бағалау критерийлерін әзірлеу</td></tr>
<tr><td colspan="3">Әдістеме әрбір құзыреттілік бойынша бағалау критерийлерін белгілейді. Бұл критерийлер білім менеджерінің кәсіби әрекетінде көрсететін нақты дағдылары мен мінез-құлықтарын сипаттайды</td></tr>
</table>

13-кестенің жалғасы

3. Бағалау құралдарын жасау		
Құзыреттіліктерді бағалау үшін әртүрлі құралдар қолданылады	Сауалнамалар мен тесттер	Менеджерлердің өздерін бағалауы және басшылардың бағалауы
	360 градус әдісі	Әріптестер, бағыныштылар және басшылар тарапынан көп жақты бағалау
	Әңгімелесу мен сұхбаттар	Жеке кездесулер арқылы құзыреттіліктерді талқылау
4. Талдау және қорытынды жасау		
Жинақталған деректерді талдай отырып, білім менеджерлерінің басқарушылық құзыреттіліктерінің деңгейі анықталады. Бұл талдау нәтижелері бойынша жеке даму жоспарлары мен оқыту бағдарламалары әзірленеді		

Әдістемені қолданудың негізгі артықшылықтары: әрбір қызметкердің құзыреттіліктері нақты критерийлер бойынша бағаланады (объективтілік); маманның күшті және әлсіз тұстары анықталып, кәсіби дамуына бағытталған шаралар (даму мүмкіндігі) қабылданады; басқарушылық құзыреттіліктерді дамыту арқылы білім беру ұйымының жалпы тиімділігі (ұйым тиімділігі) артады.

Сонымен қатар, Ю.А. Токарева ұсынған әдістемені қолдану педагогикалық қызметкерлердің кәсіби деңгейін арттыруға және білім беру сапасын жақсартуға мүмкіндік береді (Қосымша Ғ).

6) Менеджерлер құзыретін форсайд-әдісімен ұштастыра отырып, басқарушылық қызметке арналған жалпы қабілеттілікті бағалау тесті (БҚЖҚ) – бұл басқару қызметінің тиімділігінің негізгі субъективті-психологиялық шарты ретінде қарастырылады. Сондай-ақ, форсайт әдісі (болжау мен сценарийлік жоспарлау) менеджерлердің басқарушылық құзыреттерін бағалаумен ұштастыру - заманауи әрі стратегиялық тәсіл болып табылады.

Мақсаты: білім менеджерінің басқарушылық құзыреттілік деңгейін анықтау және болашақты стратегиялық тұрғыда елестету қабілетін дамыту. Бұл тест барысы Ю.А. Токареваның басқарушылық құзыреттерді бағалау тәсілдеріне және форсайт-әдісінің (Projective foresight, Trend watching, Backcasting) қағидаттарына сүйенеді (Қосымша Д).

7) Майк Вудкок, Дейв Френсистің «Басқару әлеуетінің шектеулері» әдістемесі.

Әдістеме бойынша, басшының басқару қабілетіне қатысты пайымдаулар тізімі ұсынылады. Олардың әрқайсысын мұқият оқып шығып, өз сеніміне сәйкес келетін нұсқаны белгілеу ұсынылады. Мұқияттылық танытып қандай да бір сұрақ күмән тудырса, оны тиянақты қарастыру және мүмкіндігінше шынайы жауап беру қажеттігі ескертіледі (Қосымша Е).

Бұл әдістеменің бағалау шкаласы: өзін-өзі басқару қабілеті (өзін-өзі басқара алмау), айқын жеке құндылықтар (жеке құндылықтардың бұлыңғырлығы), нақты жеке мақсаттар (жеке мақсаттардың бұлыңғырлығы), өзін-өзі дамытудың жалғасуы (өзін-өзі дамытудың тоқтауы), мәселелерді шешудегі жақсы дағдылары (мәселелерді шешу дағдыларының жеткіліксіздігі), шығармашылық (шығармашылықтың болмауы), басқаларға әсер ету қабілеті (адамдарға әсер ете алмау), басқарушылық еңбек ерекшеліктерін түсіну (басқарушылық еңбек ерекшеліктерін жеткіліксіз түсіну), жетекшілік ету қабілеті (жетекшілік қабілетінің жеткіліксіздігі), оқыту қабілеті (оқыта алмау), топтық жұмысты жүргізе алу мүмкіндігі (ұжымды қалыптастыру қабілетінің төмендігі).

Ынталандыру түрі – ауызша.

Сұрақтардың саны – 110.

Сондай-ақ әдістеме болашақ білім менеджерінің басқару әлеуетінің бағытын жоспарлауға мүмкіндік береді (11-сурет).



11-сурет. М. Вудкок пен Д. Френсис бойынша білім менеджерінің басқару әлеуетінің бағыты

8) Кейс-сұхбат.

Бұл кейс-сұхбат инновациялық ойлау, креативті шешім қабылдау, өзгерістерге бейімделу және стратегиялық көшбасшылық сияқты құзыреттерді бағалауға және дамытуға бағытталады. Сонымен қатар, оқу процесінде білім менеджерлерін іріктеуге, өзіндік жұмыс немесе тәжірибелік сабақтарға, білім алушылардың өзін-өзі бағалауға қолдануға болады.

Кейс-сұхбаттың негізгі мақсаты – білім менеджеріне тән инновациялық құзыреттерді, креативті ойлауды және басқарушылық шешім қабылдау тәсілдерін анықтау.

Кейс жағдаят нұсқасы:

Өзіңізді қалалық инновациялық мектептің директорымын деп есептеңіз. Соңғы екі жылда сіздің мектеп жаңа цифрлық білім беру платформаларын (мысалы: SmartNation, BilimLand, Kundelik+) енгізді.

Алайда педагогтар бұл өзгерістерге әртүрлі көзқарастар мен қабылдаушылық танытуда. Мәселен:

- Бір бөлігі цифрлық шешімдерді толық қолдануға дайын емес.
- Ата-аналар платформалармен жұмыс жасауда жиі қиындықтарға тап болады.
- Оқушылардың бір бөлігі жаңа форматта қызығушылықпен оқыса, кейбіреулері ынтасын жоғалтқан.

Сізге тапсырма ретінде осы өзгерістерді сәтті енгізіп, педагогикалық ұжым мен ата-аналарды біріктіре отырып, мектепті инновациялық даму бағытына тиімді көшіру талап етіледі.

Білім менеджерлерінің басқару құзыреттіліктерін диагностикалау, болжау барысында индикаторларға сүйенеміз. Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың индикаторлары дегеніміз - олардың кәсіби даярлығы мен қызметінде инновациялық тәсілдерді қаншалықты меңгеріп, тиімді қолдана алатынын бағалауға мүмкіндік беретін өлшемдер.

Инновациялық басқару құзыреттілігінің құрылымдық компоненттері мен оларды бағалау индикаторларын қарастырар болсақ (14-кесте):

14-кесте. Инновациялық басқару құзыреттілігінің құрылымдық компоненттерінің бағалау индикаторлары

№	Инновациялық басқару құзыреттілігінің негізгі құрылымдық компоненттері	Бағалау индикаторлары
1	2	3
1	Стратегиялық-ойлаушылық қабілеті	Болашақ трендтерді талдай алады (форсайт)
		Ұйым дамуының инновациялық стратегиясын әзірлей алады
		Сценарийлік жоспарлауды қолданады
		Әрекеттің ұзақ мерзімді мақсаттарын қалыптастырады
2	Инновацияларды басқару біліктілігі	Жаңа технологияларды енгізуге бастама жасайды
		Жаңашыл жобаларды ұйымдастыра алады (мыс: EdTech жобалар)
		Өзгерістерге оң көзқараспен қарайды және оларды басқара біледі
		Ұжымның инновациялық әлеуетін дамытады

14-кестенің жалғасы

1	2	3
3	Цифрлық сауаттылық және технологияны қолдану	Сандық платформаларда оқу/ұйымдастыру жұмыстарын жүргізе алады (LMS, CRM, Google Workspace)
		Деректер негізінде шешім қабылдайды (data-driven decision-making)
		Цифрлық қауіпсіздік ережелерін біледі және қолданады
4	Көшбасшылық және командамен жұмыс	Инновациялық команданы құрып, үйлестіре алады
		Қызметкерлердің шығармашылығын ынталандырады
		Қиын жағдайларда конструктивті шешім қабылдай алады
		Мотивация мен шабыт беру қабілеті жоғары
5	Проблемаларды шешу және жобалық басқару	Өзекті мәселелерді анықтайды және нақты шешу жолдарын ұсынады
		Жобаларды жоспарлап, нәтижеге бағытталған түрде іске асырады
		Құқықтық және экономикалық тәуекелдерді бағалайды
6	Педагогикалық-инновациялық ойлау	Білім беру процесіне жаңа әдістер мен технологияларды енгізеді (STEM, геймификация, кейс-оқыту)
		Жеке білім траекторияларын ұйымдастыра алады
		Заманауи білім беру үрдістерін үнемі бақылап отырады
7	Өзін-өзі дамыту және рефлексия	Жеке даму жоспарын құра алады
		Білімін үздіксіз жетілдіріп отырады (курстар, конференциялар)
		Өз әрекетін сыни бағалай алады және қорытынды жасай біледі

Көрсетілген индикаторларды әртүрлі құралдар арқылы бағалауға болады (15-кесте).

15-кесте. Индикаторларды бағалаудың құралдары

№	Бағалау әдісі	Мақсаты
1	Кәсіби бақылау	Іс-әрекеттегі инновацияларды бағалау
2	Анкета/тест	Цифрлық сауаттылық, көшбасшылық, мотивацияны анықтау
3	Кейс-талдау	Басқару шешімдерін қабылдау деңгейін бағалау
4	Өзін-өзі бағалау парағы	Рефлексия және ішкі уәжді өлшеу
5	Жоба қорғау	Инновациялық жобаны жоспарлау мен іске асыру құзыреттілігін тексеру

Білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың диагностикасы кезеңдер бойынша төмендегідей жүзеге асырылды (16-кесте):

16-кесте. Жүргізілген диагностика кезеңдері

1	Мақсаттарды анықтау	білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін бағалаудың нақты мақсаттары қойылды
2	Критерийлер мен индикаторларды белгілеу	Инновациялық басқару құзыреттіліктерін бағалау үшін қолданылатын критерийлер мен индикаторлар анықталды
3	Құралдарды әзірлеу	Диагностика үшін сауалнамалар, тесттер, бақылау парақтары және интервью сұрақтары т.б. құралдар әзірленді
4	Деректер жинау	Сауалнамаларды толтыру және сұхбат жүргізу арқылы білім менеджерлерінен ақпараттар жиналды
5	Деректерді талдау	Жиналған деректер талданып, болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерінің деңгейі анықталды
6	Нәтижелерді интерпретациялау	Нәтижелерді талдау негізінде білім менеджерлерінің құзыреттіліктерін дамыту жолдары анықталды
7	Ұсыныстар жасау	Алынған нәтижелер негізінде білім менеджерлеріне арналған даму стратегияларын, тренингтер мен семинарлар және инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруға арналған пәннің әдістемелік кешені ұсынылды

Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін инновациялық мінез-құлық арқылы қалыптастыру мүмкіндіктерін алдыңғы бөлімдерде қарастырдық (2.1). Инновациялық мінез-құлық критерийлері мен ұсынылған құрылымдық-мазмұндық модельге сәйкес, деңгейлері анықталып, бастапқы сипаты алынды (17-кесте).

Тексерілетін факторлардың әсерінен орын алатын білім беру үдерісіндегі өзгерістерді қадағалаудың қажеттілігі туындайды. Біздің зерттеу жұмысымыздағы осы секілді факторлар – жоғары оқу орындарында білім алушылардың инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру моделі және оның тиімді жұмыс жасаудағы әзірленген теориялық тұрғыдан негізделген педагогикалық іс-әрекеттердің жиынтығы. Сондықтан, зерттеудің келесі кезеңі – университеттің нақты оқу үдерісінде болашақ білім беру саласындағы менеджерлердің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру моделінің тиімділігін экспериментте тексеру. Демек, нақты педагогикалық эксперимент ұйымдастыру қажеттілігі туындайды.

17-кесте. Инновациялық құзыреттілікті қалыптастырудың бастапқы сипаты

Критерийлер	Көрсеткіштері	Деңгейлері		
		төмен	орта	жоғары
Мотивациялық-еріктік	өзіндік мотивация және мақсаттылық;	+	+	+
	инновацияны жақсартуға ерікті күш-жігердің болуы;			+
	салауатты бәсекеге қабілеттілік және амбиция;		+	+
Когнитивті	инновациялардың тетіктерін түсіну және білу;		+	+
	инновациялық қызметтің компоненттерін білу және түсіну;	+	+	+
	инновациялық процестің негізгі сипаттамаларын білу және білу			+
Іс-әрекеттік	инновациялық шешімдерді болжау, жоспарлау және жүзеге асыру;		+	+
	инновациялық процесті жоспарлау және іске асыру;	+	+	+
	өзгерістерге бейімделу және тәуекелге бару;			+
Ревлексивті-түрлендіруші	креативтілік пен сыни тұрғысынан ойлау;	+	+	+
	өзін-өзі басқару және реттеу		+	+
	инновациялық жобаларды іске асыра білу.			+

Зерттеу жұмысымыздың *бірінші кезеңде* психологиялық-педагогикалық құзыреттілік пен инновациялық басқару құзыреттілігі мәселелері бойынша философиялық, психологиялық-педагогикалық әдебиеттерге теориялық талдау жүргізілді, мәселенің практикадағы жағдайы зерттелді, зерттеудің әдіснамалық негізі мен теориялық базасы, зерттеудің ғылыми аппараты анықталды: зерттеу тақырыбының өзектілігі, мақсаты, объектісі, пәні мен міндеттері, жұмыс гипотезасы тұжырымдалды, болашақ педагог-психологтың инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру диагностикасы жасалып, сынақ эксперименті жүргізілді.

Екінші кезеңде инновациялық басқару мен психологиялық-педагогикалық құзыреттілікті, болашақ маманды мақсатты қалыптастыру бойынша қалыптастырушы эксперименттің мазмұны мен әдістемесі әзірленді: практикум бағдарламасы, студенттердің рефлексиясын дамытуға бағытталған тренинг, оқу-іскерлік ойындардың мазмұны мен тақырыбы, педагогикалық жағдайлар,

психологиялық-педагогикалық жобалау, педагогикалық және психологиялық курстар аясында инновациялық басқару құзыреттілігі элементтерін қалыптастыруға ықпал ететін тақырыптар әзірленді, инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруға бағытталған «Білім берудегі инновациялық стратегиялар мен үдерістер» пәнінің оқу әдістемелік кешені даярланды, сондай-ақ қалыптастырушы эксперимент жүргізілді.

Үшінші кезеңде зерттеудің қорытынды нәтижелерін растау мақсатында бақылау эксперименті жүргізілді, эксперименттік деректерді сандық және сапалық өңдеу жүзеге асырылды. Зерттеу нәтижелері талданды, жүйеленді және жинақталды; теориялық ережелер нақтыланды; қорытынды теориялық тұжырымдар жасалды; зерттеу материалдарының әдеби дизайны жүргізілді; Болашақ педагог-психологтардың инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру бойынша әдістемелік ұсыныстар жасалды.

Нәтижелердің дұрыстығы мен негізділігі педагогикалық зерттеу әдіснамасына сүйенумен; зерттеудің мақсаттары мен міндеттеріне барабар бірін-бірі толықтыратын әдістер кешенін пайдаланумен; зерттеу тақырыбы бойынша ауқымды теориялық және практикалық материалды тартумен және оны жан-жақты талдаумен; эксперименттік деректердің сандық және сапалық талдауының үйлесімімен; экспериментке қатысушылардың іріктемесінің өкілдігімен; деректерді өңдеудің статистикалық әдістерін пайдаланумен; зерттеу нәтижелерімен ұсынылған болжамды растаумен; болашақ педагог-психологтың инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру мен кәсіби өзін-өзі тануының қалыптасу деңгейінің өсуінің оң динамикасымен қамтамасыз етіледі.

Зерттеу жұмысымыздың экспериментіне әл-Фараби атындағы ҚазҰУ-нің «7М01101-Педагогика және психология» (11 адам), «7М01105-Педагогика. Білім берудегі менеджмент» (12 адам) білім беру бағдарламаларының магистранттары және Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «7М01101-Педагогика және психология» (16 адам), «7М01103-Педагогика және психология: Білім берудегі менеджмент» (13 адам) қатысты. Педагогикалық экспериментті жүзеге асыру үшін экспериментке қатысушы мамандықтар бойынша бақылау (БТ) және эксперимент (ЭТ) топтары құрылды. Эксперименттік жұмыс бойынша 18-кестеде қатысушылардың сандық деректері келтірілген.

18-кесте. Экспериментке қатысқан магистранттардың сандық деректері

ЖОО	Бақылау тобы	Эксперимент тобы
Абай атындағы ҚазҰПУ	13	16
әл-Фараби атындағы ҚазҰУ	12	11
Барлығы	25	27
Барлығы 52 адам		

Зерттеу бағытының талаптарын ескере отырып, педагогикалық эксперимент құрамын айқындау, қалыптастыру, қорытындылау кезеңдеріне бөліп қарастырдық.

Педагог-психологтың білім менеджері ретіндегі инновациялық басқару қабілетіне кәсіби дайындығының бастапқы деңгейін анықтау үшін анықтаушы эксперименті жүргізілді, оның негізі олардың диагностикасын анықтау болды.

Бастапқы диагностика кезінде басқарушылық құзыреттілік деңгейі, мотивация, басқару стилі мен инновациялық ойлау қабілеттері анықталды. Бұл кезеңде алынған мәліметтер экспериментке дейінгі бастапқы деңгей ретінде тіркелді.

Эксперименттің айқындаушы кезеңі – болашақ білім менеджерлерінде қалыптасқан инновациялық басқару құзыреттілігі дәрежесін бағалау, ал қалыптастырушы эксперимент – біз ұсынып отырған зерттеу мүмкіндіктерін қолдану және оның тиімді қалыптастыру үшін жағдайлар жасау мақсатын көздейді. Эксперименттің әр кезеңі белгілі бір мәселелерді анықтап, оның шешілуін қамтамасыз етеді. Осыған сәйкес, айқындау кезеңінің міндеттері ретінде мыналарды жатқызамыз:

- экспериментті құру (эксперимент жүргізудің тәжірибелік жоспарын анықтау, оны іске асырудың негізгі процедураларын жасау, экспериментке қатысушыларды анықтау, сараптамалық топты анықтау, өлшемдер мен көрсеткіштерді жүйелеу, диагностикалық тапсырмаларды әзірлеу, диагностикалық әдістер мен әдістемелерді таңдау және т.б.);
- педагог-психологтың білім менеджері ретіндегі инновациялық басқарушылыққа қызығушылығын анықтау;
- білім алушылардың инновациялық басқару құзыреттілігінің қалыптасу деңгейін бағалау.

Анықтаушы эксперименті 2020-2021 оқу жылында жүзеге асырылып, зерттеу жұмысымыздың қалыптастыру экспериментінің кезеңі төмендегі міндеттерді көздеді:

- болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастырудың білім беру және оқудан тыс іс-шаралар жоспарын жасау, іске асыру;
- магистранттардың басқару іс-әрекетінде білім беру субъектілерінің өзара әрекеттестігін жүзеге асыру іскерліктерін дамыту мақсатында педагогикалық практиканың мүмкіндіктерін пайдалану;
- ұсынылып отырған модельдің және оның құрамындағы педагогикалық шарттардың тиімділігін бағалау (болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігі қалыптасқандығының деңгейін анықтау).

Эксперименттік топпен элективті пәнді оқыту негізінде жұмыс жүргізілді. Пән аясында тренингтер, шеберлік сағаттары, практикалық тапсырмалар, форсайт-сессиялар мен кейс-талдаулар өтті.

Жұмысымыздың экспериментін қорытындылау кезеңінде:

- болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігінің қалыптасу динамикасы тексеріліп, кесінділер алынды;

- болашақ білім саласындағы мамандардың инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру үдерісінің тиімділігі бойынша әзірленген моделіміздің ықпал ету дәрежесі айқындалды.

Эксперименттік жоспарға сәйкес, бақылаушы және эксперименттік топтарды пайдалану, бастапқы және қорытынды тестілеу жүргізу, сонымен қатар, бастапқы деректерді алып, әрбір топтағы өзгерістер динамикасын қадағалайтын аралық кесінділерді жүзеге асыру негізінде жүргізілді.

Білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру диагностикасы – бұл білім менеджерлерінің кәсіби дамуындағы маңызды аспект. Бұл диагностика білім менеджерлерінің инновациялық әдістерді, басқару дағдыларын, және психологиялық білімдерін бағалау үшін де жүргізілді.

3.2 Білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру мәселесін зерттеудің тәжірибелік-эксперимент нәтижелері

Білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру бойынша тәжірибелік-эксперимент – білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың тиімді жолдарын анықтауды көздеді. Соған сәйкес, білім менеджерлерінің бастапқы құзыреттілік деңгейін анықтау; элективті пәннің ОӘК арқылы құзыреттілікті арттыру; оқыту нәтижелерін бағалау және салыстыру жұмыстары атқарылды.

Ал, білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру әдістемесі - бұл білім менеджерлерінің кәсіби дамуын қамтамасыз ету үшін қолданылатын тәсілдер мен әдістер жиынтығы.

Зерттеудің эмпирикалық базасы білім алушыларға арналған әлеуметтік сауалнама мен білім беру ортасындағы мамандардың сараптамалық сауалнамасының біріктірілген әдісін құрады.

Ғылыми зерттеу нәтижелерінің нақтылығы мен сенімділігі заманауи ғылыми әдіснаманы қолдану, зерттеудің барабар әдістері мен тәсілдерін іріктеуді қолдану арқылы расталады.

Болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару дағдыларын, қабілеттерін қалыптастыру бойынша жұмыстың нақты міндеттерін, әдістерін, тәсілдері мен механизмдерін қарастыру «Білім берудегі инновациялық стратегиялар мен үдерістер» пәнінің аясында эксперименттік зерттеу идеясын жүзеге асыруға әкеледі.

Болашақ білім менеджерлерінде инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру процесін әдістемелік қамтамасыз ету білім мекемесіндегі білім беру процесін ғылыми-әдістемелік қолдаудың бөлігі болып табылады және

жеке, кәсіби өсу аспектілерінде басқарушылық қызметті жүзеге асырудың субъектілерінің нақты өзара әрекеттесуі үшін оңтайлы қолдау ретінде қарастырылады.

Әдістемелік қамтамасыз ету мәселелерін шешу инновациялық мазмұны бар элективті пәнді, әр түрлі қызмет түрлерінің үлесін ескере отырып, білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру әдістемесін әзірлеуді талап етті.

