Қазақ спорт және туризм академиясы

ӘОЖ: 378:796

Қолжазба құқығында

РЫСКАЛИЕВ САЯТ НУРБОЛАТОВИЧ

Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру

6D010800 – « Дене шынықтыру және спорт»
8D01401 – Жалпы дамудың пәндік мамандандырылған педагогтарды даярлау

Философия докторы (PhD)
дәрежесін алу үшін жазылған диссертация

Отандық ғылыми кеңесшілер:
педагогика ғылымдарының докторы,
профессор Андрущишин И. Ф.,
PhD докторы, қауымдастырылған
профессор Дошыбеков А. Б.

Шетелдік ғылыми кеңесші:
PhD докторы, профессор Ердал Зорба

Қазақстан Республикасы,
Алматы, 2024

МАЗМҰНЫ

	НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР	3
	АНЫҚТАМАЛАР	4
	БЕЛГІЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР	6
	КІРІСПЕ	7
1	**БОЛАШАҚ ДЕНЕ МӘДЕНИЕТІ МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ**	22
1.1	Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мәселесінің зерделену ахуалы	22
1.2	"Құзыреттілік", "Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігі" ұғымдарының сипаттамасы	31
1.3	Критериалды бағалау орта білім берудің түйінді ерекшелігі ретінде	44
1.4	Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық-функционалдық моделі	56
	1 тарау бойынша тұжырым	70
2	**БОЛАШАҚ ДЕНЕ МӘДЕНИЕТІ МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ- ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ СҮЙЕМЕЛДЕУ**………………………...	72
2.1	Зерттеудің мақсаты, міндеттері және әдістері	72
2.2	Зерттеуді ұйымдастыру және жүргізу	81
	2 тарау бойынша тұжырым	87
3	**БОЛАШАҚ ДЕНЕ МӘДЕНИЕТІ МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ БОЙЫНША ТӘЖІРИБЕЛІК-ЭКСПЕРИМЕНТТІК ЖҰМЫСТЫҢ МАЗМҰНЫ МЕН НӘТИЖЕЛЕРІ**	89
3.1	Дене мәдениеті және спорт саласында басқару бейіні бойынша мамандар даярлаудың шетелдік тәжірибесі	89
3.2	Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесі	94
3.3	Тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың мазмұны мен нәтижелері ..	108
	3 тарау бойынша тұжырым	130
	ҚОРЫТЫНДЫ	131
	ПРАКТИКАЛЫҚ ҰСЫНЫСТАР	133
	ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ	135
	ҚОСЫМШАЛАР	150

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Диссертация мазмұнында төмендегідей нормативтік құжаттарға сілтемелер пайдаланылды:

Қазақстан Республикасының «Білім туралы Заңы». Ақ Орда 27.07.2007 ж., № 319-III ҚРЗ. Астана (соңғы өзгертулер мен толықтырулар 23.02.2024 ж.).

Қазақстан Республикасының «Дене шынықтыру және спорт туралы Заңы», 3 шілде 2014 ж., № 228-V ҚРЗ. (жағдай бойынша 23.02.2024 ж., өзгерістер және толықтырулар).

Қазақстан Республикасының дене шынықтыру мен спорт саласын дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы ҚР Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыздағы № 251 қаулысы.

Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын бекіту туралы, ҚР Ғылым және жоғары білім министрінің 2022 жылғы 20 шілдедегі № 2 бұйрығы.

«Педагог мәртебесі туралы» ҚР Заңы 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚРЗ (соңғы өзгертулер мен толықтырулар 01.07.2023).

"Педагог" кәсіптік стандартын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрінің м.а. 2022 жылғы 15 желтоқсандағы № 500 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2022 жылғы 19 желтоқсанда № 31149 болып тіркелді.

"Дені сау ұлт" әрбір азамат үшін сапалы және қолжетімді денсаулық сақтау" ұлттық жобасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 12 қазандағы № 725 қаулысы. Күші жойылды -Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 22 қыркүйектегі № 828 қаулысымен.

«2017-2018 оқу жылында Қазақстан Республикасының жалпы білім беретін мектептерінде білім беру процесін ұйымдастырудың ерекшеліктері туралы» Нұсқаулық-әдістемелік хат.