Біз әзірлеген пәннің оқу әдістемелік кешені мен әдістемесі инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруды көздейді, оған білім алушылармен де, қызметкерлермен де, т.б. тұлғалармен мақсатты жұмыс кіреді.

Педагог-психолог категориясын білім менеджері ретінде таңдау олардың педагогикалық шындықпен тікелей байланыста болуымен, яғни нақты педагогикалық процесте кәсіби қызметті жүзеге асыруымен түсіндіріледі. Сондықтан респонденттердің бұл тобы педагог-психологтың болашақ білім менеджері ретінде жұмысындағы қиындықтарды объективті түрде ажырата алады. Сондай-ақ, ЖОО-да осындай мамандарды даярлау кезінде түлектердің бейімделу кезеңінен аса қиындықсыз өтіп, кәсіби қызметті табысты және тиімді жүзеге асыра алуы үшін басқару құзыреттіліктерін меңгеруге баса назар аудару қажет екенін көрсете алады.

Анықтаушы эксперименттің міндеттері оның бағыттары мен әдістерін анықтауға мүмкіндік берді:

1) Педагог-психологтардың зерттелетін мәселеге қызығушылығын анықтауға бағытталған сауалнамалар мен әңгімелер;

2) «7М01101-Педагогика және психология» мамандығы бойынша білім алушылардың басқарушылық іс-әрекетке даярлығының (арнайы, жеке-тұлғалық даярлық және қарым-қатынасқа дайындық) бастапқы деңгейін анықтауға бағытталған диагностикалық әдістемелерді іріктеу.

Қойылған міндеттерді шешу үшін, болашақ білім менеджерлерінің кәсіби даярлығын жетілдіру мәселесіне қызығушылықты анықтау үшін «Педагогика және психология», «Педагогика. Білім берудегі менеджмент» білім беру бағдарламаларының магистранттары үшін инновациялық және басқарушылық дайындығының негізгі бағыттары бойынша сауалнама бланкілерін құрастырдық.

Сауалнама үлгісінің сипаттамасы:

1. Педагог-психологтың білім менеджері ретіндегі кәсіби дайындығын қалай түсінесіз?

2. Білім менеджері үшін кәсіби дайындық қашан басталады деп ойлайсыз?

3. Сіздің ойыңызша, білім менеджерлеріне қазіргі дайындық сәйкес келе ме, жоқ па?

4. Сіздің ойыңызша, педагог-психологтың білім менеджері ретіндегі инновациялық басқару құзыреттілігінің қалыптасысуына (арнайы курс, практика, тренинг және т. б.) және кәсіби даярлығына не тиімді әсер етеді?

5. ЖОО-да білім менеджері ретінде педагог-психологтың инновациялық басқару құзыреттілігін жетілдіру процесін жақсарту бойынша қандай ұсыныстар берер едіңіз?

6. Білім менеджерлерін дайындау, сіздің ойыңызша, инновациялық басқару қызметін табысты және тиімді орындауға ықпал ете ме?

Сауалнама нәтижелерін талдау көрсеткендей, көпшілігі (барлық сауалнамаға қатысқандардың шамамен 85,5%) зерттелетін мәселеге қызығушылық танытып, сауалнамаға белсенді қатысты.

Бірінші сұраққа сауалнамаға қатысқан тұлғалардың 83,2%-ы білім менеджері ретінде педагог-психологтың кәсіби дайындығы тәжірибе, білім, кәсіби дағды екенін атап өтті. 13 % білім менеджерінің кәсіби дайындығына кәсіби маңызды қасиеттер кіреді деп санайды. Ал 3,8% сауалнамаға қатысушыларға бірінші сұраққа жауап беру қиынға соқты және нақты жауап бере алмады, олардың педагог-психологтың білім менеджері ретіндегі кәсіби дайындығы туралы идеялары нашар қалыптасқандығын, ойлары түсініксіз екендігін байқатты.

Екінші сұраққа жауап беру кезінде байқағанымыз: жауап берушілердің 62,7 %-ы кәсіптік даярлық жоғары оқу орындарының соңғы жылдарында, яғни 3-4 курстарда, студенттер практикадан өту кезінде тәжірибе жинақтаған кезде, сондай-ақ психологиялық-педагогикалық пәндердің толық циклынан өту аяқталған кезде қалыптаса бастайтынын көрсетті. Сауалнамаға қатысқан педагог-психологтардың 23%-ы басқарушылық құзыреттілігі мен кәсіби даярлығы университетті бітіргеннен кейін қалыптаса бастайды, педагог-психолог мамандығы туралы білімнің бүкіл жүйесі құрылып, іске қосылған кезде және кәсіби қызмет тікелей жүзеге асырылған кезде, сондай-ақ педагогикалық процестің нақты субъектілерімен өзара әрекеттесу жасалады, оның барысында кәсіби міндеттерді шешуде тәжірибе жинақталады деп санайды. Сауалнамаға қатысушылардың аздаған бөлігі ЖОО түлектерінің 7,6 %-ы кәсіби даярлықтың қалыптасуы мен процесі университет қабырғасынан тыс жерде жүреді деп санайды, яғни, өзін-өзі тәрбиелеу бойынша әр түрлі курстарға қатысқан кезде және университеттік дайындық тек теориялық білім беретінін, ал практикалық тәжірибені практикалық курстарға, тренингтерге немесе университеттік практикаға қатысу кезінде өз бетінше ізденуіне тура келетінін атап өтті. Ал 5,7 % кәсіби дайындық бірінші курстан, тіпті мектептен бастап негізгі және бейіндік пәндерді оқу барысында басталады деп санайды.

Сауалнаманың үшінші сұрағына басым көпшілігі - 81,7% қазіргі дайындық кәсіби дайындыққа аз ықпал ететінін, кейбір инновациялар қажет екенін атап өтті. 10,6% - ы өздерінің кәсіби дайындықтарына қанағаттанады және қазіргі дайындық өте қолайлы деп санайды. Тек 7,7% - ы жауап беруде қиналды.

Сауалнаманың төртінші сұрағы респонденттердің педагог-психологтың білім менеджері ретіндегі инновациялық басқару құзыреттілігінің қалыптасысуына және кәсіби даярлығына неғұрлым көп ықпал ете алатыны

туралы пікірлерін анықтауға мүмкіндік берді. Сұраққа жауап беруде: 30,4% – педагог-психологтардың инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруға, оларды кәсіби даярлауға бағытталатын арнайы курсты енгізу қажеттігін атап өтсе, 34,8% – педагог-психологтардың инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруға, оларды кәсіби даярлауға практика көбірек ықпал ететінін атап өтті. 16,3%-педагог-психологтардың инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруға және кәсіби дайындығына ең үлкен әсер педагог-психологтың нақты кәсіби қызметін модельдейтін элементтері бар тренингтер, әртүрлі бағыттарды оқыту болатынын атап өтті (ойындар, жағдайларды талдау және т.б.). Магистранттардың 10,9% - пікірінше, педагог-психологтардың инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруға және кәсіби дайындығына ұсынылған барлық іс-әрекеттер ықпал етеді, мысалы: арнайы курс, практика, тренинг. Ал 3,8%-ы инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру мен кәсіптік даярлауда жетекші рөлді арнайы курс пен тренинг атқаруы тиіс екенін көрсетті; сондай-ақ 3,8 % - ы арнайы курс пен практиканы атап өтті.

ЖОО-да білім менеджері ретінде педагог-психологтың инновациялық басқару құзыреттілігін жетілдіру процесін жақсарту бойынша қандай ұсыныстар берер едіңіз? – деген бесінші сұраққа: басым көпшілігі - 13,1% инновациялық технологияларды (компьютерлік интерактивті бағдарламалар, мультимедиа-технологиялар) пайдалануды ұсынды; сабақтар қызықты, танымдық, барынша инновациялық оқыту әдістерін үйрету және ЖОО-да алған білімдері кәсіби қызметте қолданылуына сай келсе деп көрсетті. Ал 34,1%-ы жоғары оқу орнының оқу-тәрбие процесіне арнайы курсты, 19,5% - тренингті, 19,5% – практика бағдарламасын кеңейту қажеттігін атап өтті. Сауалнамаға қатысқандардың аз бөлігі, яғни, 10 %-ы ұсынылғандардың барлығын пайдалануды көрсетті. Ал түлектердің 3,8%-ы ұсыныс ретінде арнайы курс пен тренинг деп көрсетті.

Сауалнаманың «Білім менеджерлерін дайындау, сіздің ойыңызша, инновациялық басқару қызметін табысты және тиімді орындауға ықпал ете ме?» – деген алтыншы сұрағына жауап беруде, басым көпшілігі - 92,5% табысты және тиімді орындауға ықпал ететінін атап өтті. Ал, 7,5%-ы білім менеджерлерін дайындау инновациялық басқару қызметін орындаудың табыстылығы мен тиімділігіне әсер етпейтінін атап өтті.

Жүргізген сауалнама нәтижесінде біз көтерген мәселенің бүгінгі күнде өзекті екендігін растайтындығына көз жеткіздік. Респонденттердің көпшілігі олардың дайындығына қанағаттанбайды және инновациялық кәсіби дайындыққа тиісті көңіл бөлінбейді деп санайды. Сонымен қатар, олардың едәуір бөлігі мамандарды кәсіби дайындауда инновациялық басқару құзыреттіліктерді жетілдіруге белсенді қызығушылық танытады. Барлығы дерлік инновациялық басқару құзыреттіліктер педагог-психологтардың кәсіби қызметінің тиімділігі мен табыстылығының негізі болып табылатынын атап

өтті. Демек, педагог-психологтардың білім менеджері ретінде инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру жоғары оқу орнында оқыту кезеңінде ұйымдастырылуы қажет.

Оқу іс-әрекеттерінде инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру үдерісі сабақ барысында келесідей оқытудың формалары мен әдістерін пайдалану арқылы жүреді: *бинарлы-дәрістер, кеңес беру дәрісі, мәселелік дәрістер, теориялық семинар, семинар-практикум, семинар-әңгіме, семинар-конференция, зертханалық-практикалық сабақтар, педагогикалық жобалау және т.б.*

Сондай-ақ, болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастырудың қажеттілігін айқындау мақсатында болашақ білім менеджерлерімен әңгіме-сұхбат жүргіздік. Экспериментке қатысқан 52 адамның 77 %-ы болашақ менеджерлерді басқарушылық іс-әрекетіне даярлықты ЖОО-да оқыту керектігін көрсететіп, соның ішінде олар инновациялық басқару құзыреттіліктерін элективті курстар, пән бағдарламарына қосымшалар арқылы, сондай-ақ сабақтан тыс өткізілетін іс-шаралар арқылы қалыптастыру қажеттігін көрсетсе, қалған 23 %-ының 14%-ы инновациялық басқарушылыққа арнайы оқытудың қажеті жоқ, сабақтан тыс ұйымдастырылатын іс-шараларды ұйымдастыру мен өткізу барысында болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін дамытуға болады деп тапты, ал 9-%-ы жоғары педагогикалық оқу орындарында оқытушылардың кәсіби даярлығында инновациялық басқарушылыққа бөлек назар аударудың керегі жоқ, ол қасиет әркімнің бойында туа бітеді және оның өсуімен бойындағы бұл сапа да дамып отырады, деп көрсетеді.

Мәселенің өзектілігі және алынған сауалнама деректерін талдау, әңгімелесу біз әзірлеген критерийлерге, көрсеткіштерге, деңгейлерге сәйкес анықтаған білім менеджері ретінде педагог-психологтың инновациялық құзыреттіліктерін қалыптасырудың, оған кәсіби дайындығының бастапқы деңгейін анықтау үшін диагностика жүргізу қажеттілігін көрсетеді.

Бастапқы деңгейін диагностикалау «Педагогика және психология» білім беру бағдарламасының магистранттарына жүргізіліп, жүзеге асырылды және ол келесідей кезеңдерді қамтыды (19-кесте):

19-кесте. Бастапқы деңгейін диагностикалау кезеңдері

1) Дайындық кезеңі	
1	2
Мақсатты анықтау:	Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың мақсатын және міндеттері нақтыланды.
Зерттеу әдістемесін әзірлеу:	Құзыреттіліктерді бағалау үшін қолданылатын әдіс-тәсілдер мен құралдар әзірленді (анкета, сұхбат, бақылау, тестілеу).
Жоспар құру:	Инновациялық басқарудың қандай аспектілерін енгізу керектігін анықтап, арнайы жоспар жасалды (мысалы, әдістемелерді, технологияларды пайдалану).

19-кестенің жалғасы

Қатысушыларды анықтау және топтастыру:	білім алып жатқан магистранттар қатыстырылып, эксперимент пен бақылау топтары анықталды.
2) Негізгі кезең	
Әдістемені енгізу:	Белгіленген әдіс-тәсілдерді тәжірибеде қолдану (психологиялық тренингтер, коучинг, бірлескен жұмыс).
Инновациялық құралдарды қолдану:	Инновациялық басқару құралдарын (мультимедиялық бағдарламалар, онлайн платформалар, жаңа бағалау әдістері) қолдану.
Практикалық қолдану:	Білім менеджерлерінің басқару құзыреттіліктерін нақты жағдайларда (оқыту процесі, оқу жоспарлары, тәрбие жұмыстарында) қолдану.
3) Қорытынды кезең	
Нәтижелерді талдау:	Әдістеменің тиімділігін бағалау, қолданылған тәсілдердің педагог-психологқа қалай әсер еткенін зерттеу.
Кері байланыс:	Қатысушылардан сауалнамалар немесе сұхбаттар арқылы пікір алу, әдістемені жақсарту ұсыныстарын жинау.
Әдістемені жетілдіру:	Тәжірибе нәтижелерін негізге ала отырып, әдістемені толықтыру немесе өзгертулер енгізу.

Бұл кезеңдер болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың барлық аспектілерін қамтып, тиімді басқару әдіс-тәсілдерін дамытуға бағытталған жұмыс жүргізуге мүмкіндік берді.

Инновациялық қызметке дайындық мәселелері бойынша пікірлерін анықтау мақсатында эксперимент топта арнайы сауалнама жүргізілді, нәтижелер 20-кестеде келтірілген.

Кесте 20. Сауалнама нәтижелері (деректер пайызбен)

№	Сұрақтар	«иә» %	«ішінара» %	«жоқ» %
1	Мекеменің қолданыстағы педагогикалық жүйесі өзгеріске мұқтаж ба?	18,5	81,5	0
2	Инновациялық технологиялар педагогикалық қызметті жандандырады (белсендендіреді) ма?	11,1	81,5	7,4
3	Инновациялық қызметті енгізу кезінде тәуекелдер бар ма?	48	26	26
4	Инновациялық іс-әрекет мекеменің педагогикалық жүйесінде айтарлықтай өзгерістерге әкеледі ме?	51,8	40,8	7,4
5	Қажетті өзгерістер болашақ дамуға оң әсер етеді ме?	0	92,6	7,4
6	Инновациялық технологияларды игеру педагогикалық шеберлікті арттыруға әсер ете ме?	18,5	81,5	0
7	Өзіңізді білім беру ұйымын басқаруға дайынмын деп есептейсіз бе?	26	55,5	18,5
8	Сіздің ойыңызша, қазіргі білім беру ұйымдарын басқаруда нақты мәселе бар ма?	77,8	22,2	0

Кесте деректерінен келесі қорытындылар жасауға болады.

Сынаққа қатысушылардың 18,5%-ы мекемедегі қолданыстағы педагогикалық жүйе өзгерістерді қажет етеді дегенге келіссе, 81,5%-ы ішінара келіседі.

Жауап берушілердің 11,1 %-ы инновациялық технологиялар инновациялық қызметті жандандырады деп келіседі, 81,5 %-ы ішінара келіседі, ал 7,4 %-ы келіспейді.

48%-ы инновациялық қызметті енгізу тәуекелдерін түсінеді, 26%-ы тәуекелдерді ішінара мойындайды, 26% - ы тәуекелдерді мойындамайды.

51,8 %-ы инновациялық қызмет мекеменің педагогикалық жүйесінде елеулі өзгерістерге алып келеді деп келіседі, ал 40,8 %-ы ішінара келіседі, 7,4 % келіспейді.

92,6 % қатысушылар педагогикалық қызметтегі өзгерістер болашақ дамудың негізі ретінде қажет екендігімен ішінара келіседі, 7,4 %-ы келіспейді.

18,5 %-ы инновациялық технологияларды игеру педагогикалық шеберлікті арттыруға әсер етеді деп келіссе, 81,5 % -ы ішінара келіседі.

Респонденттердің 26%-ы өздерін басқарушы ретінде дайынбыз деп көрсетсе, 55,5 %- аса сенімсіздік танытты, ал 18,5 %-басқарушылық іс-әрекетке әлі дайын емес екендіктерін ашып көрсете білді.

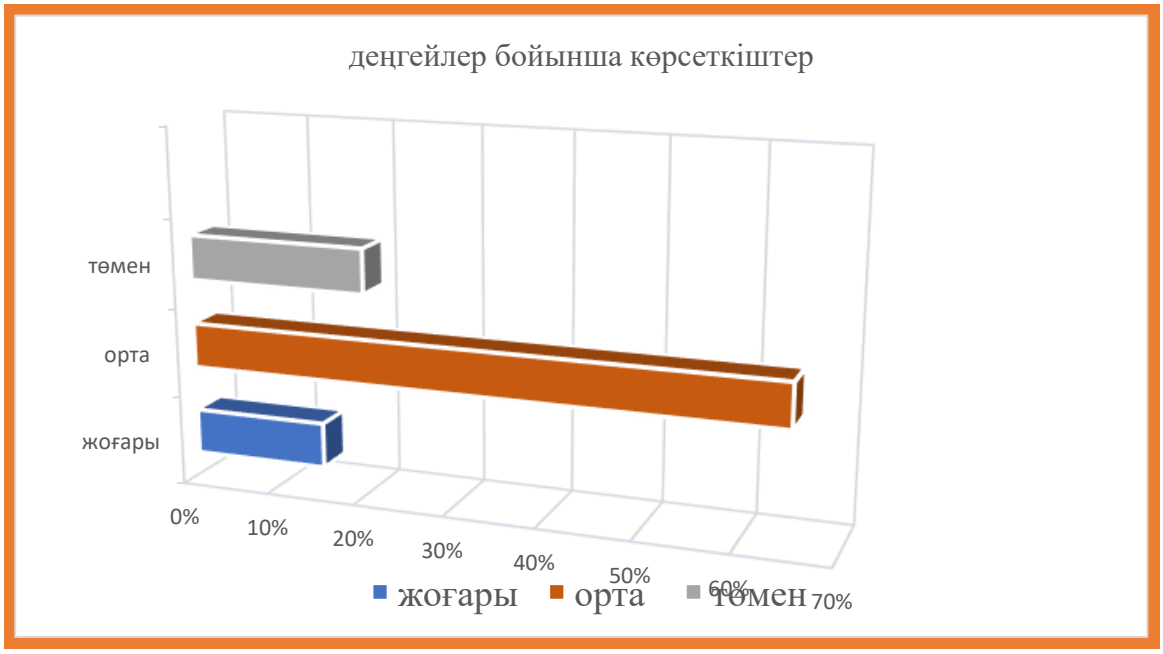
Сондай-ақ, қазіргі білім беру ұйымдарын басқаруда нақты мәселелер кездеседі деп 77,8 % жауап берсе, 22,2 % тек кейбір бағыттарына өзгерістер қажет деп таниды.

Зерттеу басталмас бұрын болашақ білім менеджерлерінің басқару құзыреттіліктері мен дағдылары бағаланып, сауалнама нәтижелері бойынша төмендегідей жуықталған көрсеткіштерге қол жеткіздік:

65% қатысушылардың басқару дағдыларының деңгейі орташа,

20% қатысушылардың дағдылары төмен деңгейде,

15% қатысушылардың құзыреттіліктері жоғары деңгейде екені анықталды (12-сурет).



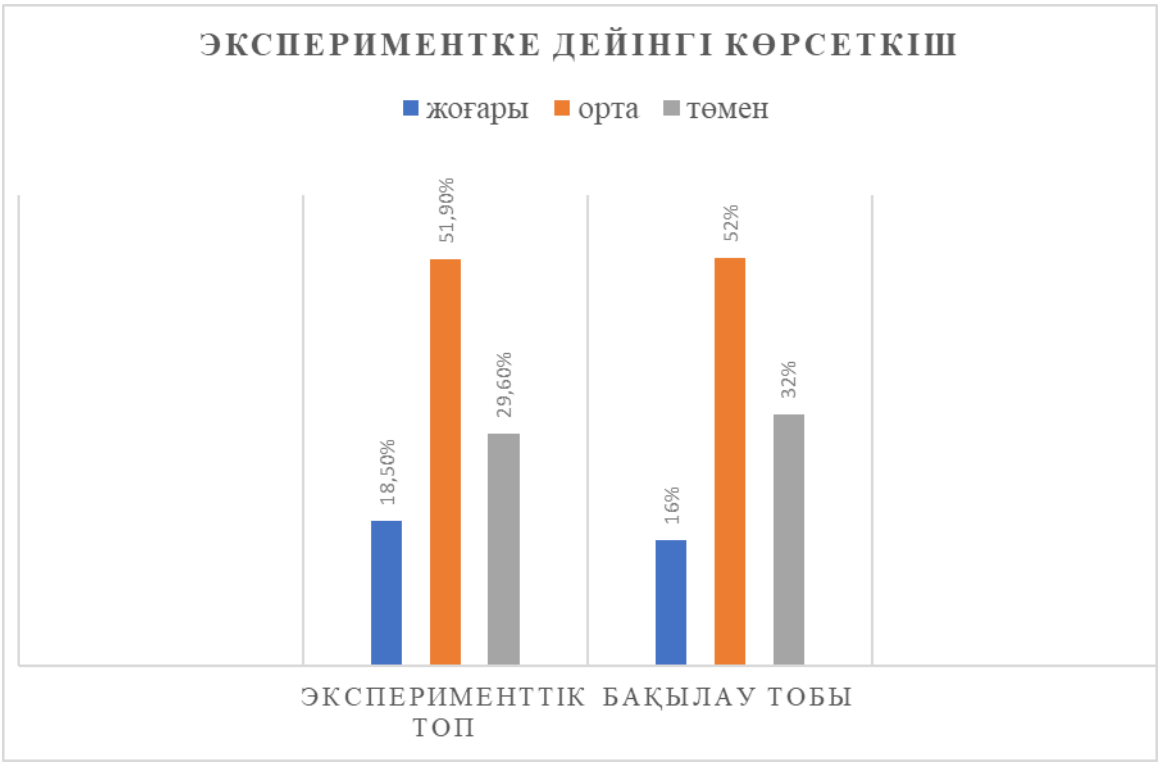
12-сурет. Сауалнама нәтижелері бойынша көрсеткіштер

Жүргізілген зерттеулердің деректері негізінде болашақ басшы ретінде білім алушылардың педагогикалық ұжымға психологиялық дайындық икемділігі жеткіліксіз деңгейде деген қорытынды жасай аламыз.