«2023-2024 оқу жылында Қазақстан Республикасының орта білім беру ұйымдарындағы оқу-тәрбие процесінің ерекшеліктері туралы» әдістемелік нұсқау хат.

АНЫҚТАМАЛАР

Осы диссертацияда тиісті анықтамалары бар төмендегідей терминдер қолданылады.

Кәсіптік стандарт (КС) – стандарт, нақтылы сала бағытында кәсіби қызметке, еңбек шарттары мен біліктілік дәрежесіне, құзыреттілік деңгейіне, мазмұн немесе сапаға қойылатын талаптар [1].

Жиынтық бағалау – оқу бағдарламасындағы бөлімдер/ортақ тақырыптар бойынша белгілі бір оқу кезеңі (тоқсан/триместр, оқу жылы) аяқталғанда өткізілетін бағалаудың түрі [2, б.5].

Критериалды бағалау – белгіленген критерийлер негізінде білім алушылардың нақты қол жеткізген нәтижелерін оқытудың күтілетін нәтижелерімен сәйкестендіру үдерісі [2, б.5].

Қалыптастырушы бағалау – оқу үдерісін дер кезінде түзетуге мүмкіндік беретін, білім алушы мен мұғалім арасындағы кері байланысты қамтамасыз етіп, үздіксіз жүргізілетін бағалаудың түрі [2, б.5].

Рефлексия – қайта ойлауға және өз әрекетінің нәтижелеріне талдау жасауға, өзін-өзі тануға бағытталған ойлау үдерісі [2, б.6].

Басқару – әр алуан ортаның (әлеуметтік, биологиялық, техникалық) белгілі бір құрылымын сақтап, әрекет ету режимін қолдау, олардың мақсат – мұраттарын жүзеге асыруды қамтамасыз ету үшін ұйымдастырылған жүйенің қызметі [3, б.164].

Құзыреттілік – білім берудегі даярлық үдерісіне әлеуметтік қажеттіліктің сипаттамасы, ол белгілі бір сала бойынша кәсіби іс – әрекет тиімділігі мен сапасына көрсету үшін қажет. Сондай-ақ, өз кәсіби саласы бойынша жекеше көзқарастан тұратын құзыреттіліктің қажетті деңгейі [4].

Басқарушылық құзыреттілік – педагог маманның өз кәсіби қызметіне қажетті мақсаттары, ұстанымдары, мазмұны, технологиялық қамтамасыз етілуі үшін өз білім алушыларына қажетті даму ортасын құрудағы тиімді басқару жұмысын ұйымдастыру мүмкіндігі [5].

Мұғалім имиджі – мұғалімнің құрылымдық моделі үш басты өзара тығыз байланыста әрекет ететін компоненттерден тұрады: ішкі компонент білім, білік, дағдылар, ұстанымдар, құндылықтар мен өзіндік субъектілік даму деңгейлерінен, сыртқы компонент даму үшін білім беру және алу ортасы, ортаның вербалды және вербалды емес, материалдық, кинетикалық ерекшеліктерінен, үдерістік компонент тұлғаның жеке стилі, қарым – қатынас стилі, көшбасшылық дағдылары [6].

Дене мәдениеті – бұл адамның денелік жетілуі үшін қоғамда арнайы жасалған материалдық және рухани құндылықтар негізінде құрылған оңтайлы қозғалыс белсенділігі болып табылатын мәдениеттің бір түрі [7].

Педагогикалық модельдеу – белгілі бір мақсат пен нәтижеге бағытталған міндеттерді іске асыруда бар білім беру ортасында арнайы құрылымнан тұратын, белгілі бір ретпен деңгейлеп іске асатын педагогикалық үлгінің болуы [8].

Жаңартылған білім беру мазмұны – орта мектептің білім бағдарламасында 21 ғасырдың сапалары мен дағдылары ескеріледі: сыни ойлау, ғылыми-зерттеу дағдысы, функционалды сауаттылық, IT пайдалану дағдылары [9].

Болашақ дене мәдениеті және спорт маманының басқарушылық құзыреттілігі – дене мәдениеті және спорт болашақ мамандарының өз саласына сай кәсіби құзыреттілігіне қосымша, белгілі бір өлшемі бар жиынтығының түрі ретінде, нарықтық экономиканың бәсекелестік ортасында кәсіби іс – әрекеттегі тиімділігін көрсетеді. Тұлғаның бойындағы көшбасшылық қасиеттер тек кәсіби қызметте ғана емес, оның жеке іс – әрекеттерінде де көрініс табуының маңызы зор, себебі тұлғаның ынтасы, өзіне деген сенімділігі, психологиялық және дене дамуы, жауапкершілік деңгейі тікелей кәсіби қызметке әсер етеді [10].

БЕЛГІЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

АКТ	- Ақпараттық –коммуникациялық технологиялар
АӨМУ	- Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік мемлекеттік университеті
БҚМУ	- М.Өтемісов атындағы Батыс Қазақстан мемлекеттік университеті
БҚИТУ	- Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті
БТ	- Бақылау тобы
ДЭФ	- Дүниежүзілік экономикалық форум
ДМжС	- Дене мәдениеті және спорт
ЖБИ	- Жаһандық бәсекеге қабілеттілік индексі
ЖОО	- Жоғары оқу орны
КМТИУ	- Ш.Есенов атындағы Каспий мемлекеттік технологиялар және инжиниринг университеті
КҰҚ	- Коммуникативтік және ұйымдастырушылық қабілеттер
КС	- Кәсіби стандарт
ҚазСТА	- Қазақ спорт және туризм академиясы
ҚазМем ҚызПУ	- Қазақ мемлекеттік қыздар педагогикалық университеті
ҚР	- Қазақстан Республикасы
ҚМУ	- Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті
СӨЖ	- Студенттің өзіндік жұмысы
СОӨЖ	- Студенттің оқытушымен өзіндік жұмысы
ПМПУ	- Павлодар мемлекеттік педагогикалық университеті
ЭТ	- Эксперименталды топ
Р	- Орташа шамалар айырмасының нақтылық өлшемдері
S	- Стандартты ауытқу
t	- Стьюденттің орташа айырмашылығының параметрлік өлшемі
$\overline{X}$	- Арифметикалық орташа белгі
PISA	- Халықаралық оқушы қабілетін бағалау бағдарламасы
MBA	- Master of Bisiness Administration
EMBA	- Executive Master of Bisiness Administration

КІРІСПЕ

Зерттеудің өзектілігі. 2021 жылғы 12 қазандағы «Білімді ұлт» сапалы білім беру ұлттық жобасында Қазақстан Республикасының 2050 жылға дейінгі даму стратегиясы 4 – бағытында, білім және кәсіби машық - заманауи білім беру, кадрларды даярлау жүйесінің негізгі бағдарлары ретінде анықталып, «Үшінші ұлттық басымдық: білім беру сапасын арттыру» деп көрсетілген [11]. Аталмыш ұлттық жобада стратегиялық көрсеткіші ретінде: «PISA нәтижелері бойынша халықаралық зерттеулердегі қазақстандық оқушылардың нәтижелерінің алшақтығын қысқарту» міндеті нақтылады.

Мемлекет басшысы Қ.К. Тоқаевтың 2023 жылдың 1 қыркүйектегі «Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары» атты Қазақстан халқына Жолдауында: Сапалы білім алу – әрбір білім алушының мызғымас құқығы. Бұл тұстағы ең маңызды ұғым – «сапа». Осы негізде білім сапасын жақсарту .... ауадай қажет» деп көрсетілген. Сапалы білім негізі білікті маман, толық негіздегі рухани және материалдық қамтамасыз ету, тұлғаға бағдарланған тұғыр негізінде құрылған даму ортасы, заманауи әдістемелік қамтылу деңгейінің болуы арқылы жүреді. Ол оқу – тәрбие үдерісін басқару жүйесінен бастау алады, оның қатарында білім беру ұйымдарының басшылары, сапалы білім беруші педагог мамандар. Осы орайда, болашақ педагог мамандардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мәселесінің өзектілігі әркез маңызы зор [12].