Келесі кезекте, Н.Қ. Тоқсанбаеваның «Ерік жігеріңіз мықты ма?» сауалнамасы бойынша төмендегідей бастапқы нәтижелерге қол жеткіздік (21-кесте, 13-сурет):

21-кесте. «Ерік жігеріңіз мықты ма?» сауалнамасы бойынша көрсеткіштер (бастапқы нәтиже)

Топ	Қатысушылар саны	Деңгейлер		
		жоғары	орта	төмен
Эксперименттік топ	27 адам	5 (18,5%)	14 (51,9%)	8 (29,6%)
Бақылау тобы	25 адам	4 (16%)	13 (52%)	8 (32%)



13-сурет. «Ерік жігеріңіз мықты ма?» сауалнамасы бойынша экспериментке дейінгі көрсеткіш

Білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру диагностикалары бойынша алынған нәтижелерді экспериментке дейін және эксперименттен кейінгі көрсеткіштері арқылы ұсынатын боламыз.

Зерттеу жұмысымыздың қалыптастырушы эксперименті педагог-психологтың инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың тиімді әдісін анықтауға және олардың кәсіби деңгейін көтеруге бағытталған.

Магистранттардың инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру мақсатында эксперименттік топқа арналған «Білім берудегі инновациялық стратегиялар мен үдерістер» элективті курсының оқу-әдістемелік кешені құрастырылды. 3 кредит көлемінде «Білім берудегі инновациялық стратегиялар мен үдерістер» курсы «7М01101-Педагогика және психология» білім беру бағдарламасына арналған. Элективті курсты инновациялық оқыту технологиялары, интерактивті оқыту әдістерін қолдану арқылы жүргізу көзделді, сонымен қатар, әрбір білім алушы курс барысында жеке және топтық жобаны жүзеге асырды.

«Білім берудегі инновациялық стратегиялар мен үдерістер» пәнінің қысқаша мазмұны:

Пәннің негізгі мазмұны болашақ білім менеджерлерінің инновациялық оқыту мен басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруға, ұжымда тиімді жұмыс жасай алуға, басқарудың тиімді әдіс-тәсілдерін меңгеруге, инновациялық менеджменттің негіздерін білуге, білім берудің даму тенденцияларын талдауға,

инновациялық стратегиялар мен үдерістерді талдауға негізделген. Сонымен қатар, білім беру жүйесіндегі инновациялық өзгерістерді зерттеу және оларды практикада қолдануды көздейді.

Пәннің мақсаты: педагогикалық инноватика білімі негізінде педагогтардың инновациялық ойлауын дамыту, білім берудің инновациялық стратегияларын, әдістері мен технологияларын меңгеру.

Пәннің бағыттары: білім алушылардың белсенді қайта құру қызметінің құзыреттілігін меңгеру; мектепті дамыту процесін жобалау және ұйымдастыру, білім беру мекемесінің даму тиімділігінің юкритерийлерін анықтау, сонымен қатар білім алушыларды қазақстандық мектепті жаңғыртудың қозғаушы күші болып табылатын білім берудегі қазіргі инновациялық үдерістермен таныстыру, инновациялық басқару құзыреттіліктерін меңгерту.

Дәрістер тақырыптары:

1-дәріс. Білім берудегі инновациялық үрдістердің теориялық негіздері.

Инновацияның анықтамасы мен білім беру жүйесінде қолданылуы. Инновациялық үдерістердің білім беру жүйесіндегі рөлі. Білім беру мен инновацияның өзара байланысы.

2-дәріс. Білім беру жүйесінде басқару инновациялары.

Білім беру жүйесінің басқарудағы инновациялық әдістер. Қазіргі заманғы басқару модельдері мен олардың білім берудегі маңызы. Құзыреттілікке негізделген басқару тәсілдері.

3-дәріс. Цифрлық білім беру технологиялары және олардың инновациялық аспектілері.

Цифрландыру мен білім беру: тенденциялар мен болашағы. Электрондық оқыту платформалары мен ресурстары. Цифрлық білім беру контенті және оны пайдалану стратегиялары.

4-дәріс. Жаңа педагогикалық әдістемелер мен білім беру үлгілері

Қашықтықтан оқыту және гибридті оқыту модельдері. Білім беру жүйесінде ойын элементтерін қолдану. Жобалық оқыту және ынтымақтастыққа негізделген әдістер.

5-дәріс. Инновациялық білім беру стратегияларын енгізу мен қолдану

Стратегиялық жоспарлау және инновациялық стратегиялардың тиімділігі. Білім берудегі инновациялық әдістерді енгізу үдерісіндегі қиындықтар мен мүмкіндіктер. Инновацияларды жүзеге асыру үшін қажетті ресурстар мен шарттар.

6-дәріс. Қоғамдық және экономикалық өзгерістерге жауап ретінде білім беру стратегиялары

Қоғамдағы өзгерістер мен олардың білім беру жүйесіне әсері. Әлеуметтік сұраныс пен білім беру стратегияларының байланысы. Экономикалық дағдарыс жағдайында білім беру үдерістерінің икемділігі.

7-дәріс. Педагогикалық инновациялар және олардың білім беру сапасын арттырудағы рөлі

Педагогикалық инновациялар: зерттеу мен практика. Жаңашыл педагогикалық әдістер мен олардың қолданылу аясы. Білім беру сапасын арттыруда инновациялық тәсілдердің әсері.

8-дәріс. Білім беру үдерісіндегі креативтілік пен сыни ойлауды дамыту

Креативтілік пен инновацияны білім беру үдерісіне интеграциялау. Сыни ойлау дағдыларын дамытудағы инновациялық әдістер. Оқушылар мен студенттердің шығармашылық қабілеттерін қолдау.

9-дәріс. Білім беру саласындағы инновациялық жобаларды басқару

Инновациялық жобаларды бастау және басқару принциптері. Жобаларды мониторингтеу және бағалау. Қорытынды шығару және нәтижелерді талдау.

10-дәріс. Білім беру саласындағы стартаптар мен кәсіпкерлік инновациялар

Білім беру саласындағы кәсіпкерлік және стартаптық мәдениет. Білім беруде инновациялық кәсіпорындардың рөлі. Стартап жобаларын әзірлеу және оларды енгізу тәсілдері.

11-дәріс. Білім беру жүйесіндегі халықаралық тәжірибе және инновациялық шешімдер

Әлемдегі білім беру жүйелеріндегі инновациялық өзгерістер. Халықаралық тәжірибенің білім беру саласындағы инновациялық стратегияларға әсері. Әртүрлі елдердегі білім беру реформалары мен олардың нәтижелері.

12-дәріс. Білім беруде инклюзивті және тең мүмкіндіктер ұсынатын инновациялар

Инклюзивті білім берудің маңызы мен стратегиялары. Әр түрлі қажеттіліктері бар оқушылар үшін білім беру үдерісін бейімдеу. Қолжетімді білім беру технологияларын енгізу.

13-дәріс. Білім беру жүйесінің болашағы: Инновациялық үрдістер мен тенденциялар

Білім берудің болашаққа арналған стратегиялары. Жаңа ғасырда білім беру үдерісін қайта ойлау. Білім беру жүйесінде күтілетін жаңа инновациялық бағыттар.

14-дәріс. Инновациялық білім беру мәдениеті және оның қалыптасуы

Инновациялық білім беру мәдениетінің негіздері. Ұйымдағы инновацияларды қолдауды қалыптастыру. Білім беру ұйымында инновациялық мәдениетті дамыту стратегиялары.

15-дәріс. Жаңа технологиялар мен цифрлық инновациялар

Цифрлық технологиялар және олардың бизнес процестеріне әсері. Жасанды интеллект, блокчейн, үлкен деректер және басқа инновациялық технологиялар. Цифрлық трансформацияның басқару аспектілері

Бұл тақырыптар білім берудегі инновациялық өзгерістерді, инновациялық басқаруды толық қамтып, білім алушыларды қазіргі заманғы білім беру жүйесінің дамуына бағыттайды және олардың инновациялық басқару қабілеттерінің дамуына ықпал етеді.

Пәнді оқыту әдістемесі: дәріс, семинар/практикалық сабақтардан, өзіндік жұмыстарды орындаудан тұрады:

- дәріс: Теориялық материалдарды түсіндіру;
- семинар/практикалық сабақтар: білім алушылардың білімін тереңдету және талқылау; қолданбалы тапсырмалар мен жобаларды орындау.
- МОӨЖ/МӨЖ: Тақырып бойынша пікір алмасу. Жеке зерттеу жұмыстарын қорғау.

Пәнді оқу нәтижесінде:

- Инновациялық менеджменттің негізгі түсініктерін зерттеу және инновациялық үдерістерді басқару әдістерін меңгереді;
- инновациялық басқару түрлерін біледі; инновациялық басқару қабілеттерін меңгереді;
- инновациялық педагогикалық әдістер мен білім беру стратегияларын тиімді қолдануды үйренеді;
- жаңа технологиялар мен цифрлық өзгерістерге бейімделіп, олардың тиімділігін бағалай алады;
- цифрлық және интерактивті технологияларды білім беру үдерісіне енгізу тәжірибесін алады;
- инновациялық стратегияларды құру, инновациялық жобаларды басқару және оларды іске асыру процесінде маңызды шешімдер қабылдай алады;
- білім менеджері ретінде білім беру ұйымдарын дамытуға арналған стратегиялық жоспарларды құрастырады.

Оқу жоспарлары мен бағалау критерийлері

Бақылау түрлері:

- тесттер мен бақылау жұмыстары (кейс-жағдаяттық талдау, шығармашылық тапсырмалар, т.б.);
- зерттеу жұмыстары (ғылыми баяндамалар) немесе жоба (ғылыми зерттеу мен талдауға, нәтижеге бағытталған);
- Қорытынды емтихан.

Сонымен қатар, эксперименттік топпен аудиториядан тыс жұмыстар (көшбасшылық қабілеттерін дамыту мақсатында бірнеше тренингтертер, көшбасшылық дәрістер, т.б.) ұйымдастырылды.

Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру мүмкіндігі туралы болжамды тексеру үшін келесі эксперименттік жұмыс орындалды: алдымен эксперименттік зерттеу болжамы тұжырымдалды, содан кейін анықталған мақсат, міндеттерге сәйкес, тәжірибелік-эксперименттің дайындық, негізгі және қорытынды кезеңдерінің ғылыми-педагогикалық әдістері таңдалып, жүргізілді.

Болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру мәселесін зерттеудің тәжірибелік-эксперимент нәтижелерін жасау үшін эксперименттік жұмыс барысында алынған деректер мен бақылауларды талдай отырып, нақты қорытындылар мен нәтижелерді келтіруге

болады. Қолданылған әдіс-тәсілдер (сауалнама, бақылау, интервью, тестілеу, тренингтер мен оқу пәні) арқылы білім менеджерлерінің инновациялық басқару дағдылары мен құзыреттіліктерін дамыту көзделді. Алдын ала диагностика жүргізу арқылы құзыреттіліктер деңгейін бағалау; ендірілген оқу пәнін практикада қолдану; қорытынды диагностика (өзгерістер мен жетістіктерді бағалау) жұмыстары жасалды.

Зерттеу жұмысымыздың барысында және арнайы оқытылған курс аясында эксперименттік топқа инновациялық басқару құзыреттіліктерін дамытуға арналған арнайы тренингтер мен семинарлар ұйымдастырылды.

Командалық жұмыс дағдылары бойынша топтық тапсырмалар мен жобалар арқылы менеджерлік дағдыларды дамыту көзделсе, көшбасшылық қасиеттері бойынша көшбасшылық пен басқару дағдыларын арттыруға бағытталған тапсырмалар орындалды. Ал инновациялық шешімдер қабылдауда жаңа технологияларды пайдалану, шығармашылық ойлау дағдыларын дамытуға арналған әдістер қолданылды.

Атап айтсақ, тренингтер, симуляциялар, кейс-стадилер, топтық жобалар, әртүрлі форматтағы сұрақ-жауаптар, психологиялық тренингтер және басқарушылық жағдайларды шешу арқылы инновациялық басқару құзыреттіліктері қалыптастыру көзделді. Яғни, инновациялық әдістер мен құралдарды пайдалану арқылы басқарушылық дағдыларын арттыру бойынша арнайы тақырыптық семинарлар мен воркшоптар өткізілді.

Аталған жұмыстарды жүргізу нәтижелеріне кеңінен тоқталар болсақ:

Инновациялық басқару құзыреттеріне жататын қызмет түрлерін орындауға дайындық мәселесі бойынша «Сіз білім беру мекемесінде нақты әрекеттерді орындауға қаншалықты дайынсыз» сұрағына респонденттерінің басым көпшілігі (91,2%) педагогикалық қызметтегі стереотиптерден бас тартуға, ойлау инерциясын жеңуге және білім беру орталарында инновациялық технологияларды ұсынуға дайын екендіктерін көрсетсе, тек 8,8% -ы инерцияны «ішінара» еңсеруге және жаңа технологияларды іске асыруға болады деп санайды, өйткені «ойлау стереотиптерін» бірден бұзу қиын.

Өткен 4-5 жылда білім беру ортасы пандемияға байланысты жұмыс құрылымын өзгертті. Дегенмен, білім менеджерлерінің жұмысы өте өзекті және маңызды болып қала береді. Бүгінде онлайн режимінде ЖОО түлектері келесі қызмет түрлеріне дайын: «Сіз болашақ білім менеджері ретінде білім алатын оқу орнында бірыңғай психологиялық ортаны құру, қолдау және басқару мүмкін деп ойлайсыз ба?» деген сұраққа сауалнамаға қатысқан респонденттер 100%-ы оң жауап берді, соның ішінде 65,9%-ы мұны білім менеджері жұмысының мүмкін және қажетті шарты деп санайды, ал 34,1%-ы күрделілігін атай отырып, мүмкін деп санайды (14-сурет).

Бұдан бөлек сұрақтар бойынша білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін анықтау, қалыптастыру барысында алынған нәтижелерді ұсындық (Қосымша Ж) (22-кесте).



14-сурет. Оқу орнында бірыңғай психологиялық ортаны құру, қолдау және басқару мүмкіндігі

22-кесте. Білім менеджерінің педагогикалық-психологиялық технологиялар мен әдістерді іске асыруға дайындығы

№	Білім менеджерінің қызмет түрлері	%
1.	Психологиялық жағдайды бірлесіп талқылау	92,5
2.	Тестілеу	92,5
3.	Стандартты емес рөлдік жағдайларды құру	88,9
4.	Сауалнама	88,9
5.	Социометрия	85,2
6.	Миға шабуыл	92,6
7.	Педагогикалық процестің психологиялық мониторингі	81,5
8.	Білім беру мекемесінде түзету-дамыту технологияларын ұйымдастыру	92,6
9.	Топтарға қашықтықтан кеңес беруді ұйымдастыру	81,5

22-кестеде көрсетілгендей, ең төменгі көрсеткіштер келесі қызметтерден байқалады:

- педагогикалық процестің психологиялық мониторингі;
- топтарға қашықтықтан кеңес беруді ұйымдастыру;
- социометрия;
- сауалнама;
- стандартты емес рөлдік жағдайларды құру.

Экспериментке қатысушылар болашақ білім менеджерінің инновациялық басқару қабілеттерін 3 негізгі макро көрсеткіштер контекстінде тиімді қалыптастыруды бағалады:

1. Білім менеджерлерінің мотивациялық-шығармашылық бағыты;
2. Білім менеджерлерінің шығармашылығы;
3. Білім менеджерлерінің инновациялық қызметті жүзеге асырудағы кәсіби қабілеттері.

Бірінші «Педагог-психологтардың білім менеджері ретіндегі мотивациялық-шығармашылық бағыты» макро көрсеткіші бойынша келесі мәліметтер алынды (23-кесте, 15-сурет):

Кесте 23. Педагог-психологты білім менеджері ретінде шығармашылық бастаманы көрсетуге ынталандыратын негізгі факторлар

№	Білім менеджерінің мотивациялық-шығармашылық бағыты	%
1.	Шығармашылық қызметке қызығушылық	96,3
2.	Шығармашылық жетістіктерге ұмтылу	96,3
3.	Көшбасшылыққа, ұйымдастырушылық қызметке ұмтылу	70,3
4.	Әкімшілік тарапынан қызметтің жоғары бағасын алуға ұмтылу	96,3
5.	Шығармашылық қызметтің жеке маңыздылығы	77,7
6.	Өзін-өзі жетілдіруге ұмтылу	92,6
7.	Инновациялық психологиялық әдістер мен технологияларды іске асыруға қызығушылық	96,3

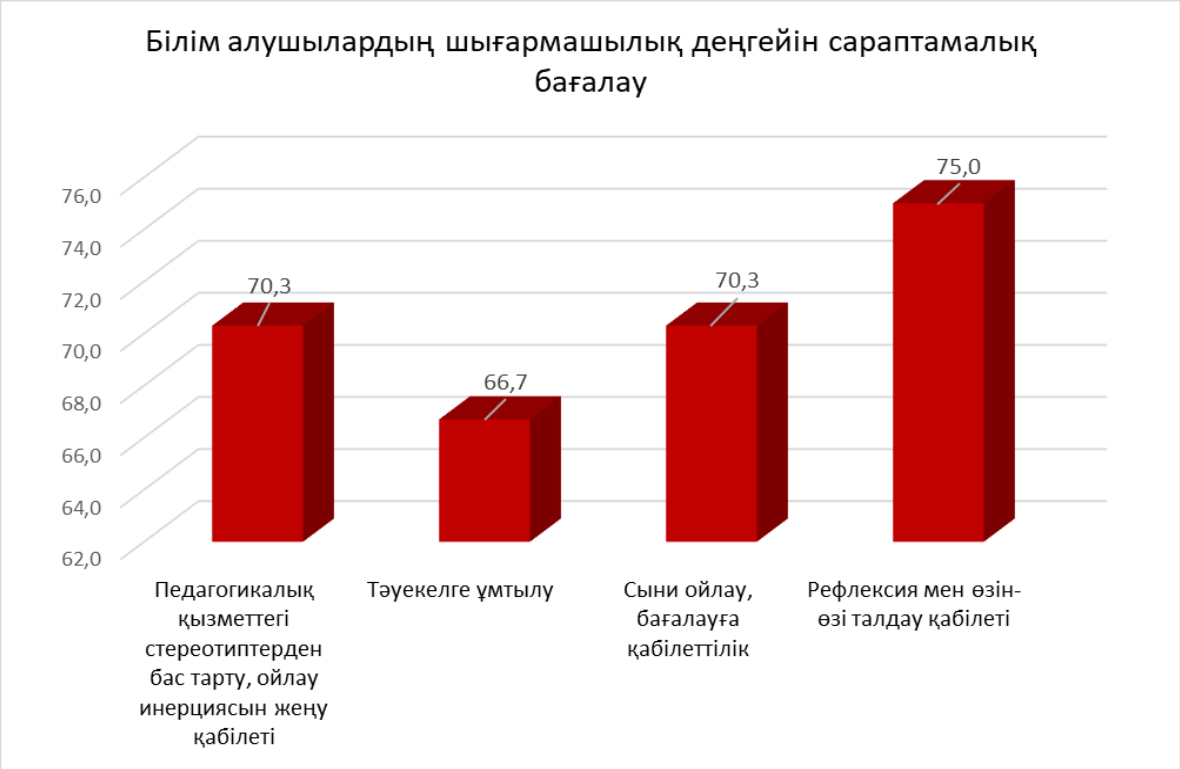


15-сурет. Педагог-психологтың мотивациялық-шығармашылық бағытын сараптамалық бағалау

Екінші макро көрсеткіш бойынша «Педагог-психологтардың білім менеджері ретіндегі шығармашылығы» келесі көрсеткіштер алынды (24-кесте, 16-сурет):

24-кесте. Педагог-психологтардың білім менеджері ретіндегі шығармашылығының көрсеткіштері

№	Білім менеджерінің шығармашылығы	%
1.	Педагогикалық қызметтегі стереотиптерден бас тарту, ойлау инерциясын жеңу қабілеті	70,3
2.	Тәуекелге ұмтылу	66,7
3.	Сыни ойлау, бағалауға қабілеттілік	70,3
4.	Рефлексия, өзіндік талдауға қабілеттілік	75,0



16-сурет. Педагог-психологтарды білім менеджері ретінде шығармашылық деңгейін сараптамалық бағалау

«Білім менеджерінің инновациялық қызметті жүзеге асырудағы кәсіби қабілеттері» атты үшінші макро көрсеткіш бойынша мынадай көрсеткіштер алынды (25-кесте, 17-сурет):

25-кесте. Кәсіби қабілеттердің көрсеткіштері

№	Білім менеджерінің инновациялық қызметті жүзеге асырудағы кәсіби қабілеттері	%
1.	Педагогикалық зерттеу әдістерін меңгеру	75,0
2.	Эксперименттік жұмысты жоспарлау қабілеті	70,8
3.	Авторлық зерттеу тұжырымдамасын құру мүмкіндігі	66,7
4.	Экспериментті ұйымдастыру қабілеті	75,0
5.	Өз қызметін түзету қабілеті	77,7
6.	Әлеуметтік коммуникация және мұғалімдер ұжымымен, мектеп басшылығымен, оқушылармен және ата-аналармен жұмысты ұйымдастыру қабілеті	81,5
7.	Оқу орнында бірыңғай психологиялық ортаны құру, қолдау және басқару	92,6
8.	Онлайн режимінде психологиялық кеңес беруді ұйымдастыру мүмкіндігі	85,2



17-сурет. Білім менеджерлерінің инновациялық қызметті жүзеге асыруға кәсіби қабілеттерін сараптамалық бағалау

Көріп отырғанымыздай, 92,6%-ы болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару қабілеттерінің болуы кәсіби біліктіліктің негізгі белгісі деп санайды.