Сонымен қатар, жоғары білім беру тиімділігінің көрсеткіштерінің бірі оны интернационалдандыру және оның ЖОО-дың Дүниежүзілік рейтингтердегі өкілдігі болып табылады. ҚР білім беруді және ғылымды дамытудың 2016 – 2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын жүзеге асыру мерзімі аясында жоғары білім беру жүйесіндегі шетелдік студенттердің үлесі 4% - ға дейін өсті. Қазақстандық жоғары оқу орындары алғаш рет Times Higher Education рейтингтік басылым тарапынан танылды. QS WUR рейтингісінде белгіленген қазақстандық ЖОО саны 10-ға жетті. Алайда, Дүниежүзілік экономикалық форумның Жаһандық бәсекеге қабілеттілік индексіндегі (ЖБИ ДЭФ-2019) жоғары білім берудегі «түлектердің дағдылары» индикаторы бойынша Қазақстан 141 елдің ішінде 95-ші орында. Әлеуметтік сауалнама көрсеткендей, жұмыс берушілердің 70% - ы олардың дағдыларына қанағаттанбайды [13]. Жалпы білім беру ұйымдарына маман даярлаушы білім беру мекемелерінің халықаралық аренада өзіндік сапаны қамтамасыз ету орнының болуы маңызды. Жоғары оқу орындарында маман даярлау сапасын көтеруде, нарықтың сұранысын ескеру, түлектердің бәсекеге қабілетті маман ретінде қоғам сұранысын қадағалау қажеттілігі айқын.

ҚР "Педагог" кәсіптік стандартында белгіленгендей, «кәсіби стандартты даярлаудың мақсаты педагог үшін қажетті саналатын іскерлік пен дағдыларды, білім мен құзыреттіліктерді сипаттау болып табылады. Кәсіби стандарттың ықшамды сипаттамасы стандарттың педагогикалық іс-әрекетке қойылатын талаптарын қамтиды» [14]. Осы мемлекеттік міндеттерді шешу үшін жұмыс берушілердің қажеттіліктерін, сондай-ақ болашақ маманға қойылатын қазіргі

заманғы талаптарды ескере отырып, мамандарды даярлау үдерісіне бірыңғай көзқарас даярлау қажет.

Халықаралық білім беру жүйелеріндегі білім беру тұжырымдамасының өндірістік сипаттан, шығармашылық сипатқа ауысуына байланысты, білім беру мақсаттары тұлғалық сапа өзгерісіне бағытталу керектігі айқын. Осы негізде тұлға өз рухани және дене даярлығын өз болашақ іс – әрекеттеріне бағыттап, өз өмірінің құраушысы, шығармашыл болуы керек. Бұл өзгерістер жалпы және кәсіби білімге қатыстылығы бар. Болашақ педагог маманды даярлау қоғам сұранысын саралау, ескеру негізінде іске асады. Қоғам дамуының деңгейіне сай тұлғаға – бағдарланған тәсілдеме негізінде құрылған орта бала шығармашылығына, мәдениеті мен құндылық бағдарының қалыптасуына, педагогикалық имиджін көрсету, білім алушылардың дене және психологиялық даму деңгейін ескеру, білім беру ортасының рухани, мәдени, ақпараттық, пәндік және дамытушылық негізін қамтамасыз ету, білім беру мазмұнымен жұмыс жасай алуы, тұлға бағыттылығын ескеріп инновациялық технологияларды игеру, жеке тұлға бағытын көрсету мен бала даму деңгейіне демеу көрсетіп, білім беру үдерісін басқаруға даярлығының болуы.

Нарықтық экономика жағдайында еңбек нарығын ескеріп, болашақ маманның бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету, педагогтың кәсіби сапалары мен басқарушылық даярлық деңгейін дамыту қажеттілігі бар. Болашақ педагогты даярлау үдерісіне өзіндік және ұжымдық басқару элементтері кіреді. Бүгінгі болашақ педагог мамандарды даярлау үдерісінен педагог маман бойында тұлғаны қажетті деңгейде дамыта алу мүмкіндігі, үнемі өзіндік дамуға ынтасының болуын, дамытушы әлеуметтік ортаны қалыптастыра алу, білім беру үдерісін басқару қабілеттілігінің болуынан көрініс табады. Осы негізде болашақ дене мәдениеті және спорт мұғалімінің жоғары деңгейлі имиджін қалыптастыру маман даярлығын жаңғырту үдерісінің бір қыры деп айта аламыз.

Елімізде халықаралық деңгейде спорт саласы бойынша маман даярлау деңгейін арттыру үшін MBA және EMBA бағытында, «Спорттық менеджмент» бағдарламасы ендірілген. MBA және EMBA "Sport management", спорттық федерациямен бірлесіп жасалған бағдарлама маман даярлаудағы қосымша басқарушылық құзыреттілікті, білім беру мекемелерінің, спорт ұйымдарының басқарушылары бойында тәжірибеде аса қажетті дағдылармен қаруландыру көзделген. Бұл бағдарламалар бойынша білім алу модульдік оқытуға негізделген, олар «Халықаралық деңгейдегі спорт өндірісін нығайту», «Сандық технологияның озық үлгілерін пайдаланып жобаларды басқару», «Кіріктірілген басқарушылық модулі», «Бизнеске кіріспе ресіндегі SMART - қаржыландыру» бағытында білім беру арқылы микро құзыреттіліктерді қалыптастыру жоспарланған [15]. Бұл бағдарлама негізінде білім алған болашақ мамандардың бойында, еліміздегі білім берудегі өзекті мәселелердің бірі микро құзыреттіліктердің тиімді түрде қамтамасыз ету жүреді, ол қазіргі мемлекет сұранысына сай кішігірім бизнес саласын дамытуға қажетті құрал ретінде өзектілігін айқындайды.

ҚР жалпы білім беру жүйесінің мазмұнын жаңарту барысында бұл ортаға қажетті маман даярлау мазмұны мен білім беру сапасын арттыру бойынша өзгерістер қажет екенін көрсетті. Бүгінгі нарық сұранысын қанағаттандырушы педагог маман бірінші кезекте басқарушылық қабілеті жоғары, білім беруде дамытушылық ортаны қалыптастыра алушы, кәсіби негіздегі пән аясындағы білімі мен әдістемелік дағдысы жоғары, заманауи инновациялық тәсілдемені игерген, өз және өзге ортасын дамыта алу қабілетіне ие тұлғалар. Болашақ мұғалім негізгі және пән аясындағы құзыреттіліктерді қалыптастыру қажеттілігінің айқындылығын көрсетеді.

Елдегі даму стратегиясына сай әлеуметтік және экономикалық дамудың жоғары деңгейі, барлық білім беру саласының мамандарында бастамашылдық, негізгі құзыреттіліктер, шығармашылық, инновациялық технологияларды игеру деңгейін дамыту қажет. Осы орайда, қоршаған әлеуметтік орта сұранысын ескеріп педагог мамандардың даярлау сапасын қадағалау үдерісіне сұраныс жоғары.

Дене мәдениеті және спорт саласы бойынша маман даярлауда біліктіліктің жоғары деңгейін қамтамасыз етудің маңызы зор және әлеуметтік мәні жоғары. Өз кәсіби іс – әрекетін сапалы түрде ұйымдастыру арқылы, жеке шешім қабылдауда жауапкершілік таныту, өзіндік және өзге әрекеттерін тиімді ұйымдастыруға қабілеттігін көрсететін басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру болашақ дене мәдениеті және спорт мұғалімдерінің даярлық деңгейінің сапасын арттырады.

Әрине, жоғарыда келтірілген мәселелерді шешу кешегі теориялық оқытушыдан бүгінгі тәжірибеге бағдарлы мұғалімге, тәжірибеге бағытталған нәтижеге жұмыс істейтін менеджерге білім, білік және дағдыларды қалыптастыратын мұғалімнің қызметтерін түбегейлі өзгертуде. Осы орайда болашақ дене мәдениеті және спорт мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру қажеттілігі айқын екенін көреміз.