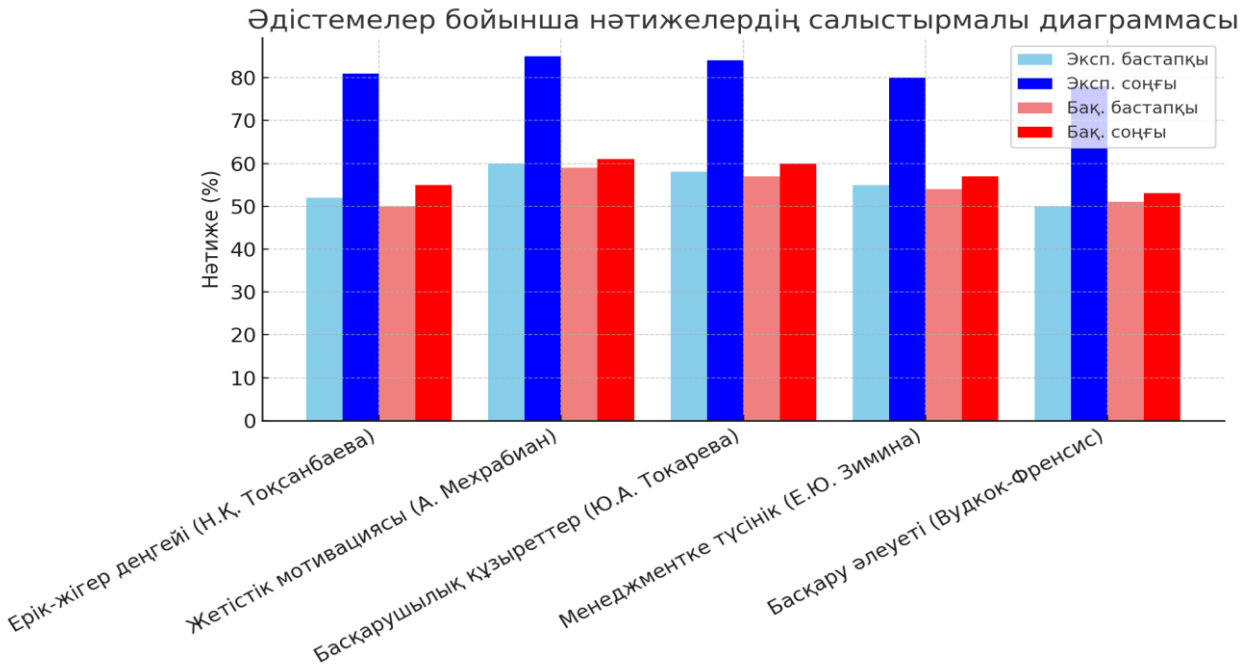
Кешенді зерттеудің нәтижелері білім менеджерлерін басқарушылық шешімдерді іске асырудың шарты ретінде инновациялық қызметке ынталандыру білім мекемедегі басқару жүйесінің элементтерінің бірі болып табылатындығын көрсетеді. Осылайша, болашақ білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру оның кәсіби құзыреттілігінің маңызды бөлігіне ғана емес, сонымен қатар оның жеке және әлеуметтік ерекшеліктеріне байланысты, атап айтқанда, олар білім беру ортасындағы кәсіби өзара әрекеттесудің әлеуметтік-моральдық аспектісін анықтайды.

Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруда А. Мехрабианның жетістік мотивациясының диагностикасы, Е.Ю. Зиминаның «Менеджмент туралы түсінік» сауалнамасы, Ю.А. Токареваның басқарушылық құзыреттерді бағалау әдістемесі мен М.Вудкок, Д. Френсистің «Басқару әлеуетінің шектеулері» әдістемелерін қолдану арқылы жүргізілген диагностика нәтижелерін салыстыру арқылы қарастыратын болсақ (26-кесте, 18-сурет):

26-кесте. Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру диагностикасының салыстырмалы нәтижелері (көрсеткіштер пайызбен)

Әдістеме	ЭТ (%)		БТ (%)		Өсу %
	бастапқы	соңғы	бастапқы	соңғы	
Ерік-жігер деңгейі (Н.Қ. Тоқсанбаева)	51,8	81,5	48	56	29,7
Жетістік мотивациясы (А. Мехрабиан)	59,2	85,1	60	60	25,9
Басқарушылық құзыреттер (Ю.А. Токарева)	55,5	88,8	56	60	33,3
Менеджмент туралы түсінік (Е.Ю. Зимина)	51,8	81,4	52	56	25,9
Басқару әлеуеті (М.Вудкок, Д. Френсис)	48,1	77,7	48	52	29,6

Алынған нәтижелер бойынша эксперименттік топта барлық көрсеткіштер бойынша айтарлықтай өсім байқалды, ал бақылау тобында тек аздаған өзгеріс байқалады.



18-сурет. Әдістемелер нәтижелерінің салыстырмалы диаграммасы

Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруда қолданылған әдістемелердің нәтижелерін Спирмен корреляциясымен есептейтін болсақ, алдымен реттік мәндерді (рангтерді) (d) анықтап, содан кейін корреляция коэффициентін есептеп аламыз.

Спирмен формуласы:

$$\rho = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)}$$

d - әрбір мәннің дәрежелік айырмашылығы

n – бақылау саны.

Спирменнің дәрежелік корреляция коэффициенті-параметрлік емес әдістерде қолданылатын құбылыстар арасындағы байланысты статистикалық зерттеудің сандық көрсеткіші. Параметрлік емес әдістер таралуы туралы аз немесе мүлдем белгісіз айнымалылары бар шағын көлемді үлгілерден «сапасыз» деректерді өңдеуге мүмкіндік береді. Спирменнің дәрежелік корреляция коэффициенті байланыстың тығыздығын бағалау көрсеткіштеріне жатады.

Спирменнің рангілік корреляция коэффициенті екі айнымалы арасындағы монотонды байланысты бағалауға арналған. Бұл жағдайда біз әр әдістеме бойынша өсуді (өсу %) алып, эксперименттік және бақылау топтарының нәтижелерін салыстыра аламыз (27-кесте).

27-кесте. Спирмен корреляциясы бойынша реттік мәндерді есептеу

Әдістеме бойынша эд / эк	корреляция коэффициенті	Жетістік мотивациясы эд	Басқару әлеуеті эд	Басқарушылық құзыреттер эк	Жетістік мотивациясы эк
Ерік-жігер деңгейі / эд	r=	,331(*)	-,157	-,244	-,183
	Sig. p	,017	,266	,082	,193
Басқару әлеуеті / эд	r=	,019	1,000	,379(**)	,080
	Sig. p	,895	.	,006	,574
Басқарушылық құзыреттер / эк	r=	,015	,379(**)	1,000	,431(**)
	Sig. p	,914	,006	.	,001

* Корреляция 0,05 деңгейінде маңызды.
** Корреляция 0,01 деңгейінде маңызды.

Жалпы Спирмен коэффиценттері:
1-БТ, 2-ЭТ = 1,00
1-БТ, 2-ЭТ = 2,00
p = 1: идеалды оң монотонды байланыс. Бұл екі айнымалының дәрежелері толығымен сәйкес келетінін білдіреді.

Зерттеу барысындағы әзірленген модель білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерінің арасындағы құрылымдық және функционалдық өзара әрекеттесуді анықтауға; білім алушылардың оқу іс-әрекетін басқарудың болжамды негізін анықтауға; басқару дағдыларының құрылымы мен мазмұнын бөлуге мүмкіндік берді.

Жоғарыда айтылғандай, анықтау кезеңінде білім алушылардың басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасу деңгейіне бастапқы диагностика жүргізілді.

Құндылық-мотивациялық критерий көрсеткіштеріне сәйкес сынаққа қатысқан білім алушылардың едәуір санында (40,7%) педагогикалық қызметте басқарушылық білімді пайдалануға мотивацияның жеткіліксіз дәрежесі және субъект-субъектілік өзара іс-әрекеттің әлеуметтік құндылықтарының қалыптаспағандығы анықталды.

Функционалдық-белсенділік критерийі бойынша төмен көрсеткіштер болашақ білім менеджерлерінің 48,1% - нан байқалды. Когнитивтік жағынан - 22,2%, бұл басқарушылық құзыреттіліктің басқа екі критерийінің көрсеткіштерінен едәуір төмен.

Қорытынды нәтижелер бойынша төмен деңгейде басқару құзыреттілігі білім алушылардың 37,1%-ы; орта деңгейде – 40,7%; жоғары деңгейде - болашақ білім менеджерлерінің 22,2% қалыптастырылды. Білім алушылардың

басқару құзыреттілігінің төмен деңгейінің көрсеткіштері жоғары деңгейден едәуір асып түседі.

Ал эксперименттен кейін жүргізілген сауалнама мен тестілеу, әдістемелер нәтижелері бойынша эксперименттік топтың басқару дағдылары айтарлықтай жақсарғаны байқалды. Инновациялық құзыреттіліктердің негізгі аспектілері бойынша төмендегідей көрсеткіштер анықталған болатын:

Командалық жұмыс: Экспериментке дейін қатысушылардың тек 33,3%-ы топтық жобаларды тиімді басқаруға дайын екендіктерін көрсетсе, эксперименттен кейін - эксперименттік топтың 81,5%-ы топтық жобаларды басқаруда тиімді әдістерді қолдана алатындығын көрсетті, ал бақылау тобының тек 48%-ы ғана бұл дағдыларды меңгерген.

Көшбасшылық: Экспериментке дейін тек 25,9%-ы өзін көшбасшы ретінде сезініп, басқарушылық шешімдер қабылдай алатындарын айтса, эксперименттен кейін - эксперименттік топтың 74%-ы көшбасшы ретінде өздерін сенімді сезініп, басқарушылық шешімдер қабылдай алатындарын көрсетті. Бақылау тобында бұл көрсеткіш тек 52%-ды құрады.

Инновациялық шешімдер қабылдау: экспериментке дейін білім алушылардың тек 37%-ы инновациялық шешімдер қабылдау процесіне тартылған. Ал, эксперименттен кейін - эксперименттік топтың 85,1%-ы инновациялық шешімдер қабылдау процесіне белсенді түрде тартылған. Бақылау тобында бұл көрсеткіш тек 60%-ды құрады.

Нәтижелерді салыстыру барысында эксперименттік топтың құзыреттіліктері айтарлықтай жақсарғанын байқаймыз, ал бақылау тобында өзгерістер аз болды. Бұл эксперименттік әдістеменің тиімділігін дәлелдейді.

Ерік жігеріңіз мықты ма?» сауалнамасы бойынша (Н.Қ. Тоқсанбаева) соңғы нәтижелерді салыстырар болсақ (28-кесте):

28-кесте. «Ерік жігеріңіз мықты ма?» сауалнамасы бойынша көрсеткіштер (эксперименттен кейін)

Топ	Қатысушы-лар саны	Деңгейлер (бастапқы)			Деңгейлер (соңғы)		
		жоғары	орта	төмен	жоғары	орта	төмен
ЭТ	27 адам	5 (18,5%)	14 (51,9%)	8 (29,6%)	12 (44,4%)	13 (48,1%)	2 (7,5%)
БТ	25 адам	4 (16%)	13 (52%)	8 (32%)	5 (20%)	14 (56%)	6 (24%)

Жалпы жүргізілген жұмыстар бойынша білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру деңгейлерінің көрсеткіштерін төмендегі кестеде ұсындық (29-кесте):

29-кесте. Эксперимент нәтижелері (пайыздық көрсеткіш)

Көрсеткіштер	**ЭТ**		**Өзгеріс**	**БТ**		**Өзгеріс**
	Бастапқы	**Соңғы**		**Бастапқы**	**Соңғы**	
Инновациялық ойлау	40,7	77,7	**+37**	40	44	**+4**
Басқарушылық шешім қабылдау	48,1	77,7	**+29,6**	48	52	**+2**
Ерік-жігер	51,8	81,4	**+29,6**	56	56	**+0**
Жетістікке жету мотивациясы	59,2	85,1	**+25,2**	60	60	**+0**
Коммуникативтік құзыреттілік	40,7	77,7	**+37**	40	44	**+4**
Жалпы басқарушылық қабілет	55,5	88,8	**+33,3**	56	60	**+4**

Сапалық нәтиже алуда, Кейс-сұхбат нәтижесінде эксперименттік топтағы студенттердің 81,4%-ы өздерінің басқарушылық ойлау қабілеті мен шешім қабылдау жылдамдығы артқанын көрсетті. Форсайт-әдісі арқылы басқару стратегияларын болжау қабілеті мен креативті шешім қабылдау деңгейі айқын өсті.

Форсайт-әдісі бойынша ұсынылған тапсырмалар үлгісі төмендегідей сипатта болды:

1-тапсырма. Трендтерді анықтау

Өзіңіздің қызмет салаңызға қатысты 5 негізгі трендті анықтап, олардың ықтимал болашағын 2035 жылға дейін болжаңыз.

Тапсырманың мақсаты: Аналитикалық ойлау мен келешекті болжау қабілетін дамыту.

2-тапсырма. Сценарий құрастыру

Таңдаған салаңызда 3 түрлі сценарий жазыңыз: оптимистік, реалистік және пессимистік. Әр сценарийге сәйкес қандай басқару стратегияларын қолдануға болатынын сипаттаңыз.

Тапсырманың мақсаты: Икемді жоспарлау мен сценарийлік ойлауды үйрену.

3-тапсырма. Болашақ мамандықтар картасы

2040 жылы пайда болуы мүмкін жаңа 5 мамандықты ойлап тауып, олардың сипаттамасын жасаңыз.

Тапсырманың мақсаты: Креативтілік пен болашаққа бейімделу дағдыларын арттыру.

4-тапсырма. Backcasting әдісі

Армандаған немесе қол жеткізсем деген болашақ нәтижені сипаттап, оған жету үшін бүгіннен бастап қандай қадамдар жасау қажет екенін кері бағытта жоспарлап шығыңыз.

Тапсырманың мақсаты: Білім алушының стратегиялық жоспарлау дағдысын дамыту.

5-тапсырма. Форсайт-сессияны модельдеу

Команда құрып, нақты бір мәселе бойынша (мысалы, ауыл мектебін жаңғырту) форсайт-сессия өткізіңіз. Нәтижесінде ұсынылған шешімдердің тізімін жасаңыз.

Тапсырманың мақсаты: білім менеджерінің топтық жұмыс пен шешім қабылдау тәжірибесін нығайту.

Бақылау тобымен салыстырғанда, эксперименттік топтың қатысушылары өзіндік рефлексияға, командамен жұмыс жасауға және жаңа технологияларды қолдануға бейімдірек болды.

Тәжірибелік-эксперименттік зерттеу білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін арнайы ұйымдастырылған педагогикалық ықпал арқылы тиімді түрде дамытуға болатынын дәлелдеді. Эксперимент нәтижелері инновациялық басқару үдерісінде білім менеджерінің рөлін арттыру үшін мақсатты, жүйелі және интегративті оқытудың маңыздылығын көрсетеді.

Жалпы, кешенді ғылыми зерттеу қорытындысы бойынша келесі өзекті қорытындылар мен тұжырымдар жасалды:

1. Білім менеджерлерін инновациялық қызметке ынталандыру басқару шешімдерін іске асырудың негізгі шарты болып табылады.

2. Кешенді зерттеу нәтижелері бойынша білім менеджерлерінің «инновацияларға бейімділігі» жоғары деңгейге ие, бұл психологиялық білім беру ортасын басқару контекстінде кәсіби қызметке дайындықты қалыптастырады.

3. Педагог қызметінің контекстінде инновациялық қызмет - жобаларды әзірлеуді, жаңа технологияларды іске асыруды, қашықтықтан кеңес беруді, медиацияны білдіреді.

4. Жоғары оқу орындарында ұжыммен, білім алушылармен өзара әрекеттесу стратегиясын айқындау арқылы болашақ білім менеджерлерімен жеке және сараланған жұмысты тереңірек және әр тараптандырылған түрде күшейту қажет.

5. Сараптамалық талдау көрсеткендей, білім менеджерінің кәсіби маңызды жеке қасиеттері құзыреттіліктің жүйе құраушы элементтері болып табылады, сондықтан болашақ білім менеджерінің психологиялық-педагогикалық құзыреттілігін қалыптастырудың маңызды шарты болып табылады.

6. Сауалнама нәтижелері, сондай-ақ сараптамалық сауалнама көрсеткендей, болашақ білім менеджерлерінің инновациялық қызметке дайындығының ішкі психологиялық факторлары айқын көрініске ие: белсенділік; бағыттылық; жеке-типологиялық ерекшеліктер; қызметтің жеке стилі; «Мен» - тұжырымдамасын орнату; құндылық бағдарлары;

шығармашылық қызметке қабілеттілік; инновациялық қасиеттер; тәуекелге дайындық.

7. Белсенділік пен өзгерістерге дайындықтың жоғары деңгейі білім алушылардың шындыққа деген сыни көзқарасын, шығармашылық өзін-өзі тануын дамытуға ықпал етеді.

Жүргізген кешенді зерттеу нәтижесінде келесі негізгі көрсеткіштер бойынша білім алушылардың қызығушылығы анықталды:

- шығармашылық қызметке қызығушылық пен шығармашылық жетістіктерге ұмтылу;
- әкімшілік тарапынан қызметтің жоғары бағасын алуға ұмтылу;
- инновациялық педагогикалық-психологиялық әдістер мен технологияларды іске асыруға қызығушылық
- оқу орнында бірыңғай психологиялық ортаны құру, қолдау және басқару.

Бұл зерттеу болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқарушылық құзыреттіліктерін тиімді қалыптастыруға ынталандырудың тиімділігін эксперименттік түрде анықтады және сараптамалық сауалнаманың қорытындылары бойынша бұл кәсіби құзыреттер оқу процесінде инновациялық қызметті жүзеге асыруда оқытудың заңнамалық, жоспарланған нәтижесі болып табылатындығы дәлелденді.

3.3 Білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруға бағытталған білім беру бағдарламасының сипаттамасы

Қазіргі таңда барлық дамыған елдер құзыреттілікке негізделген модульдік бағдарламаларды белсенді қолданады. Олар қазіргі заманғы білім берудің өзекті міндеттерін шешуге ықпал етеді және әрбір білім алушының бойында жетістік сезімін қалыптастыруға мүмкіндік береді, оны әрине, оқу процесінің ұйымы жасайды, оның шеңберінде білім алушы өз-өзін басқара алады және басқара алуы тиіс, бұл оны өзі ізденуі үшін, ал болашақта өзінің кәсіби өсуі мен мансабы үшін жауапкершілікті алуға үйретеді.

Қазақстан Республикасындағы қоғамдық өзгерістердің ауқымдылығы білім беру саласына, оның ішінде ЖОО-да білім беру стратегияларына өзгерістер енгізуді талап етеді. Әр түрлі болжамдар мен идеялардың сан алуандығына қарамастан, қазіргі білім беру жүйесін дамыту үдерісінде жаңа оқыту үлгілеріне, мазмұны мен технологияларына, түрлері мен әдістеріне қатысты шығармашылық ізденістердің қарқындылығымен, көп түрлілігімен ерекшеленетінін баса айтуға болады. Бүгінде ЖОО басты мақсаты – қазіргі заман талабына сай, бәсекеге қабілетті маман даярлау болып отыр.

Қазіргі жаһандану мен цифрлық трансформация жағдайында білім беру жүйелері түбегейлі өзгерістерге ұшырап отыр. Қоғамның сұранысы мен

технологиялық прогресс білім беру ұйымдарының басқару тәсілдеріне - өзгерістер енгізуді талап етеді. Осы орайда, білім беру саласындағы инновациялық басқару – сапалы білімнің кепілі мен тұрақты дамудың негізі ретінде маңызды орын алады. Болашақ білім менеджерлерін даярлау және олардың бойында инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру мақсатында арнайы білім беру бағдарламасын ұсынуды жөн көрдік.

Біз ұсынып отырған «Білім беру жүйелерін инновациялық басқару» білім беру бағдарламасы – заманауи білім беру басшыларын, басқарушыларды және өзгеріске бейімделген мамандарды даярлауға бағытталған. Бағдарламада білім беру ұйымдарында тиімді басқаруды жүзеге асыруға мүмкіндік беретін инновациялық әдістер, цифрлық технологиялар және стратегиялық көзқарастар қамтылған. Сондай-ақ, ұсынылған білім беру бағдарламасы кәсіби даму мен көшбасшылық қабілеттерді дамытып қана қоймай, білім беру жүйесін жаңғыртудағы маңызды құрал болмақ. Тыңдаушылар нақты практикалық кейстер, жобалық тапсырмалар мен зерттеулер арқылы терең білім алып, оны жұмыс процесінде қолдануға үйренеді (30-кесте).

30-кесте. «Білім беру жүйелерін инновациялық басқару» білім беру бағдарламасының қысқаша сипаты

Білім беру бағдарламасының жалпы сипаттамасы	
Білім беру бағдарламасының атауы	Білім беру жүйелерін инновациялық басқару
ББ мақсаты	ББ мақсаты – білім беру саласында басшылық қызмет атқаратын мамандардың заманауи басқару стратегияларын, цифрлық технологияларды және инновациялық әдістерді тиімді қолдану қабілеттерін дамыту
ББ негізгі көрсеткіштері	ББ типі: магистратура ББ мерзімі: 1 жыл Оқыту формасы: күндізгі Берілетін дәреже: магистр ББ түрі: жаңа
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. Мақсатты аудитория: Білім беру ұйымдарының басшылары; Мектеп директорлары; Білім беру саласындағы өзгерістерге мүдделі менеджерлер.
Оқыту нәтижелері форматындағы біліктілік талаптары	
Оқыту нәтижелері	Бағдарламаны аяқтағаннан кейін магистранттар: - білім беру ұйымын инновациялық тұрғыда басқарудың негіздерін меңгереді; - цифрлық трансформация мен білім беру технологияларын тиімді енгізуді үйренеді; - командалық жұмысты басқару мен стратегиялық жоспарлау қабілеттерін дамытады; - инновациялық жобаларды басқару әдістерін қолдана алады.
ББ әрбір модулі бойынша күтілетін нәтижелер	
Білім беру саласындағы қазіргі заманғы тенденциялар	Бұл модульді сәтті аяқтағаннан кейін магистранттар қабілетті болуы тиіс: - білім беру саласындағы жаһандық және ұлттық үрдістерді тану; - қазіргі заманғы білім беру бағыттары мен трендтерін, оның ішінде цифрландыру, инклюзия, дербестендірілген оқыту және білім алу концепцияларын меңгеру. - білім беру саясаты мен реформаларын талдау; - білім беру жүйесіндегі стратегиялық өзгерістер мен реформалардың мазмұнын талдап, олардың тиімділігіне баға бере алу; - инновациялық білім беру технологияларын қолдану; - жаңа білім беру технологиялары мен әдістерін (онлайн оқыту, гибридті форматтар, EdTech құралдары) қолдануға қабілетті болу; - салыстырмалы білім беруді талдау қабілеті: әлем елдерінің білім беру тәжірибесін салыстыра отырып, Қазақстан жағдайына бейімделген тиімді шешімдер ұсына алу; - білім беру саласындағы сын-қатерлер мен болашақ

	мүмкіндіктерді түсіну; - білім беру саласындағы болашақ даму бағыттары мен оның әлеуетін кәсіби тұрғыдан болжай біледі.
Инновациялық басқару теориясы мен практикасы	Бұл модульді сәтті аяқтағаннан кейін магистранттар қабілетті болуы тиіс: - инновациялық басқару теорияларын меңгеру; басқару ғылымындағы негізгі инновациялық теориялар мен концепцияларды білу және оларды білім беру саласында қолдану; - инновациялық стратегияларды әзірлеу және енгізу дағдыларын меңгеру; - стратегиялық жоспарлау процесінде инновациялық тәсілдерді пайдалана отырып, ұйымның даму бағыттарын анықтай алады. - жобалық басқару әдістерін қолдану; - инновациялық жобаларды басқару құралдарын (мысалы, Agile, Scrum) тиімді қолдана отырып, нәтижеге бағытталған жобаларды жүзеге асыру; - ұйым ішіндегі инновациялық мәдениетті қалыптастыру қабілетін меңгеру; - білім беру ұйымдарында жаңашылдықты қолдайтын орта қалыптастырудың тәсілдерін меңгеру; - қауіптер мен тәуекелдерді басқару; - инновациялық бастамаларды жүзеге асыру барысында кездесетін тәуекелдерді алдын ала болжап, оларды тиімді басқаруға үйрену; - шешім қабылдау және көшбасшылық қабілеттерін дамыту; - күрделі жағдайларда дұрыс шешім қабылдау, командамен жұмыс істеу және көшбасшылық таныту қабілеттерін жетілдіру.
Цифрлық технологиялар және Smart-білім беру жүйелері	Бұл модульді сәтті аяқтағаннан кейін магистранттар қабілетті болуы тиіс: - цифрлық білім беру технологияларын меңгеру; - заманауи цифрлық құралдарды (Learning Management Systems, мобильді қосымшалар, онлайн платформалар) пайдалану дағдыларын игеру; - Smart-білім беру концепциясын түсіну; - Smart-технологиялардың білім беру жүйесіне ықпалын, оның ішінде жасанды интеллект, Big Data және IoT негізіндегі оқыту модельдерін түсіну;

	- білім беру процесін цифрландыру туралы білімдерін жетілдіру; - оқу процесін автоматтандыру, деректермен жұмыс істеу және білім сапасын талдауға арналған цифрлық шешімдерді қолдана алу; - интерактивті және дербестендірілген оқыту әдістерін қолдану; - білім алушылардың қажеттілігіне бейімделген интерактивті, геймификацияланған және адаптивті оқыту әдістерін қолдану; - цифрлық қауіпсіздік және этика негіздерін білу; - цифрлық ортада қауіпсіз және этикалық жұмыс істеу ережелерін меңгеру. - Smart-білім берудің тиімділігін бағалау; - Smart-білім беру шешімдерінің нәтижелілігін бағалау, мониторинг жасау және аналитикалық қорытынды жасау дағдыларын қалыптастырады.
Жоба менеджменті және білім берудегі стартаптар	Бұл модульді сәтті аяқтағаннан кейін магистранттар қабілетті болуы тиіс: - жоба менеджментінің негізгі ұғымдарын меңгеру; - жобаларды басқарудың негізгі принциптері мен кезеңдерін (инициация, жоспарлау, орындау, бақылау, аяқтау) толық меңгеру; - жобалық басқару құралдарын қолдану; - жобаларды тиімді басқаруға арналған заманауи құралдар мен әдістемелерді (Gantt диаграммасы, SWOT-талдау, CPM/PERT, Agile, Kanban) қолдана алу; - білім беру саласындағы стартаптың бизнес-моделін әзірлеу: - білім беру стартаптарының құрылымын, бизнес-модельдерін (мысалы, Lean Canvas) құру мен дамыту жолдарын үйрену; - инновациялық идеяны табу және оны жобалық форматқа көшіруді меңгеру; - шығармашылық идеяларды жобалық форматқа айналдыру және оны жүзеге асыру қабілеттерін дамыту; - командалық жұмыс пен көшбасшылық қабілеттерін жетілдіру; - жоба аясында топпен жұмыс істеу, рөлдерді бөлу, тайм-менеджмент және көшбасшылық дағдыларын

	меңгеру; - жобаның тәуекелдерін талдау және басқара алу; - жоба барысында туындайтын тәуекелдерді анықтап, оларды басқарудың тиімді әдістерін қолдана алу; - жобаны инвестициялауға дайындау және презентация ұсыну дағдыларын игеру; - өзінің стартап-жобаларын әлеуетті инвесторлар мен серіктестерге ұсыну үшін презентация жасауды және pitch жасай алу
Практикалық тәжірибе және кейс-стади	Бұл модульді сәтті аяқтағаннан кейін магистранттар қабілетті болуы тиіс: - нақты білім беру жағдайларын талдауға қабілетті болу; - шынайы өмірден алынған кейстерді (оқиғаларды) зерттеу арқылы білім беру ұйымдарының алдында тұрған мәселелерді анықтап, талдай алу; - теорияны тәжірибемен ұштастыра алу; - оқу барысында меңгерген теориялық білімдерін нақты жағдайларға қолданып, практикалық шешімдер қабылдау; - күрделі жағдайларда логикалық және креативті тұрғыдан ойлау арқылы тиімді шешім қабылдай білу; - командалық жұмыс және пікірталас жүргізу; - топтық талқылау барысында өз көзқарасын дәлелдей алу, сонымен қатар әріптестерінің пікірін ескеруге дағдылану; - білім беру саласындағы үздік тәжірибелерді игеру; - әртүрлі елдер мен ұйымдардың табысты кейс-стади үлгілерін зерттеп, оларды өз тәжірибесіне бейімдей алу; - сыни және рефлексивті ойлау қабілеттерін қалыптастыру; - кәсіби әрекеттеріне баға беріп, өз шешімдерін қайта қарастырып, үздіксіз кәсіби дамуға дайын болу.
Бағалау түрлері:	Ағымдағы бағалау (тесттер, эссе, жобалар) Қорытынды жоба (портфолио, инновациялық жоба қорғау)
Түлектердің кәсіби қызмет саласы	
Бітірушінің кәсіби қызметінің	Білім беру жүйелерін инновациялық басқару білім беру бағдарламасы бойынша магистрдің кәсіби

жоспарланған саласы	қызметінің саласы: - Ғылыми-зерттеушілік - Ұйымдастырушылық-басқарушылық - Жобалық - Эксперттік - Білім берушілік.
ББ бойынша бітіруші дайындалатын қызмет (кәсіптер) түрлері	*Магистрант бағыт бойынша кәсіби қызметтің келесі түрлеріне дайындалады:* - білім берудегі менеджер; - эксперт; - жоба менеджері
Талапкерге қойылатын талаптар	Қабылдау ережелері: Білім беру бағдарламасы бойынша магистратураға түсу үшін конкурстық іріктеу магистратураға қабылдаудың типтік ережелері бойынша жүзеге асырылады.

«Білім беру жүйелерін инновациялық басқару» білім беру бағдарламасы – қазіргі заманғы білім беру саласындағы көшбасшылар мен басқарушыларды даярлауға бағытталған заманауи әрі өзекті бағдарлама. Бұл білім беру бағдарламасы білім беру мекемелерінің тиімді қызметін қамтамасыз ету үшін инновациялық технологиялар мен басқару стратегияларын меңгеруді көздейді. Сонымен қатар, қос дипломды бағытта қашықтықтан оқыту түрін қолдану мүмкіндігі қарастырылады. Қашықтықтан оқыту жүйесін қолдану білім беру мекемелерінің басшыларының, яғни мектеп директорлары, орынбасарлар, меңгерушілер т.с.с. мамандардың білім алу мүмкіндіктерін арттыруға септігін тигізеді деп жоспарлануда.

Оқу процесінде тыңдаушылар білім беру жүйесінің құрылымы мен даму динамикасын, стратегиялық жоспарлау мен өзгерістерді басқару тетіктерін, сондай-ақ цифрлық трансформация құралдарын терең меңгереді. Сонымен қатар, тәжірибелік жобалар мен зерттеу жұмыстары арқылы нақты дағдылар қалыптасады

Аталған бағдарлама білім беру саласында жаңа көзқараспен әрекет ететін, жаңашыл шешімдер қабылдай алатын, және заманауи талаптарға жауап беретін мамандарды қалыптастыруға үлкен үлес қосады.

Зерттеу нәтижелері білім беру саласында қызмет атқаратын басшылардың инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру – қазіргі заман талаптарының бірі екендігін көрсетті. Басқару саласындағы үнемі өзгеріп отыратын жағдайлар, цифрлық трансформация және жаңа білім беру парадигмалары білім менеджерлерінен тың көзқарас пен жаңашыл ойлауды қажет етеді.

Осыған байланысты, зерттеуде анықталған проблемалар мен талдау нәтижелерін негізге ала отырып, білім беру ұйымдарына, олардың басшыларына, сондай-ақ оқыту және біліктілікті арттыру құрылымдарына арналған бірқатар әдістемелік ұсыныстар әзірленді:

- Білім беру бағдарламасына ендірілген «Білім берудегі инновациялық стратегиялар мен үдерістер» элективті курсын ары қарай жетілдіру, әр жылда оқытылуын қадағалау;
- Білім алушыларға арналған ішкі және сыртқы академиялық ұтқырлықты арттыру;
- Инновациялық басқару, басқару құзыреттіліктері бағытында қазақ тіліндегі оқулықтар мен оқу құралдарын шығару;
- Білім менеджерлерін даярлауға бағытталған «Білім беру жүйелерін инновациялық басқару» (1 жылдық) жаңа білім беру бағдарламасының ендірілуі қажет деп есептейміз.

Бұл ұсыныстар білім менеджерлерінің кәсіби құзыреттілігін дамытуда, инновациялық басқару тәжірибесін жүйелі меңгерулеріне септігін тигізеді.

Зерттеу жұмысымыздан алынған нәтижелер білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін дамытудағы әдістемелердің тиімділігін көрсетті және білім беру саласында инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың маңыздылығын дәлелдеді.

Үшінші бөлім бойынша тұжырым

Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру - бұл білім беру жүйесінің тиімділігін арттыру және білім беру үдерісін жаңғыртуға бағытталған маңызды міндеттердің бірі. Эксперименттік зерттеулер осы құзыреттілікті қалыптастырудың әр түрлі тәсілдерін анықтауға мүмкіндік береді. Мұндай эксперименттер барысында білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін дамыту үшін бірнеше кезеңдер мен әдістемелер қолданылды.

Эксперименттің негізгі нәтижелері келесідей бағытта жүргізілді:

1. Эксперимент барысында білім менеджерлеріне инновациялық басқарудың теориялық негіздері мен әдістемесі ұсынылды. Себебі, олардың білім беру жүйесіндегі өзгерістерді басқаруға қажетті теориялық білімдерге қол жеткізуі маңызды.

2. Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін арттыру үшін тәжірибелік жұмыстар мен жобаларға қатысу, басқару шешімдерін қабылдау дағдыларын жетілдіру маңызды болды. Мысалы, олар инновациялық жобаларды басқару, білім беру мекемелерінде инновациялық әдістерді енгізу сияқты практикалық іс-әрекеттерді орындады.

3. Эксперимент барысында білім менеджерлері инновациялық басқаруды жүзеге асыру үшін заманауи технологиялар мен құралдарды қолдануды

жетілдірді. Бұл басқару жүйелерін жетілдіруге және білім беру процесінің тиімділігін арттыруға мүмкіндік берді.

4. Білім менеджерлері жаңашылдыққа деген көзқарасты өзгертіп, инновациялық тәсілдер мен әдіс-тәсілдерді енгізу процесіне белсенді қатысуға дайын екендіктерін көрсетті.

5. Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру барысында олардың жұмысына тұрақты мониторинг жүргізіліп, нәтижелерді бағалау жүзеге асырылды.

6. «Білім берудегі инновациялық стратегиялар мен үдерістер» пәнінің әдістемелік кешені құрылып, тексеруден өткізілді.

7. Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыруға бағытталған білім беру бағдарламасы ұсынылды.

Бұл эксперимент нәтижелері білім менеджерлерінің кәсіби дамуына және білім беру мекемелерінің басқару процестерінің инновациялық аспектілерін талдауға мүмкіндік берді.

ҚОРЫТЫНДЫ

Зерттеу жұмысымыз «Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзіреттілігін қалыптастырудың педагогикалық-психологиялық негіздері» тақырыбында жүргізіліп, білім беру ұйымдарындағы менеджерлердің инновациялық басқару құзіреттіліктерін қалыптастыру процесінің педагогикалық-психологиялық негіздері айқындалды. Бұл зерттеу білім беру саласында инновацияларды тиімді енгізу мен басқарудың маңыздылығын ескере отырып, білім менеджерлерінің кәсіби дамуына ерекше көңіл бөлді.

Білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзіреттілігі – бұл білім беру ұйымында инновациялық үдерістерді басқару, өзгерістерге бейімделу және жаңашыл тәсілдерді тиімді пайдалану қабілеті. Бұл құзіреттілік педагогикалық және психологиялық тұрғыдан дұрыс ұйымдастырылған, оқытушы мен білім алушының өзара әрекеттесуін қамтамасыз ететін басқару тәсілдерін меңгеруді талап етеді.

Зерттеу жұмысында білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастыру мәселесі кешенді түрде қарастырылып, оның ғылыми-теориялық, тұжырымдамалық және тәжірибелік-эксперименттік негіздері айқындалды.

Бірінші бөлімде педагог кадрларды инновациялық басқару іс-әрекетіне дайындау мәселесінің зерттелуі, отандық және шетелдік тәжірибелердің сараптамасы мен әдіснамалық тұғырлар негізінде білім менеджерлерінің кәсіби құзыреттіліктерін жетілдірудің өзектілігі дәлелденді.

Екінші бөлімде болашақ білім менеджерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін инновациялық мінез-құлқын дамыту арқылы қалыптастыру ресурстық негіз ретінде қарастырылып, оларды инновациялық басқару іс-әрекетіне даярлаудың әдістемесі мен құрылымдық-мазмұндық үлгісі ұсынылды. Бұл тұжырымдамалық негіздер білім беру саласындағы басқару процестерін жаңғыртуға және басқарушылық мәдениетті дамытуға мүмкіндік береді.

Үшінші бөлімде жүргізілген тәжірибелік-эксперименттік жұмыстар білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін диагностикалау, бағалау және оларды дамытуға бағытталған білім беру бағдарламасының тиімділігін дәлелдеді. Эксперимент нәтижелері ұсынылған әдістеменің практикалық маңыздылығын және қолданбалы мүмкіндіктерін көрсетті.

Жалпы зерттеу жұмысымыз білім беру жүйесін жаңғыртуға бағытталған және білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттіліктерін қалыптастырудың теориялық және практикалық негізін қалап, білім саласындағы кадрлық саясаттың тиімділігін арттыруға үлес қосады. Зерттеу нәтижелері білім беру ұйымдарының жетекшілері мен педагогикалық жоғары оқу орындары үшін әдістемелік ұсыныстар ретінде қызмет ете алады.

Зерттеудің нәтижелері білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзіреттілігін қалыптастыруда бірнеше маңызды педагогикалық-психологиялық факторлардың рөлін көрсетті. Олардың арасында тұлғалық даму, кәсіби өзін-өзі жетілдіру, шығармашылық ойлау, жүйелі талдау және сыни бағалау қабілеттері маңызды орын алады. Сонымен қатар, оқыту үдерісінде заманауи педагогикалық әдістер мен технологияларды қолдану, сондай-ақ білім менеджерлерінің жеке дара ерекшеліктерін ескере отырып, инновациялық басқаруды жүзеге асыруда тиімді нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік береді.

Білім менеджерлерінің инновациялық құзіреттілігін қалыптастыруға бағытталған педагогикалық-психологиялық негіздер білім беру жүйесіндегі өзгерістерге дайын болуға, жаңа технологияларды енгізу кезінде туындайтын қиындықтарды жеңуге және басқару үдерісін тиімді ұйымдастыруға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, бұл үдерістердің тиімділігін арттыру үшін білім беру ұйымдарында арнайы курстар, тренингтер, кәсіби дамыту бағдарламалары мен семинарлар ұйымдастыру қажеттілігі айқындалды.

Болашақ білім менеджерінің басқару құзіреттілігін қалыптастырудың психологиялық-педагогикалық компоненті болашақ білім менеджерлері мен оқытушының паритет, демократия, бейресми және диалог тұрғысынан олардың бірлескен қызметін ұйымдастыру негізінде педагогикалық өзара әрекеттесуінің инновациялық механизмін ұсынады, өйткені ол:

- қарым-қатынас мәселесін қарау кезінде білім беру процесіне қатысушылардың барлығының зерттеу мәселесі бойынша білімдерге қол жеткізуге еріктілік пен қызығушылықтың болуы;
- әлеуетті кикілжіңдердің алдын алу немесе шешу саласындағы даулы мәселелер мен идеялар бойынша келісім негізінде оқытушы мен болашақ маманның бірлесіп шешім қабылдауы және орындауы;
- педагогикалық қарым-қатынас саласындағы білім беру процесіне қатысушылардың тәжірибесі құзыреттілігі;
- болашақ педагог-психологтың инновациялық басқару құзыреттілігі тәжірибесінің жаңа көздерін анықтау және оны практикалық қолдану мүмкіндіктерінің болуы;
- оқытушының құзыреттілік тәжірибесін қалыптастыру процесіндегі ынтымақтастығы, көмегі, қолдауы және ынталандыруы;
- болашақ білім менеджерлерінің мәдениет өкілдерімен қарым-қатынас мәселесінің аспектілерін шығармашылық талқылауды көздейді.

Мұндай бағыттарды әзірлеу білім беру үдерісі субъектілерінің педагогикалық өзара іс-әрекет мазмұны мен ерекшеліктерін контексте ашуға, диалогтық интерактивті формалардың маңыздылығын және болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру тәжірибесі кезінде олардың ұстанымдарын рефлексиялау қажеттілігін атап өтуге мүмкіндік берді.

Жоғары кәсіптік білім берудің мемлекеттік білім беру стандартының ережелерін ескере отырып, болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру тәжірибесіне қойылатын жалпы талаптар анықталды:

- өз кәсібінің әлеуметтік, кәсіби, жеке маңыздылығы, білім алушылардың бағдарланған оқытуды жүзеге асыру үдерісіндегі кәсіби рөлі;
- ғылыми-гуманистік дүниетаным, құндылықтар мен құндылықтық бағдарларының гуманистік жүйесі;
- өзара әрекеттесу негіздері, оның ағымының сәттілігіне әсер ететін факторлар, құрылымы, қарым-қатынас процесінде «бейімделу» механизмдері туралы білім жүйелері;
- білім алушыларды кәсіби қарым-қатынасқа дайындау процесінде оқытуды ұйымдастырудың заманауи, инновациялық әдістері;
- мәселелерді шешудің ғылыми логикасы, стратегиясы мен тактикасы, әдістері мен технологиялары;
- ауызша және вербалды емес мәдениеттің негіздері;
- бағдарланған оқытуды жүзеге асыру кезіндегі педагогикалық этиканың моральдық-этикалық нормалары мен талаптары.

Болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру тәжірибесі Қазақстандағы жоғары кәсіптік білім беру жүйесін жаңғыртудың қазіргі кезеңіндегі кәсіби құзыреттіліктің ажырамас бөлігі болып табылатыны дәлелденді. Зерттеу жұмысымыздың негізгі ережелері болашақ маманның педагогикалық өзара әрекеттесудегі құзыреттілік тәжірибесін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделінде көрсетілген, оның ішінде осы процестің кезеңдері және оның мақсатты, құрылымдық, мазмұнды, процедуралық, нәтижелі компоненттері бар. Мақсатты компонентіне болашақ маманның инновациялық басқару құзыреттілігін қалыптастыру процесінің негізгі функцияларының бірлігі мен өзара байланысы арқылы қол жеткізіледі.

Қорытындылай келе, білім менеджерлерінің инновациялық басқару құзіреттілігін қалыптастырудың педагогикалық-психологиялық негіздері білім беру жүйесінің сапасын арттыруға, инновациялық өзгерістерді іске асыруда нәтижелі болуға ықпал ететін маңызды фактор болып табылады. Зерттеу нәтижелері білім беру ұйымдарында басқару құзіреттіліктерін дамытуға қатысты іс-шараларды ұйымдастыруды жетілдіру, оқу бағдарламаларын қайта қарау және кәсіби даярлықты жүйелі түрде дамыту үшін негіз болып табылады.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 Қазақстан Республикасы Президентінің «Ұлт жоспары – бес институционалдық реформаны жүзеге асыру жөніндегі 100 нақты қадам» бағдарламасы. – Астана, 2015, мамыр-20. http://adilet.zan.kz/kaz/docs/ K1500000100

2 «Қазақстан Республикасының білім беруді және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы». Қазақстан Республикасы Үкіметінің № 988 Қаулысы // Егеменді Қазақстан – 2020, желтоқсан – 9.

3 Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Қазақстан Республикасында жоғары білімді және ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы: 2023 жыл 28 наурыз, № 248

4 Taylor F.W. The Principles of Scientific Management. – N.Y.: Cosimo Classics, 2006 – 88p.

5 Fayol H. Gloucester. General and Industrial Administration. – N.Y.: Martino Fine Books, 2013 – 142 p.

6 Druker P.F. The Practice of Management. – N.Y.: Harper Business; Ressue edition, 2006. – 416p.

7 Mayo E. The Human problem of an Industrial Civilization. – London; N.Y.: Routledge; Reprint edition, 2003. – 204 p.

8 Bush T. Theories of Educational Leadership and Management. 3rd. and. – London: Sage, 2009. – 150 p.

9 Mercer J., Barker B., Bird R. Human resource management in education. – London; New York: Routledge, 2010. – 204 p.

10 Zelvus R. Svietimo organizaciju vadyba. – Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2003. – 130 p.

11 Barkauskaite M. Suaugusiuju pedagogikos gaires: metodine priemone, skirta bakalaurams, magistrams, pedagogams / Vilniaus padgoginis universitetas. Edukologijos katedra. – Vilnius: VPU 1-kla, 2006. – 127 p.

12 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. – 46p.

13 Менеджмент в управлении школой / под ред. Шамовой Т.И. – М.: Магистр, 2005. – 230 с.

14 Трапицын С.Ю., Громова Л.А., Бавина П.А. Проектный менеджмент в образовании: учебно-методический комплекс. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2013. – 125 с.

15 Садирбекова Д.К. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру. 6D010300 – Педагогика және психология.

Философия докторы (PhD) дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация. Алматы, 2018

16 Пралиев С. Ж., Жампеисова К. К., Хан Н.Н. и др. Концептуальные основы системной модернизации педагогического образования Республики Казахстан // Педагогика және психология -2015. -№1. -С. 44-60

17 Касен Г.А., Отарбаева А.Б. Введение в психолого-педагогическую деятельность: учебное пособие. –Алматы: Алишер, 2011 –160 с.

18 Сапаргалиева А.Ж. Совершенствование профессиональной подготовки педагога-психолога как специалиста помогающих профессий. Дисс. на соиск. ученой степени доктора PhD по специальности 6D010300 –Педагогика и психология. Талдыкорган, 2015. –165 с.

19 Ахметкаримова К.С. Развитие диагностической деятельности будущих педагогов: Автореф... дис.к.п.н.. -Караганда, 2004. -28 с.

20 Сейтенова С.С., Мухангалиева Ш.А. Развитие исследовательской компетентности, как критерий успешности будущего педагога // Международный журнал экспериментального образования. –2013. –No 8. –С. 56-59.

21 Магауова А.С., Салханова Ж.Х. Формирование профессиональных компетенций у будущих педагогов-психологов // Вестник КазНПУ имени Абая, серия «Психология». -No1(54)-2018.-С.15.

22 Жайтапова А.А., Рудик Г.А., Белошниченко Е.В, Сатывалдиева А.С. Педагогика 21-го века на пороге школы / информационно-методический дайджест/ Алматы –РИПКСО, 2009.-304 с.

23 Сеничкина А.В. Реализация принципа преемственности в развитии диагностической компетентности субъекта непрерывного образования: Автореф... к.п.н..-Вологда, 2006. -20 с.

24 Таубаева Ш.Т. Компетентностный подход в структуре методологического знания педагогики. -Алматы. Қазақ университеті. 2009.-90 с.

25 Magzumova N., Mirza N., Zhumasultanova G., Kaziyev K. Professional pedagogical formation of the competence of the teacher-manager. Cypriot Journal of Educational Sciences, 2021, 16(5), p. 2698–2712. DOI: 10.18844/cjes.v16i5.6359

26 Космаганбетова Г., Аганина К. Формирование предпринимательской компетентности менеджеров образования с учетом вызовов 21 века. Педагогика и психология, 2022, №1 (50), 235–243 стр. https://journal-pedpsy.kaznpu.kz/index.php/ped/article/view/515

27 Толысбаев Б.С., Курманов Н.А., Ахмедьяров Е.А. Формирование модели компетенций менеджера инновационной деятельности на основе библиометрического анализа публикаций. Вестник ЕНУ им. Л.Н. Гумилева. Серия Экономическая 2021, №3 (136), ISSN: 2079-620X. http://rep.enu.kz/handle/enu/5431

28 Хайруллин М.Ф., Воробьев Д.И. Формирование управленческих компетенций руководящего звена в системе менеджмента организации: интеграция теоретических подходов и практических методик. Вестник Евразийской науки, 2025, Том 17, № s1. https://esj.today/PDF/04FAVN125.pdf

29. Jose M Gonzalez-Varona, Adolfo Lopez-Paredes, David Poza, Fernando Acebes. Building and Development of an Organizational Competence for Digital Transformation in SMEs. Journal of Industrial Engineering and Management, 2021 14 (1) p.15-24.

30 Marfri Gambal, Aleksandre Asatiani, Julia Kotlarsky. Strategic Innovation Through Outsourcing: A Theoretical Review. The Journal of Strategic Information Systems, 2022, 31 (2), P. 101718

31 M.-Chukri Idris, Alptekin Durmuşoğlu. Innovation Management Systems and Standards: A Systematic Literature Review and Guidance for Future Research. Sustainability, 2021, 13 (15), P. 51-81

32 Anastassiya Lipovka, Arman Islamgaleyev, Jeļena Badjanova. Innovation Capability of Women and Men Managers: Evidence from Kazakhstan. Access: Access to Science, Business, Innovation in the Digital Economy, 2021, 2 (1), P. 91-102.

33 Tolysbayev B., Kurmanov H., & Akhmedyarov E. Formation of an innovation manager' competency model based on bibliometric analysis of publications. ECONOMIC Series of the Bulletin of the L N Gumilyov ENU, (3), 2023, P. 133–149.

34 Педагогтің кәсіби стандарты // «Атамекен» Қазақстан Республикасы Ұлттық кәсіпкерлер палатасының Басқарма төрағасының 2017 жылғы 8 маусымдағы, №133 бұйрығына қосымша

35 Сармурзин Ербол Жанбырбаевич «8D01103 – Педагогика және психология» білім беру бағдарламасы бойынша философия докторы (PhD) дәрежесін алуға ұсынылған «Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары» тақырыбындағы диссертациялық жұмысы. Астана, 2024

36 «Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі» Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы 2020 жылғы 1 қыркүйек // http:memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyn-kazakstan-halkyna zholdauy-2020-zhylgy-1-kyrkuiek.html (2020 ж. 1 қыркүйек)

37 Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы. - Астана: Ақорда, 2007. – №319-III ҚРЗ // http:www.edu.gov.kz (2008 ж.10 қаңтар)

38 «Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 7 желтоқсандағы, №1118 Жарлығына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы қаулысы // http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1200000909 (2012 ж. 5 шілде)

39 Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің Бұйрығы. Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын бекіту туралы: 2023 жылдың 19 қаңтарда, № 2 бекітілген //https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2200028916

40 ҚР «Педагог мәртебесі туралы» Заңы // Егемен Қазақстан. - 2019, желтоқсан 31. - №250

41 «Қазақстан жолы – 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ». Астана, 2014. - 17 қаңтар.

42 Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2016-2019 жылдарға арналғанмемлекеттік бағдарламасы. - Астана, 2016, - 1 наурыз.

43 Мемлекет басшысының «Болашаққа бағдар: рухани жаңғыру» атты мақаласы. - Астана, 2017, сәуір-12. http://www.akorda.kz

44 Кишкель Е.Н. Управленческая психология: учебн. для сред. спец. учеб. заведений. - М., 2012. - 270 с.

45 Лебедев В.В. Образовательная деятельность учителя в учебном учреждении. //Школьные технологии. - 2006. - № 4. - С. 97-102.

46 Коноплина Н.В., Лазарев В.С. Развитие педагогического вуза: методология, теория, опыт: Монография. - Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2010. - 288 с.

47 Ворожцова, И.Б. Личностно-деятельностная модель обучения иностранному языку. - Ижевск: Издательский дом «Удмуртский университет», 2000 - 344 с.

48 Мандель Б.Р. Сравнительная педагогика: история, теория, проблематика: учебное пособие для обучающихся в магистратуре. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 573 с.

49 Зимина Е.Ю. Развитие управленческой компетентности будущего педагога профессиональной школы: дис. ... канд. пед. наук. – Екатеринбург, 2004. – 172 с.

50 Ахметова Г.К., Исаева З.А. Педагогика для магистратуры университетов. - Алматы: Қазақ университеті, 2006. - 327 с.

51 Кулибаева Д.Н. Методологические основы управления образовательной системой школ международного типа. - Алматы, 2006. - 480 с.

52 Гриффин Р. Менеджмент. – Бас. 12. – Алматы: «Ұлттық аударма бюросы» қоғамдық қоры, 2018. – 768 б.

53 Қадірова Б.Н. Оқушылардың шығармашылық әрекетін дамытудың кейбір ғылыми-педагогикалық проблемасы. Білім. №1.2005.16 б.

54 Т.М. Есимгалиева. Болашақ педагог-психологтардың кәсіби құзыреттілігін көптілді білім беру жағдайында қалыптастыру. 6D010300 – Педагогика және психология. Философия докторы (PhD) дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация. Алматы 2020

55 Мустояпова А.С. Оқушылардың танымдық белсенділігін қалыптастыру. Бастауыш мектеп.№12,2003.22-23б

56 Асқарқызы С. 6D012300 – Әлеуметтік педагогика және өзін-өзі тану білім беру бағдарламасы бойынша философия докторы (PhD) дәрежесін алуға дайындалған Университет жағдайында әлеуметтік-педагогикалық жұмыс менеджерлерін даярлаудың ғылыми педагогикалық негіздері тақырыбындағы диссертациялық жұмысы. Алматы, 2018.

57 Сухиненко Д.Н. Подготовка менеджеров в высшей школе США: диссер… к.п.н. – Волгоград, 2000. – 202с.

58 Maziah M., Saemah R., Nooraziah J. Procedia - Social and Behavioral Sciences 191. 2015, P.435-441. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.679

59 Zhumabekova K., Zelvys R., Algozhaeva N., Murzagulova M. Studying Future Educational Psychologists' Readiness for Innovation Management Competencies in Universities of Kazakhstan. International Journal of Instructionthis link is disabled, 2022, 15(4), P. 233–258.

60 Hui-Min Laia, Yu-Lin Hsiaob, Pi-Jung Hsiehc. The role of motivation, ability, and opportunity in university teachers' continuance use intention for flipped teaching. Computers & Education. Volume 124, 2018, P.37-50. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.05.013

61 Amanda L.Sullivan, Shanna Sadeh, Alaa K.Houri. Are school psychologists' special education eligibility decisions reliable and unbiased?: A multi-study experimental investigation. Journal of School Psychology. Volume 77, 2019, P. 90-109. https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.10.006

62 Braden J.S., Di Marino-Linnen E., Good Th.L. Schools, Society, and School Psychologists: History and Future Directions. Journal of School Psychology. Volume 39, Issue 2, March–April 2001, P.203-219. https://doi.org/10.1016/S0022-4405(01)00056-5

63 Zelvys R. School leadership and educational effectiveness: Lithuanian case in comparative perspective. Management-Journal of Contemporary management issues. Vol. 24. 2017, P.17-36 Special Issue. DOI: 10.30924/mjcmi.24.si.2

64 Godelek K., Kayarb O. University Education: Counseling Psychologist and Educational Psychologist Identity in Turkey. Procedia - Social and Behavioral Sciences. Volume 69, 24 December 2012, P. 1234-1243. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.12.056

65 Annosi M.C., Monti A., Martini A. Individual learning goal orientations in self-managed team-based organizations: A study on individual and contextual variables. Creativity and Innovation Management. Volume 29, Issue 3, 1 September 2020, P. 528-545. http://dx.doi.org/10.1111/caim.12377

66 Hensley N. Educating for sustainable development: Cultivating creativity through mindfulness. Journal of Cleaner Production. Volume 243, 10 January 2020. P. 421-434. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118542.

67 Gordienko T., Bezusova T., Mezentseva A. The Ability to Manage Future Teachers' Own Resources Formation. ARPHA Proceedings, 2020: P.735-750. DOI: 10.3897/ap.2.e0735

68 Khakunova F.P., Shkhakhutova Z.Z., Bersirova A.K. Professional competence build-up among future teachers and teaching psychologists during professional training. SHS Web of Conferences 87, 00033. 2020, P.1-8. https://doi.org/10.1051/shsconf/20208700033

69 Tsytulina N.V., Sokolova N.L., Sergeyeva M.G. Verification of Management Support of Professional and Educational Trajectory of Students in Terms of Socio-Cultural Educational Environment of University. NAUCHNYI DIALOG. Vol. 3. 2017, P. 271-288. DOI: 10.24224/2227-1295-2017-3-271-288

70 Әлқожаева Н.С., Жұмабекова Қ.Б. Педагогикалық менеджмент: оқу құр. – Бас. 2-ші. – Алматы: Қазақ университеті, 2018. – 132 б.

71 Кочетков В.И. Педагогический менеджмент как основа реализации иного уровня образования в профессиональном лицее: дис. ... канд. пед. наук. - СПб., 2002. - 234 с.

72 Жаксыбаева, А.Ж. Болашақ педагог-психологтардың кәсіби және тұлғалық қасиеттерін қалыптастыру. Молодой ученый. - 2014. - № 1 (60). С. 55-57.

73 Құсайнов А.Қ. Әлемдегі және Қазақстандағы білім берудің сапасы. - Алматы, 2013. – 196 б.

74 Абдуллоев А. Самообразование директоров школ в системе непрерывного повышения их квалификации: на материале сельских школ Республики Таджикистан: дис. …канд. пед. наук. – Душанбе, 2007. – 169с.

75 Аширбаева Н.Н., Бутова Е.В., Жунусбекова А., Иманчиев Ж.Е., Куанжанова К.Т., Мизимбаева А.С., Оразбаева К.О., Тектибаева Д.Д., Утюпова Г.Е., Шаумен Г.С. Система образования ведущих стран мира. – Алматы: КазНПУ имени Абая : Издательство «Ұлағат», 2014. – 144 с.

76 Valeeva R., Karimova L.Sh. (). Study of Educational Psychologists' Emotional Competence Development. Review of European Studies; Vol. 7, No. 5. 2015, P. 91-100. DOI: 10.5539/res.v7n5p91

77 Islamov A. The Development of Organizational and Managerial Skills of Future Technology and Entrepreneurship Teachers during Professional Training. Asian Social Science; Vol. 11, No. 1; 2015. P.1-5. doi: 10.5539/ass.v11n1p

78 Shalgynbayeva K.K., Aimoldanovna A.A. The Influence of Leadership Awareness of Future Teachers on the Development of Their Managerial Competencies. In: Erçetin Ş. (eds) Chaos, Complexity and Leadership 2016. ICCLS 2016. Springer Proceedings in Complexity. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64554-4_3. pp 33-41.

79 Ospanova B., Saktaganov B., Rahmet U., Sandbayeva A., Zhumagulova K. Realization of Variation Content Of University Education In The Context Of Professional Competence Formation Of Future Teacher. Procedia - Social and

Behavioral Sciences 185. 2015, P. 290 – 293. 3rd World Conference on Psychology and Sociology, DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.03.457

80 Baimenova B., Bekova Zh., Zhubakova S. Psychological Readiness of Future Educational Psychologists for the Work with Children in the Conditions of Inclusive Education. October 2015. Procedia - Social and Behavioral Sciences Vol. 205. P.577-583. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.09.082

81 Ryskaliyev S., Doshybekov A., Turdaliyev R., Koldasbaeva B., Khakimova Z. Development of the level of formation of managerial competence at the future pedagogues of physical culture in the aspect of comparative analysis. JOURNAL OF HUMAN SPORT AND EXERCISE. Vol. 15. P. 444-S452. DOI: 10.14198/jhse. 2020.15.Proc2.35

82 Жунусбекова А. Социально-экономические предпосылки подготовки будущих учителей начальных классов к управленческой деятельности. – Вестник ЕНУ им.Л.Гумилева. Серия гуманитарных наук. – 2015. – №3, (106). – С.159166.

83 Баширова Ж.Р.. Жоғарғы оқу орындарында жоғары мектеп оқытушысын даярлау мәселесі. Монография. - Алматы, 2010.- 119б

84 Баширова Ж.Р., Исаева З.А., Құсайынов А.Қ.Жоғары мектеп оқытушысын даярлауға бағытталған аспектіде университеттік білім беруді дамыту тұжырымдамасы. Алматы, 2004. - 19б.

85 https://zen.yandex.ru/media/id/5cff86289f709c00acc33227/basshy-andai-bolu-kerek-5d53ea216f5f6f00ad1c7725?utm_source=serp

86 Esaulova I. Innovative Behavior in Terms of Competences / I. Esaulova, N. Linkova, A. Merkusheva // III International Scientific and Practical Conference «Foreign Direct Investment for Company`S Sustainability: Regional Aspects». Innovation Management and Company Sustainability. – Prague, 2014. – P. 30–39

87 Абдуллаева П.Т. Диагностическая компетентность будущих педагогов-психологов в университетской среде:сущность и содержание // Вестник КазНУ. Серия педагогическая. –2016. - N 3. - (49).

88 Современный словарь иностранных слов: толкование, словоупотребление, словообразование, этимология / Л.М. Баш, А.В. Боброва и др. 4-е изд., стереотип. М.: Цитадель-трейд, Рипол классик, 2003. -960 с.

89 Балтабаев М.Х. Педагогическая культурология: Учебное пособие. Республиканский издательский кабинет Казахской академии образования им. Ы. Алтынсарина, Алматы, 2000. –268 с.

90 Хуторской А.К. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование -2003.-No2 – С.64

91 Лаврентьева Н.Б., Кузеванова О.М. К вопросу о понятийном поле компетентностного подхода: образование–компетентность-компетенции. Белово. 2008.ч.2. –320 с.

92 Кенжебеков Б.Т. Сущность и структура профессиональной компетентности специалиста // Высшая школа Казахстана. -2002. -No2. –С.171

93 Мынбаева А.К., Садвакасова З.М., Темирболат А.Б. Инновационные стратегии и технологии воспитания студентов, инновации обучения: учеб.метод.пос. -Алматы.Қазақ университеті. 2014. -92 с.

94 Абдуллаева П.Т. 6D010300 – Педагогика және психология білім беру бағдарламасы бойынша философия докторы (PhD) дәрежесін алуға дайындалған Университеттік білім беру жүйесінде болашақ педагог-психологтардың диагностикалық құзыреттілігін қалыптастыру тақырыбындағы диссертациялық жұмысы. Алматы, 2018.

95 Әлқожаева Н.С., Жұмабекова Қ.Б., Шашаева Г.Қ., Жәлиқызы Р. Болашақ педагогтарды инновациялық педагогикалық іс-әрекетке дайындау. Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің хабаршысы. 5 (399) 2022ж. 19-32 бб.

96 https://asu.edu.kz

97 https://riu.edu.kz

98 https://wkitu.kz

99 https://ineu.edu.kz

100 https://caiu.edu.kz/kk/bakalavriat-2

101 Человеческий капитал как основа формирования инновационной культуры казахстанского общества (социально-философский анализ). Коллективная монография/Под общ.ред. З.К. Шаукеновой. – Алматы: ИФПР КН МОН РК, 2014. – 279 с.

102 Таубаева Ш.Т., Мақсұтова И.О. Дидактикадағы инновация. Оқу құралы. – Алматы: Қарасай, 2020. – 368 б.

103 Әмір Ш.К. педагогикалық инновацияны басқару негізінде ұлттық гимназиянын үлгісін жетілдіру. автореф. ... пед. ғыл. канд:. 14.09.2005 – Астана, 2005 – 30б.

104 Кашапов М.М. Совершенствование творческого мышления профессионала. Монография/ под научн. Ред. Профессора А.В. Карпова. М.-Ярославль:. МАПН, 2006. 316 с.

105 Черняк Т. В. Создание модели компетенций руководителя-инноватора // Инновационные технологии управления персоналом: сб. ст. участников Все-рос. науч.-практ. конф. (26-28 февраля 2015 г.) / под ред. И.В. Резанович. Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2015. С. 8-12.

106 Algozhaeva N.S., Zhumabekova K.B. Technologies of Formation of Teachers‘ Readiness for Innovative Activity. Al-Farabi Kazakh National University, journal of Educational Sciences. «Қазақ университеті» № 2 (67) 2021. 4-10 стр.

107 Қазақстан Республикасының «Ғылым туралы» заңы Астана, Ақорда, 2011 жылғы ақпанның 18-і. № 407-IV

108 Медведев В.П. Инновации как средство обеспечения конкурентоспособности организации. –М. 2008.

109 Мутанов Г.М. Образование. Наука. Инновации / ред.-сост. Г.М. Маутканов. – 2-е изд., дополн. –Алматы: Қазақ университеті, 2011. -224 с.

110 Касен Г.А. Студенческий бизнес-инкубатор как научно-интеллектуальное поле формирования специалистов-исследователей // Вестник КазНУ. Серия «Педагогические науки» №2 (36) –Алматы, «Қазақ университеті», 2012г., 25-28с.

111 Кунафина Г.Т. Қазақстан Республикасының жоғарғы мектебіндегі инновациялық процестері: теориясы мен практикасы. Алматы, 2009

112 Курманалина Ш. Повышение квалификации преподавателей по новой педагогической технологии – путь к формированию профессиональной компетентности специалиста // Высшая школа Казахстана. – 2001. - № 3. – С.65-71.

113 Кулжанбекова Г.К. Коммуникативные игры как средство формирования компетентности будущих учителей (на материале факультетов иностранных языков): автореф. дис. … канд. пед. наук. – Алматы, 2006. – 25 с.

114 Жантлеуова Ш.К. Формирование профессиональной компетентности студентов в процессе педагогической практики: автореф. … канд. пед. наук. – Алматы, 2006. – 24 с.

115 Dolgova V.I., Salamatova A.A., Potapova M.V., Yakovleva N.O. и Yakovleva E.V. The research of the personality qualities of future educational psychologists. International Journal of Environmental & Science Education. 2017, Vol. 11, N. 17, P.10695-10700.

116 Rimantas Z., Kusainov A., Yessenova K., Sembaeva A. Educational development in a period of transition: the case of Kazakhstan // Central Asian Journal of Social Sciences and Humanitics - 2021, - №3. – P. 3-9.

117 Білім берудегі менеджмент/ Қ.Ш. Молдасан., К.А.Есенова, – Алматы: Қазақ университеті, 2021 жыл

118 Дюсенбаева Ж.Б. Инновациялық қызмет менеджерлерінің құзыретін қалыптастыру: оқыту әдістемесі мен технологиясы. – Астана: ЕҰУ, 2021. Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің 25 жылдығына арналған «Форсайт әдіснамасы негізінде инновациялық қызметтің менеджерлерін даярлау мәселелері» Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференцияның материалдары - Нұр-Сұлтан: Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ, 2021. 96-100 бб.

119 Исаева А.Б. «Инновационное образование как важное направление в подготовке конкурентоспособных специалистов». «Педагогика и психология», 2020, №3 (44)

120 Копченко И.Е., Твёлова И.А., Хлопкова В.М. Continuing professional training as a factor of teachers' professional and career growth. «Teacher Professionalism: Psychological and Pedagogical Support of a Successful Career» (ICTP 2020). SHS Web of Conferences, 2020, том 87, 11стр.

121 Бичева И.Б., Казначеева С.Н., Папуткова Г.А. Diagnostics of the development of independence of future teachers of vocational training. «Teacher Professionalism: Psychological and Pedagogical Support of a Successful Career» (ICTP 2020). SHS Web of Conferences, 2020, том 87.

122 Алексеев А.А. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для вузов / А.А. Алексеев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 259 с.

123 Алексеева М.Б. Анализ инновационной деятельности: учебник и практикум для вузов / М.Б. Алексеева, П. П. Ветренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 337 с.

124 Артяков В.В. Управление инновациями. Методологический инструментарий: учебник / В.В. Артяков, А.А. Чурсин, А.А. Островская. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2024. – 296 с.

125 Балыбердин В.А. Прикладные методы оценки и выбора решений в стратегических задачах инновационного менеджмента: монография / В.А. Балыбердин, А.М. Белевцев, Г.П. Бендерский. – 5-е изд., стер. – Москва: Дашков и К, 2022. – 240 с.

126 Баранчеев В.П. Управление инновациями: учебник для вузов / В. П. Баранчеев, Н. П. Масленникова, В. М. Мишин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 724 с.

127 Бурлаков В.В. Управление инновационным потенциалом предприятия с учетом латентности инноваций: монография / В.В. Бурлаков. — Москва: Издательство «Научный консультант», 2024. – 154 с.

128 Воронов В.С. Вероятностное моделирование в инновационном менеджменте: учебное пособие для вузов / В.С. Воронов, В.Р. Смирнова. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 136 с.

129 Герасимов К.Б. Управление инновациями и интеллектуальной собственностью: монография / К.Б. Герасимов, Е.Г. Шиханова, Е.С. Шкодина. – Москва: ИНФРА-М, 2023. – 226 с.

130 Голубков, Е. П. Инновационный менеджмент: учебное пособие / Е.П. Голубков. – Москва: ИНФРА-М, 2024. – 184 с.

131 Горфинкель В.Я. Инновационный менеджмент: учебник / под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2023. – 380 с.

132 Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник для бакалавров / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. – 5-е изд. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. – 208 с.

133 Дармилова Ж.Д. Инновационный менеджмент: учебное пособие бакалавров / Ж.Д. Дармилова. - 3е изд., стер. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2022. - 168 с.

134 Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами: учебник для вузов / А.П. Панфилова [и др.]; под общей редакцией А.П. Панфиловой, Л.С. Киселевой. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 313 с.

135 Инновационный менеджмент: учебник для вузов / под общей редакцией Л.П. Гончаренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 479 с.

136 Инновационный менеджмент: учебник и практикум для вузов / В.А. Антонец [и др.]; под редакцией В.А. Антонца, Б.И. Бедного. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 303 с.

137 Инновационный механизм развития управления промышленной организацией: монография / Е.В. Скубрий, И.И. Мельничук, А.В. Желтенков, М.Л. Плешков. – Москва: ИНФРА-М, 2024. – 168 с.

138 Козлов В.В. Инновационный менеджмент в АПК: учебник / В.В. Козлов, Е.Ю. Козлова. – Москва: КУРС: ИНФРА-М, 2024. – 364 с.

139 Мальцева С. В. Инновационный менеджмент: учебник для вузов / С. В. Мальцева; ответственный редактор С. В. Мальцева. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 517 с.

140 Масалова Ю.А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебное пособие для вузов / Ю.А. Масалова. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 191 с.

141 Мухамедьяров А.М. Инновационный менеджмент: учебное пособие / А.М. Мухамедьяров. – 3-е изд. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 191 с.

142 Патутина Н.А. Инновационный менеджмент в образовании: учебник / Н.А. Патутина, Ю.В. Гуськов, О.О. Киселёва. – Москва: ИНФРА-М, 2024. – 263 с.

143 Погодина Т.В. Инновационный менеджмент: учебник / Т.В. Погодина, Т.Г. Попадюк, Н.Л. Удальцова. – Москва: ИНФРА-М, 2023. – 343 с.

144. Поляков Н.А. Управление инновационными проектами: учебник и практикум для вузов / Н.А. Поляков, О. В. Мотовилов, Н. В. Лукашов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 384 с.

145 Резник С.Д. Управление изменениями. Практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации: учебное пособие / С.Д. Резник, М.В. Черниковская; под общ. ред. С.Д. Резника. – 3-е изд., стер. – Москва: ИНФРА-М, 2024. – 210 с.

146 Жумабекова К.Б. Білім берудегі инновациялық технологиялар және педагогтің инновациялық қызметі педагогикалық құбылыс ретінде. Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ-ң 90 жылдығы аясында Академик Т.Т. Тәжібаевтың туылғанына 114 жыл толуына арналған «Қазақстан ғылым және оқу-ағарту жүйесі: даму жолдары мен болашағы» атты халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция жинағы. – Алматы, 2024. 889-894 бб.

147 Жумабекова К.Б., Нуркалиев Б.С. Педагогикалық басқарудың инновациялық әдістері. әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті

педагогика және білім беру менеджменті кафедрасының 85 жылдығына арналған «Заманауи білім мен ғылым: тарихы, болашағы» атты халықаралық ғылыми конференция материалдары. – Алматы: Қазақ университеті, 2025. 461-464 бб.

148 Imanbekova G.B., Yermentayeva A.R., Bodauova B.K., Zhairgazina N.T. «Evaluation of university students in terms of psychological health brought about by technology», Cypriot Journal of Educational Sciences Volume 17, Issue 5, (2022) p. 1852-1859

149 Спиридонова, Е.А. Управление инновациями: учебник и практикум для вузов / Е.А. Спиридонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 314 с.

150 Тебекин, А. В. Инновационный менеджмент: учебник для бакалавров / А. В. Тебекин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 481 с.

151 Егорычев А.М., Болсынбекова Г.А. Болашақ педагог-психологтарды инновациялық іс-әрекетті басқаруға даярлығын қалыптастырудың теориясы мен практикасы//Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің Хабаршысы, 2022. №2(139) –Б. 215-225

152 Хотяшева, О. М. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для вузов / О.М. Хотяшева, М. А. Слесарев. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 326 с.

153 Чурсин, А.А. Управление инновациями: учебник / А.А. Чурсин, М.М.-С. Абуева. – Москва: ИНФРА-М, 2024. – 331 с.

154 Жумабекова К.Б. Педагог-психологтың инновациялық іс-әрекеті және оның бағыттары. «Фараби әлемі» атты студенттер мен жас ғалымдардың халықаралық ғылыми конференция материалдары. Алматы, Казахстан, 06-08 сәуір 2021ж. 2-том. –Алматы: Қазақ университеті, 2021. 510-512 бб.

155 Болсынбекова Г.А. 6D010300 – Педагогика және психология мамандығы бойынша философия докторы (PhD) дәрежесін алу үшін дайындалған «Болашақ педагог-психологтың инновациялық іс-рекетті басқаруға даярлығын қалыптастыру» тақырыбындағы диссертациялық жұмысы. Семей, 2023.

156 Theory and Praktice of Future Teachers Training for Work in Nev Ukrainian School: monograph/Edit. I.F. Prokopenko, I.M. Trubavina. -Prague, OKTAN PRINT s.r.o., 2020-674c.

157 Болсынбекова Г.А. Готовность учителя к инновационной деятельности: понятия и средства оценки //Опыт и перспективы развития воспитания в системе образования: Материалы Всероссийских XXIV социально-педагогических чтений с международным участием, посвященные 30-летию Российского государственного социального университета, под редакцией Л.В. Мардахаева.- Москва, 2021.- С.237-243

158 Официальный сайт ООО «Инфоурок» -курсы, тесты, видеолекции, материалы Ведущий образовательный портал России //infourok.ru/. 18.10.2020.12

159 Разаманова З.Н. Исследование готовности педагогических работников к реализации инновационной деятельности (из опыта ГБПОУ "Южно-Уральский государственный колледж". Инновационное развитие профессионального оброзования-2019- №2 с.77-85.

ҚОСЫМША А

Ғалымдардың «басқару» ұғымына берген анықтамалары

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

К.К. Найманбаева, Л.У. Сұлтанбаева	сәйкес объектіні бақылау, реттеу және жаңа шешімдер мен нақты ақпарат негізінде қорытынды шығаруға бағытталған іс-әрекет
К.Ғ. Ахметов	бір нәрсені реттеу, бір нәрсені меңгеру, басшылық ету
З.А. Исаева	барлық деңгейдегі субъектілердің білім беру жүйесінің жұмыс істеуі мен дамуын ұйымдастыруға бағытталған мақсатты қызметі
Д.Н. Кулибаева	түпкілікті нәтиже беретін кең ауқымды тұтас жүйелерді де жан-жақты қамтуға қабілетті кең мағыналы қолданыстағы ұғым
Д. Садирбекова	оқыту мен тәрбие үдерісінде субъектілердің өзараәрекеттестігінің адами қарым-қатынаста нәтижелі жүзеге асуын қамтамасыздандыру

ҚОСЫМША Ә

Қазақстандық ғалымдардың білім беру саласындағы басқару мәселесіне қатысты зерттеулері (1997-2024 жж.)

Аты-жөні	Зерттеу тақырыбы
1	2
Н.А. Абишев	Қазақстанның қазіргі заманғы мектебін реформалауда инновациялық мектептердің педагогикалық ұжымдары мен білім берудегі басқару органдары арасындағы өзара әрекеттестіктің ғылыми негіздері
Г.З. Адильгазинов	Шағын жинақты мектепте мұғалімнің педагогикалық үдерісті басқаруын жетілдірудің теориялық негіздері
А.К. Рысбекова	Гимназияда ғылыми-әдістемелік жұмыстарды басқарудың педагогикалық негіздері
А. Туксанбаев	Басқарушы мамандардың біліктілігін көтеру жүйесінде мектеп директорының басқарушылық мәдениетін қалыптастырудың педагогикалық шарттары
Ю.В. Баталов	Жоғары кәсіптік білімі бар мамандардың даярлығын жетілдірудің экономикалық және басқару проблемалары мен жолдары (Шығыс Қазақстан облысының және Қазақстан Республикасының көліктік-коммуникациялық кешені материалдары бойынша)
Е.Ш. Козыбаев	Көп деңгейлі білім беру жағдайында менеджмент негізінде қазіргі жоғары мектепті басқарудың ғылымипедагогикалық негіздері
Л.Н. Ким	Мемлекеттік емес ЖОО-да білім беру үдерісін басқарудың педагогикалық шарттары
Д.Н. Кулибаева	Халықаралық типтегі мектептердің кәсіби бағдарланған білім беру жүйесін басқарудың әдістемелік негіздері
С.З. Каирбекова	Қазақстан Республикасында денсаулық сақтау жүйесі мамандарының кәсіби біліктілігін қалыптастырудың ұйымдастырушылық-басқарушылық технологияларының әдіснамалық негіздері
С.Н. Калиева	Қазіргі әлеуметтік-мәдени жағдайдағы жалпы білім беретін қазақ мектебін басқаруды жетілдіру
А.Б. Куспанов	Жоғары мектепті басқару әлеуметтік институттың функциясы ретінде
Ф.Я. Вассерман	Жалпы білім беретін мектептерде оқыту сапасын басқару технологиясы
Т.М. Баймолдаев	Жалпы білім беретін мектепті басқарудың ғылыми педагогикалық негіздері
С.К. Исламгулова.	Жалпы білім беретін орта мектептің педагогикалық жүйесін дамытуды басқарудың теориясы мен практикасы
Э.Т. Баярыстанова	Сараптама мен талдау мектепте білім беру сапасын басқарудың тиімділігі ретінде
Н.Н. Мерхайдарова	Жалпы білім беретін мектептегі жасөспірімдер арасындағы тұлғааралық қақтығыстарды педагогикалық басқару
Г.К. Байжикенова	Заманауи мектептің тұтас педагогикалық үдерісін инновациялық басқаруды дамыту

Ж.Б. Умирбекова	Қазіргі қоғамның жаһандану жағдайында білім берудегі менеджменттің педагогикалық-ұйымдастыру негіздері
Б. Сайлыбаев	Үздіксіз кәсіби-педагогикалық білім беру жүйесінде мұғалімдер даярлығын басқарудағы сабақтастықтың ғылыми негіздері
Д.И. Абдраимов.	Техникалық және кәсіптік білім беруді ақпараттандыру жағдайында мұғалімдерді басқарушылық іс-әрекетке даярлау жүйесін дамыту
Қ.Ш. Молдасан	Жүсіп Баласағұнның педагогикалық мұрасындағы ізгілікті басқарудың негіздері
А.С. Сатывалдыева	Жоғары білім беру сапасын тиімді басқарудың үлгісін жасаудың ғылыми негіздері
З.М. Садвакасова	Университеттер құрылымында мектеп менеджерлерін даярлаудың педагогикалық шарттары
А. Жунусбекова	Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерін басқарушылық ісәрекетке даярлау
М. Книсарина	Кіші мектеп жасы оқушыларының басқарушылық іскерліктерін қалыптастыру
К.Б. Аданов	Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби даярлау үдерісінде басқарушылық мәдениетін қалыптастыру
Д.К. Садирбекова	Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру
Г.А. Болсынбекова	Болашақ педагог-психологтың инновациялық іс-әрекетті басқаруға даярлығын қалыптастыру
С. Асқарқызы	Университет жағдайында әлеуметтік-педагогикалық жұмыс менеджерлерін даярлаудың ғылыми педагогикалық негіздері
К.А. Есенова	Білім беру менеджерлерін дайындау жүйесі (салыстырмалы талдау)
Е.Ж. Сармурзин	Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары

ҚОСЫМША Б

Н.Қ. Тоқсанбаеваның «Ерік жігеріңіз мықты ма?» сауалнамасы

Сұрақтар:

1. Қиялдап көріңіз, мынау не? (Егер қара фонда екі ақ дақты қарасаңыз)

А) Сізден алыстаған пойыздың артқы шамдары

Ә) Көзге арналған масканың тесігі

Б) қараңғыда көре алатын көз

2. Авиацияда қызмет етсеңіз, кім болар едіңіз?

А) стюардесса

Ә) жолаушылар ұшағының ұшқышы

Б) ұшақтармен байланыста отыратын аэродромдағы диспетчер

3. Сізге цех немесе контор интерьерінің жобасын жасауға сенім білдірді. Мекемеде қандай түстің көп болғанын қалар едіңіз?

А) ашық көк, сарғыш жасыл, қызғылт

Ә) қызыл немесе сары

Б) қара жасыл, көк

4. Гималайдағы Нангапарбат шыңын жалғыз бағындыру үшін не қажет?

А) шамалы есалаң болу

Ә) шымыр

Б) өз-өзіне сенімді болу

5. Театрға қатты көргіңіз келген қойылымға бардыңыз. Кассада билет бітіп қалыпты. Не істейсіз?

А) билетті ертерек алмағаныңызға өкінесіз

Ә) басқа жолмен билетсіз кіруге тырысасыз

Б) билетті алдын ала сатып алып, кассадан басын төмен салып кеткендерге күле қарайсыз

6. Үйдің есігін біреу қағып тұр. Есікті ашсаңыз, ұсқынсыз киінген ер адам көмек сұрап тұр. Емханадан енді ғана шықса керек, үйіне қайтуға билет алуға ақшасы жоқ көрінеді. Не істейсіз?

А) мұндай жағдайдан бас тарта алмайсыз. Мүмкін, шынымен-ақ, сіздің көмегіңіз керек

Ә) мұндай өтірікшілердің талайын көрдім деп есікті тарс жауып аласыз

Б) емханадан шыққан қағазын көрсетсе, ақша беріп көмектесуіңіз мүмкін

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

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

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

Егер, *берген жауаптарыңыздың саны тең* болып жатса, сіздің аралас түрге жататыныңыз болса керек. Демек, мінезіңіз көңіл-күйіңізге, жағдайға байланысты өзгеріп тұрады. Құбылмаңыз.

ҚОСЫМША В
Жетістік мотивациясын (ЖМТ) өлшеуге арналған А. Мехрабиан сауалнамасы

А формасы (ер адамға).

1. Мен жаман баға алудан қорқудан гөрі жақсы баға алу туралы көбірек ойлаймын.

2. Егер мен қиын, бейтаныс тапсырманы орындауым керек болса, онда мен оны жалғыз емес, біреумен бірге жасағанды жөн көремін.

3. Мен орындай алатын оңай міндеттерге қарағанда, орындай алатыныма сенімді болмасам да, қиын тапсырмаларды көбірек қолға аламын.

4. Мені тосынсыйлар болуы мүмкін қиын істен гөрі шиеленісті қажет етпейтін сенімді жұмыстар қызықтырады.

5. Егер менде бірдеңе дұрыс шықпаса, өзім жақсы істей алатын нәрсеге көшкеннен гөрі, онымен күресу үшін бар күшімді салар едім.

6. Мен өзімнің атқаратын функцияларым нақты анықталған және орташа жалақыдан жоғары жалақы төлейтін, өз рөлімді өзім анықтайтын, орташа жалақымен жұмыс істегенді қалаймын.

7. Мен көркем әдебиеттен гөрі арнайы әдебиеттерді оқуға көбірек уақыт бөлемін.

8. Мен маңызды күрделі істі қалаймын, бірақ оның сәтсіздікке ұшырау ықтималдығы 50% болса да, оның күрделілігі емес, маңыздылығы өте жоғары.

9. Мен шеберлікті қажет ететін және көпшілік білмейтін, сирек кездесетін ойындардан гөрі, көптеген адамдарға белгілі ойын-сауық ойындарын үйренер едім.

10. Мен жолдастарыммен келіспей қалсам да, өз жұмысымды мүмкіндігінше жақсы орындау өте маңызды.

11. Егер мен карта ойнайтын болсам, қиын, терең ойлауды қажет ететін ойыннан гөрі қызықты, ойын-сауық ойынын ойнаған болар едім.

12. Мен барлық қатысушылардың күші шамамен тең болғаннан гөрі басқалардан күшті болатын жарыстарды жақсы көремін.

13. Жұмыстан бос уақытымда мен демалу мен көңіл көтеруден гөрі өзімнің дағдыларымды дамыту үшін қандай да бір ойынды игеремін.

14. Мен қателесу қаупі 50% болса да, басқалардың айтқанын емес, өзіме қажет деп санайтын нәрсені істегенді жөн көремін.

15. Егер маған таңдау берілсе, онда мен бастапқы жалақы 100 мың болатын және бастапқы жалақы 80 мыңға тең болатын және 5 жылдан кешіктірмей 180 мыңнан артық алатындығыма кепілдік беретін жұмыстан гөрі белгісіз мөлшерде қалуы мүмкін жұмысты таңдайтын едім.

16. Мен жеке бәсекелесуден гөрі командада ойнағанды жөн көремін.

17. Мен істі тез аяқтауға тырысқаннан гөрі, нәтижеге толық қанағаттанғанша күш жұмсап жұмыс істегенді жөн көремін.

18. Емтиханда мен өткен материал бойынша нақты сұрақтарды, жауап беру үшін өз пікірімді айтуды талап ететін сұрақтарды қалаймын.

19. Мен сәтсіздікке ұшырау ықтималдығы бар істі таңдаған болар едім.

20. Емтиханға сәтті жауап бергеннен кейін, жақсы баға алғаным үшін қуанғаннан емес, жеңілдеп қалғаным үшін терең демалар едім («өтті-ау!»).

21. Егер мен аяқталмаған екі нәрсенің біріне қайта оралсам, мен оңайына емес, қиынына қайта оралар едім.

22. Бақылау тапсырмасын орындау кезінде мен оны қалай дұрыс шешу керектігі туралы емес, қандай да бір қателік жібермеу туралы көбірек алаңдаймын.

23. Егер мен бір істің шешімін таба алмасам, тығырықтан шығу жолын өзім іздеуді жалғастырғаннан гөрі, біреудің көмегіне жүгінемін.

24. Сәтсіздікке ұшырасам, сол істі жалғастыруға деген құлшынысымды жоғалтпай, одан да жинақы және жігерлі боламын.

25. Егер қандай да бір бастаманың сәттілігіне күмән туындаса, онда мен тәуекелге бармаймын, бірақ белсенді түрде атқарамын.

26. Мен күрделі істі қолға алғанда, нәтижелі болады деп үміттенгеннен гөрі оны жасай алмаймын деп қорқамын.

27. Мен өз жұмысым үшін жеке жауапкершілікті өз мойныма алғаннан гөрі біреудің басшылығымен тиімдірек жұмыс істеймін.

28. Мен өзіме сенімді, таныс тапсырмадан гөрі қиын бейтаныс тапсырманы орындағанды ұнатамын.

29. Егер маған белгілі бір тапсырманы жалпылама емес, нақты не және қалай орындау керектігін айтса, мен тапсырма бойынша нәиижелі жұмыс істеймін.

30. Егер мен қандай да бір мәселені ойдағыдай шешсем, онда басқа істен гөрі тағы да осындай мәселені шешуге құлшынар едім.

31. Бәсекелесу қажет болғанда, менде алаңдаушылық пен қобалжудан гөрі қызығушылық пен толқу пайда болады.

32. Мен болашақ жоспарларымды нақты жүзеге асыруға тырысқаннан гөрі көбірек армандауды қалаймын.

Б формасы (әйел адамға)

1. Мен төмен баға алудан қорқуды емес, жақсы баға алу туралы көбірек ойлаймын.

2. Мен өзім орындай алатын, оңай тапсырмалардан гөрі, орындай алатынына сенімді болмасам да, қиын тапсырмаларды жиі орындаймын.

3. Мені тосынсыйлар болуы мүмкін қиын істен гөрі шиеленісті қажет етпейтін сенімді жұмыстар қызықтырады.

4. Егер менде бірдеңе дұрыс шықпаса, өзім жақсы істей алатын нәрсеге көшкеннен гөрі, онымен күресу үшін бар күшімді салар едім.

5. Мен өзімнің атқаратын функцияларым нақты анықталған және орташа жалақыдан жоғары жалақы төлейтін, өз рөлімді өзім анықтайтын, орташа жалақымен жұмыс істегенді қалаймын.

6. Менің уайымым сәттілікке үміттенуден гөрі сәтсіздіктен қорқудан туындайды

7. Мен ғылыми-танымал әдебиетті ойын-сауық жанрындағы әдебиеттен артық көремін.

8. Мен маңызды күрделі істі қалаймын, бірақ оның сәтсіздікке ұшырау ықтималдығы 50% болса да, оның күрделілігі емес, маңыздылығы өте жоғары.

9. Мен шеберлікті қажет ететін және көпшілік білмейтін, сирек кездесетін ойындардан гөрі, көптеген адамдарға белгілі ойын-сауық ойындарын үйренер едім.

10. Мен жолдастарыммен келіспей қалсам да, өз жұмысымды мүмкіндігінше жақсы орындау өте маңызды.

11. Емтиханға сәтті жауап бергеннен кейін, жақсы баға алғаным үшін қуанғаннан емес, жеңілдеп қалғаным үшін «өтті-ау!» деп терең демалар едім.

12. Егер мен карта ойнайтын болсам, қиын, терең ойлауды қажет ететін ойыннан гөрі қызықты, ойын-сауық ойынын ойнаған болар едім.

13. Мен барлық қатысушылардың күші шамамен тең болғаннан гөрі басқалардан күшті болатын жарыстарды жақсы көремін.

14. Сәтсіздікке ұшырасам, сол істі жалғастыруға деген құлшынысымды жоғалтпай, одан да жинақы және жігерлі боламын.

15. Сәттілік қуанышынан гөрі сәтсіздіктер өмірімді уландырады.

16. Жаңа белгісіз жағдайларда менде қызығушылықтан гөрі толқу мен мазасыздық пайда болады.

17. Мен жаңа тағам жасауға тырысамын, бірақ әдетте жасап жүрген дәмді тағамымнан нашар болып шығуы мүмкін.

18. Мен лайықты, бірақ қызықсыз нәрсені жасаудан гөрі жағымды және ауыртпалықсыз нәрсе жасағым келеді.

19. Мен бір уақытта екі-үш істі тез аяқтауға тырысқаннан гөрі, барлық уақытымды бір істі тыңғылықты орындауға жұмсаймын.

20. Егер мен сырқаттанып, үйде қалуға мәжбүр болсам, онда мен уақытымды жұмыс жасамай, демалуға жұмсаймын.

21. Егер мен бір бөлмеде бірнеше қызбен бірге тұрсам және біз көңілді отырыс өткізуді шешсек, онда оны өзім ұйымдастырғанды жөн көремін.

22. Егер мен бір істің шешімін таба алмасам, тығырықтан шығу жолын өзім іздеуді жалғастырғаннан гөрі, біреудің көмегіне жүгінемін.

23. Бәсекелесу қажет болғанда, менде алаңдаушылық пен қобалжудан гөрі қызығушылық пен толқу пайда болады.

24. Мен күрделі істі қолға алғанда, нәтижелі болады деп үміттенгеннен гөрі оны жасай алмаймын деп қорқамын.

25. Мен өз жұмысым үшін жеке жауапкершілікті өз мойныма алғаннан гөрі біреудің басшылығымен тиімдірек жұмыс істеймін.

26. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем задание знакомое, в успехе которого я уверена.

27. Мен өз жұмысым үшін жеке жауапкершілікті өз мойныма алғаннан гөрі біреудің басшылығымен тиімдірек жұмыс істеймін.

28. Мен өзіме сенімді, таныс тапсырмадан гөрі қиын бейтаныс тапсырманы орындағанды ұнатамын.

29. Егер мен маңызды істі орындау кезінде қателік жасасам, онда жағдайды тез қолға алып, түзетуге тырысқаннан гөрі, үмітсіздік пен уайымға беріліп кетемін.

30. Мен болашақ жоспарларымды нақты жүзеге асыруға тырысқаннан гөрі көбірек армандауды қалаймын.

А формасының кілті

№ п/п	+3	2	1		1	2	3
1	**7**						
2	**1**						
3	**7**						
4	**1**						
5	**7**						
6	**1**						
7	**7**						
8	**7**						
9	**1**						
10	**7**						
11	**1**						
12	**1**						
13	**7**						
14	**7**						
15	**1**						
16	**1**						
17	**7**						
18	**1**						
19	**7**						
20	**1**						
21	**7**						
22	**1**						
23	**1**						
24	**7**						
25	**1**						
26	**1**						

27	**1**						
28	**7**						
29	**1**						
30	**1**						
31	**7**						
32	**1**						

Б формасының кілті

№ п/п	**3**	**2**	**1**		**1**	**2**	**3**
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

ҚОСЫМША Г

Тегі, аты _____
*Тобы:*_____

САУАЛНАМА

«Менеджмент және менеджер туралы ұғым»

(Е.Ю.Зимина)

Құрметті әріптестер! Сіздің алдыңызда болашақ білім менеджерінің менеджмент және менеджерлер туралы түсінігін анықтауға арналған сауалнама. Деректерді статистикалық өңдеу арқылы алуға болатын ақпарат ғылыми зерттеулердің қорытындылары маңызды болғандықтан бізге аса қажет. Сіздерден шынайы жауап күтеміз. Пікір дұрыс немесе дұрыс болмауы мүмкін екенін ұмытпаңыз және бізді ұсынған мәселелер бойынша сіздің жеке ойыңыз қызықтырады.

Сауалнаманы толтыру үлгісі: сұрақтарды мұқият оқыңыз және Сіздің пікіріңізбен сәйкес келетін нұсқаның сандарын қоршап қойыңыз. Сәттілік тілейміз!

№	Сұрақтар мен жауаптары
1. КЕЛТІРІЛГЕН НҰСҚАЛАРДЫҢ ҚАЙСЫСЫ СІЗДІҢ ОЙЫҢЫЗША, МЕНЕДЖМЕНТ ҰҒЫМЫНА ЖАҚЫН?	
1.1	адам қызметі өндірісті, сауда-саттықты басқаруға негізделген;
1.2	адам қызметі ең төменгі шығындар бойынша барынша жоғары тиімділікке бағытталған;
1.3	адам қызметі максималды пайда алуға бағытталған;
1.4	адам қызметі экономикамен байланысты;
1.5	адам қызметі ұжымды басқарумен байланысты.
2. ҚЫЗМЕТТІҢ ҚАЙ САЛАСЫ «МЕНЕДЖМЕНТ» ТҮСІНІГІМЕН КӨБІРЕК БАЙЛАНЫСАДЫ?	
2.1	өнер;
2.2	өнеркәсіп;
2.3	ауыл шаруашылығы;
2.4	сауда;
2.5	жарнама;
2.6	демалыс, ойын-сауық;
2.7	білім беру мекемесі;
2.8	банк;
2.9	денсаулық сақтау.
3. АТАЛҒАН МАМАНДЫҚТАРДЫҢ ҚАЙСЫСЫ МЕНЕДЖМЕНТ НЕГІЗДЕРІН БІЛУ ҮШІН БАРЫНША МАҢЫЗДЫ?	
3.1	дін қызметкері;
3.2	әскери қызметкер;
3.3	сатушы;

3.4	педагог;
3.5	ғалым;
3.6	жұмысшы;
3.7	фермер;
3.8	банкир.
4. ҚАНДАЙ ЖҰМЫС ОРНЫНДА МЕНЕДЖМЕНТ НЕГІЗІ ТУРАЛЫ БІЛІМ ҚАЖЕТ?	
4.1	шоу-бизнестегі продюсер
4.2	дүкен директоры
4.3	білім беру мекемесінің директоры
4.4	өнеркәсіптік кәсіпорын директоры
4.5	театр директоры
4.6	университет ректоры
4.7	шаштараз салонының иесі
4.8	ауруханаңың бас дәрігері
4.9	газет редакторы
5. НӘТИЖЕЛІ МЕНЕДЖЕР ҮШІН ҚАНДАЙ БІЛІМ ҚАЖЕТ?	
5.1	заңдар
5.2	экономика
5.3	психология
5.4	педагогика
5.5	ақпараттық технология
5.6	социология
5.7	жарнама
5.8	техника
5.9	маркетинг
6. НӘТИЖЕЛІ МЕНЕДЖЕР ҚАНДАЙ ДАҒДЫЛАРҒА ИЕ БОЛУЫ КЕРЕК?	
6.1	адамдармен ынтымақтастық
6.2	шешімдер қабылдау
6.3	қызметкерлердің кеңесін тыңдау
6.4	ақпараттық технологияларды меңгеру
6.5	жұрт алдында сөйлеу қабілеті
6.6	адамдарды басқара білу
6.7	жылдам оқу
6.8	жақсы ұйымдастыру
6.9	орындаушыларға тапсырмаларды орнату жолын табу
7. МЕНЕДЖЕР ҚАНДАЙ СИПАТҚА ИЕ БОЛУЫ КЕРЕК?	
7.1	шешімділік
7.2	сенімділік
7.3	шаруашылдық
7.4	үнемшілдік
7.5	ашықтық
7.6	жолдастық сезім
7.7	жаңашылдық
7.8	белсенділік
7.9	жауапкершілік
7.10	адалдық

8. ТӨМЕНДЕГІ ҰЙЫМДАР ҮШІН МЕНЕДЖМЕНТ ҚАҒИДАТТАРЫН ТҮСІНУ ЖӘНЕ ҚОЛДАНУДЫ 1-ДЕН 10-ҒА ДЕЙІНГІ БАЛЛ ШКАЛАСЫ БОЙЫНША БАҒАЛАҢЫЗ	
8.1	кәсіпорын
8.2	аурухана
8.3	білім беру мекемесі
8.4	көтерме қойма
8.5	супермаркет
8.6	интернат
9. КЕЛЕСІ ЛАУАЗЫМДАРҒА МЕНЕДЖМЕНТ ҚАҒИДАТТАРЫН ТҮСІНУ ЖӘНЕ ҚОЛДАНУДЫ 1-ДЕН 10-ҒА ДЕЙІНГІ БАЛЛ ШКАЛАСЫ БОЙЫНША БАҒАЛАҢЫЗ	
9.1	кәсіпорын директоры
9.2	бас инженер
9.3	бригадир
9.4	супермаркет директоры
9.5	басесепші
9.6	сатушы
9.7	білім беру мекемесінің директоры
9.8	педагог
9.9	мектеп асханасының меңгерушісі
10. НӘТИЖЕЛІ МЕНЕДЖЕРГЕ ҚАЖЕТТІ ЖЕКЕ ҚАСИЕТТЕРДІ БАҒАЛАҢЫЗ	
10.1	тәуекелге бейімділік
10.2	жауапкершілік
10.3	төзімділік
10.4	шешімділік
10.5	бастамашылдық
10.6	көшбасшылық
10.7	қарым-қатынас
10.8	икемділік
10.9	салқынқандылық
10.10	қайырымдылық
10.11	шығармашылық
10.12	ұйымдастырушылық қабілет
11. БОЛАШАҚ БІЛІМ МЕНЕДЖЕРІНІҢ ҚЫЗМЕТІНДЕ БАСҚАРУ ФУНКЦИЯСЫН ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ ҮШІН МЕҢГЕРУ ҚАЖЕТ ДЕП САНАЙТЫН БІЛІМ, БІЛІК, ҚАБІЛЕТ ДАҒДЫЛАР МЕН ЖҰМЫС ӘДІСТЕРІН ТІЗІМДЕУ	

ҚАТЫСҚАНЫҢЫЗ ҮШІН РАҚМЕТ!

ҚОСЫМША Ғ

Ю.А. Токарева бойынша басқарушылық құзыреттерді бағалау әдістемесі (БҚБӘ)

Әдістеменің мақсаты - басшылық лауазымдарды атқаратын (иеленуді жоспарлайтын) адамдарды кешенді бағалау жүйесін қалыптастыруға мүмкіндік беретін кәсіби-психологиялық модельдер құру, сондай-ақ оларды одан әрі кәсіби дамыту бойынша ұсынымдар әзірлеу.

Әдістеме келесі кезеңдерден тұрады:

1 кезең. Кандидаттың бағалау парағын толтыру, нәтижелерді өңдеу;

2 кезең. Сауалнама барысында алынған деректерді талдау, шкалалардың әрқайсысы бойынша басқару құзыреттіліктерінің көрініс деңгейлерін бөлу;

3 кезең. Алынған деректерді интерпретациялау, құзыреттердің графикалық диаграммасын жасау; сынақ сенімділігін тексеру;

4 кезең. Кандидаттың одан әрі даму спектрін айқындау үшін көрсеткіштердің әрқайсысы бойынша ұсынымдар жасау.

Ю.А. Токарева әдістемесі бойынша сауалнама

Нұсқаулық: Әрбір тұжырыммен танысып, төмендегі шкала бойынша бағалаңыз:

1 - Мүлдем келіспеймін;
2 - Келіспейтін сияқтымын;
3 - Нақты айта алмаймын;
4 - Келісетін сияқтымын;
5 - Толық келісемін.

Көшбасшылық және ұйымдастырушылық қабілеттер

☐ Мен командаға ортақ мақсаттарға жетуге шабыт бере аламын.

☐ Қызметкерлер арасында міндеттерді тиімді бөле аламын.

Интеллектуалдық қасиеттер мен қабілеттер

☐ Мен жаңа ақпаратты тез меңгеріп, оны тәжірибеде қолдана аламын.

☐ Күрделі жағдайларда стандартты емес шешімдер ұсына аламын.

Эмоциялық тұрақтылық (стреске төзімділік)

☐ Стресті жағдайларда сабыр сақтап, рационалды бола аламын.

☐ Қақтығысты жағдайларда эмоциямды басқара аламын.

Коммуникация, қарым-қатынасқа бейімділік

☐ Әртүрлі адамдармен тез тіл табыса аламын.

☐ Өз ойымды анық және сенімді түрде жеткізе аламын.

Мақсаткерлік

☐ Алға нақты мақсаттар қойып, соған жетуге ұмтыламын.

☐ Мақсатқа жету жолында қиындықтардан тайынбаймын.

Жауапкершілік, орындаушылық

☐ Басталған істі әрқашан соңына дейін жеткіземін.

☐ Маған жүктелген тапсырмаларды уақытында орындаймын.

Өзін-өзі ұйымдастыру

☐ Жұмыс уақытымды тиімді жоспарлай аламын.

☐ Жұмыста басымдықтарды дұрыс қоя аламын.

Басқару стильдері

☐ Шешімдерді өзім қабылдағанды жөн көремін (авторитарлық стиль).

☐ Шешім қабылдауда команда пікірін ескеруге тырысамын (демократиялық стиль).

☐ Қызметкерлерге толық еркіндік беремін (либералдық стиль)

Нәтижелерді интерпретациялау үлгісі

1. Әр бөлім бойынша ұпайларды қосыңыз.
2. Әр шкала бойынша орташа ұпайды есептеңіз.
3. Жоғары ұпайлар (4.0-5.0) - қасиет жақсы дамыған.
4. Орташа ұпайлар (2.5-3.9) - дамыту қажет.
5. Төмен ұпайлар (1.0-2.4) - тәуекел аймағы, ерекше назар қажет.

Нәтижелерге сүйене отырып, жеке даму жоспарын құру ұсынылады.

ҚОСЫМША Д

Білім менеджерінің басқарушылық құзыретін форсайт әдісі арқылы бағалау

1-бөлім: Форсайт ойлау және болжау қабілеті

1.1. Сізге 2040 жылдағы білім беру жүйесінің болашағын сипаттаңыз (5–6 сөйлем).

Мысалы: қандай технологиялар енеді, білім менеджерлерінің рөлі қалай өзгереді, білім беру мекемелері қандай сипатқа ие болады?

1.2. Келесі тұжырымдарға 1-ден 5-ке дейінгі шкала бойынша баға беріңіз: *(1 - мүлдем келіспеймін, 5 - толықтай келісемін)*

- Мен белгісіздік жағдайында да тиімді шешім қабылдай аламын;
- Мен трендтерді сараптап, ұзақ мерзімді жоспар құра аламын;
- Мен инновациялық идеяларды жүзеге асыруға бейіммін;
- Мен болашақтағы тәуекелдерге дайынмын;
- Мен ұжымымды жаңа идеяларға бейімдей аламын.

2-бөлім: Басқарушылық құзыреттілік (қызметтік)

2.1. Қандай басқарушылық қызмет түрлерін өзіңіз сенімді орындай аласыз? *(көп жауап беруге болады)*

- ☐ Команданы басқару;
- ☐ Қаржы және ресурстарды жоспарлау;
- ☐ Сапаны бақылау;
- ☐ Жобалық басқару;
- ☐ Цифрлық трансформация енгізу;
- ☐ Дағдарыс кезінде шешім қабылдау;

2.2. Мына құзыреттерді қаншалықты меңгергенсіз?

(0 – жоқ, 5 – өте жоғары деңгейде)

Құзырет	Баға (0-5)
Стратегиялық жоспарлау	
Коммуникация (ұжым, қоғаммен)	
Эмоционалды интеллект	
Қарамағындағылармен жұмыс	
Технологиялық жаңалықтарды қолдану	

3-бөлім: Форсайт кейс (сценарийлік сұрақ)

3.1. КЕЙС:

"2040 жылы мектептердің көпшілігі онлайн форматқа көшті. Ата-аналар мен оқушылар білім беру сапасына күмән келтіреді. Жасанды интеллект оқушыларға жеке оқу траекториясын ұсынса да, адамдық қатынас жетіспейді. Сіз – мектеп директорысыз."

Сіздің әрекетіңіз:

- Сапаны арттыру үшін не істейсіз?
- Ұжымды қалай ынталандырасыз?
- Болашақ трендке қалай бейімделесіз?

(Толық жауап беріңіз)

4-бөлім: Өзін-өзі бағалау және рефлексия

4.1. Өзіңізді төмендегі сипаттамалар бойынша балай бағалайсыз?

Қасиет / Дағды	Баға (1-5)
Көшбасшылық	
Икемділік	
Жауапкершілік	
Тәуекелге бару қабілеті	
Креативтілік	

4.2. Қандай басқарушылық қабілетіңіз сізге болашақта ерекше көмектеседі деп ойлайсыз?

***(еркін жауап)*_____**

_____

_____

4.3. Өз басқарушылық құзыретіңізді дамыту үшін қандай бағыттарда жұмыс істеу қажет деп санайсыз?

***(еркін жауап)*_____**

_____

_____

_____

ҚОСЫМША Е

ӨЗІНІҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ӘЛЕУЕТІНІҢ ШЕКТЕУЛЕРІН ТАЛДАУ ӘДІСТЕМЕСІ (М. ВУДКОК, Д. ФРЕНСИС)

Тестті орындау бойынша нұсқаулық

1 қадам. Жауаптарыңызды белгілейтін 1-кестенің сызбасын дайындаңыз

1-кесте

барлығы

А	1	12	23	34	45	56	67	78	89	100	
Б	2	13	24	35	46	57	68	79	90	101	
И	3	14	25	36	47	58	69	80	91	102	
Г	4	15	26	37	48	59	70	81	92	103	
Д	5	16	27	38	49	60	71	82	93	104	
Е	6	17	28	39	50	61	72	83	94	105	
Ж	7	18	29	40	51	62	73	84	95	106	
З	8	19	30	41	52	63	74	85	96	107	
И	9	20	31	42	53	64	75	86	97	108	
К	10	21	32	43	54	65	76	87	98	109	
Л	11	22	33	44	55	66	77	88	99	110	

2 қадам. Әрі қарай, қабілеттер мен басқарушының мүмкіндіктерін сипаттайтын 110 мәлімдеме ұсынылады.

3 қадам. Әр жолдағы сызылған ұяшықтардың санын есептеңіз (А, Б, В және т.б.) және бұл санды 1-кестенің қорытынды бағанының сәйкес ұяшығына жазыңыз.

4 қадам. Нәтижелерді талдау үшін 2-кестенің сипатын дайындаңыз

№	*Қорытынды*	*Күшті жақтары*	*Дәрежесі*	*Кері дәреже*	*Шектеулер*
А		Өз өзін басқара алу			Өзін басқара алмау
Б		Нақты жеке құндылықтар			бұлыңғыр жеке құндылықтар
В		Нақты мақсаттар			Бұлыңғыр мақсаттар
Г		Өзін-өзі дамыту жалғасуда			Өзін-өзі дамыту тоқтатылды
Д		Мәселелерді шешу дағдылары			Мәселелерді шеше алмау
Е		Шығармашылық			Шығармашылықтың жетіспеушілігі
Ж		Басқаларға әсер ету қабілеті			Басқаларға әсер ете алмау
З		Басқару еңбегінің мәнін түсіну			Басқару еңбегінің мәнін түсінбеу

И		Басқару дағдылары дамыған			Басқару дағдылары төмен
К		Үйрете алу			Үйрете алмау
Л		Топта жұмыс істей білу			Ұжым құра алмау

5 қадам. Қорытынды жасаңыз: өзіңіздің ең күшті үш қасиетіңізді жазыңыз (жақсы көшбасшы болуға көмектесетін қасиеттер) және сіз үшін ең маңызды үш басқарушылық әлеуетті шектеуді жазыңыз.

ҚОСЫМША Ж

Қала _____
ЖОО атауы_____
Мамандық _____

«Болашақ білім менеджерлерінің инновациялық басқару қабілеттерін тиімді қалыптастыру мотивациясын зерттеу»
сауалнамасы

1. Сіз білім менеджерінің жұмысын инновациялық деп есептейсіз ба?

01. иә
02. ішінара
03. жоқ

2. Білім менеджері ретінде шығармашылық бастаманы көрсетуге қаншалықты мүдделісіз?

01. өте қызығушылық танытамын және өзімді біржақты көрсетемін
02. қызығушылық танытамын, бірақ болашақта жұмыс істейтін ұжымға байланысты
03. қызықпаймын

3. Сіз білім менеджері ретінде өзіңізге деген сенімділікті қаншалықты сезінесіз?

01. өзіме толық сенімдімін
02. толық сенімді емеспін
03. өзіме сенімді емеспін
04. жауап беруге қиналамын

4. Сіздің ұйымдастырушылық қабілетіңіз бар ма?

01. иә
02. ішінара
03. жоқ

5. Сіздің оқу процесінде педагогикалық-психологиялық технологиялар мен әдістерді іске асыруға дайындығыңыз?

01. толық дайынмын
02. толық дайын емеспін
03. дайын емеспін
04. жауап беруге қиналамын

6. Білім мекемесінде келесі әрекеттерді орындауға қаншалықты дайынсыз?

№	Технологиялар мен әдістер	толық дайынмын	толық дайын емеспін	дайын емеспін	жауап беруге қиналамын
1.	Психологиялық жағдайды бірлесіп талқылау				
2.	Тестілеу				
3.	Стандартты емес рөлдік жағдайларды құру				
4.	Сауалнама				
5.	Социометрия				
6.	Миға шабуыл				
7.	Педагогикалық процестің психологиялық мониторингі				
8.	Білім беру мекемесінде түзету-дамыту технологияларын ұйымдастыру				
9.	Топтарға қашықтықтан кеңес беруді ұйымдастыру				

7. Сіз педагогикалық қызметтегі стереотиптерден бас тартуға, ойлау инерциясын жеңуге және инновациялық технологияларды ұсынуға қаншалықты дайынсыз?

01. толық дайынмын
02. толық дайын емеспін
03. дайын емеспін
04. жауап беруге қиналамын

8. Сіз білім мекемесіндегі жағдаяттарды білім менеджері ретінде бағалауға қаншалықты дайынсыз?

01. толық дайынмын
02. толық дайын емеспін
03. дайын емеспін
04. жауап беруге қиналамын

9. Білім мекемесінде эксперимент ұйымдастыруға қаншалықты дайынсыз?

01. толық дайынмын
02. толық дайын емеспін
03. дайын емеспін
04. жауап беруге қиналамын

10. Педагог-психологтың білім менеджері ретінде шығармашылық бастаманы көрсетуге қандай негізгі факторлар түрткі болады?

01. мен аяқтаған университет мәртебесі
02.педагог-психолог статусы
03. мен болашақта жұмыс жасайтын мекеме статусы
04. кәсіби өсу
05. мансаптық өсу
06. барлық факторлар бірге
07. мені ештеңе ынталандырмайды
08. жауап беруге қиналамын

11. Оқу процесінде өз қызметіңізді түзетуге қаншалықты дайынсыз?

01. толық дайынмын
02. толық дайын емеспін
03. дайын емеспін
04. жауап беруге қиналамын

12. Сіз әлеуметтік коммуникацияға және мекеме ұжымымен, басшылығымен, білім алушылармен және олардың ата-аналарымен жұмысты ұйымдастыруға қаншалықты дайынсыз?

01. толық дайынмын
02. толық дайын емеспін
03. дайын емеспін
04. жауап беруге қиналамын

13. Онлайн режимінде сіздің педагог-психолог немесе білім менеджері ретіндегі қызметіңіз өзгереді, сіз дайынсыз ба?

№	**Онлайн технологиялар мен әдістер**	толық дайынмын	толық дайын емеспін	дайын емеспін	жауап беруге қиналамын
1.	online режимінде жұмыс істей алатын білім алушыларға арналған дамытушы, диагностикалық материалдарды қалыптастыру				
2.	мақсатты топтарға қашықтықтан кеңес беруді ұйымдастыру				
3.	Білім алушылармен тұрақты байланыс				

	орнату, психологтың, педагогтың, әкімшіліктің қашықтықтан консилиумын өткізу				

14. Сіздің ойыңызша, сіз жұмыс істейтін білім мекемесінде біртұтас психологиялық ортаны құруға, қолдауға және басқаруға бола ма?

01. толық дайынмын
02. толық дайын емеспін
03. дайын емеспін
04. жауап беруге қиналамын