Диссертациялық жұмыс мемлекеттік және халықаралық бағдарламалар негізінде ғылыми зерттеу жұмыстарымен байланыста орындалған:

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыздағы №251 қауылысы «Қазақстан Республикасының дене шынықтыру мен спорт саласын дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасына сәйкес «көптеген жаттықтырушылардың, әдіскер-жаттықтырушылардың, әдіскерлердің және спортшыларды даярлауға қатысатын басқа мамандардың біліктілігінің төмендігі» мәселесін және «жаттықтырушыларда спортшыларды даярлау әдістемелерінің болмауы» мәселесін шешуге бағытталған [16] ;

Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығына сәйкес жарияланған Ғылым және Жоғары білім министрлігі Қазақстан республикасының Ұлттық Ғылым Академиясының 2021 жыл нәтижесін саралап, түйіндеген «Ғылым туралы Ұлттық баяндамасында» білім беру саласына қатысты анықталған «ұлттық сана сезімінің жоғары деңгейі, кәсіпқойлығы қалыптасқан және бәсекеге қабілетті мұғалімдерді даярлау» мәселесін шешуге, яғни өз өзін

ұйымдастыра алатын, өз өзін басқара алатын, мектепте білім беру үрдісін басқаратын маман қажеттілігі [17].

Қазақстан Республикасының Президенті 2018 жыл 15 ақпан №636 бекітілген Жарлығы «2025 жылға дейінгі Қазақстан Республикасының стратегиялық даму жоспары» бойынша «Әлем білім беру саласына жаңа мамандар даярлауға мәжбүр, «XXI ғасырдың дағдылары» дамыған, сыни ойлау дағдысы дамыған, өзгерістерге жылдам бейімделгіш» мәселесін шешуге бағытталған, яғни басқарушылық құзыреттілігі қалыптасқан мұғалім қажеттелігі [18].

Осы негізде ҚР дене шынықтыру және спорт саласын дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасының дене шынықтыру және спорты кадрлық қамтамасыз ету бөлімінде көрсетілген, бұл сала бойынша сапалы маман даярлығы дене шынықтыру серпінді дамуының кепілдігін көрсетеді. Бакалавр мамандарды дене шынықтыру және спорт саласы бойынша даярлау 119 білім беру мекемесінде іске асырылады. 2019 жылдан бастап барлық деңгей бойынша білім беру бағдарламалары жоғары оқу орны тарапынан іске асырылады. Осы негізде маман дайындауда білім беру бағдарламаларының мазмұны әр оқу орны даму стратегиясына сай, білім беру бағдарламасы мазмұнына сай іске асатынын көрсетеді. Кәсіпқой спортшылар мен болашақ спорт мамандарын даярлауда озық технологиялар мен заманауи әдістемелерді қолдану нәтижелі жетістіктер берері анық екенін көрсеткен. Сондай–ақ, дене шынықтыруды және спортты дамытудың негізгі қағидаттары мен тәсілдері бөлімінде көрсетілген, сала бойынша басты мақсат, міндет және басым бағыттарын дамытуда жүйелілік пен кешенділік, негізгі шешімдер негізділігі мен басымдығы тәсілдемелерін қолданудың ұтымдылығын айқын көрсеткен [16, б.18].

Болашақ дене мәдениеті мен спорт мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру бойынша зерттеу мәселесінің ғылыми зерттеу дәрежесі төмендегідей негізде көрсетілген. Педагогикалық менеджменттің, басқару теориясының әдіснамалық негіздері туралы зерттеулер В.М. Васильев [19], П. Друкер [20], А.Файоль [21], Ф. Тейлор [22] ғалымдарының еңбектерінде көрініс табады.

Болашақ педагог мамандарды даярлау кезінде, басқарушылық іс – әрекетті, педагогикалық үдерісті басқару тәсілдемелерінің сипаттамасы Ю.А. Конаржевский [23], М.М. Поташник [24], П.И. Третьяков [25], Т.И. Шамова [26] зерттеулерінде айқындалған.

Педагогикалық үдерістегі кәсіби білім берудің талапқа сай бүгінгі тәсілдемелері туралы теориялық зерттеулер төмендегідей ғалымдарынан көрініс табады В.И. Байденко [27], Л.В. Ведерникова [28], Л.А. Вербицкий [29], Е.Ф. Зеер [30], Ю.В. Сенько [31].

Педагогикалық үдерістегі тұлғаны қалыптастыру, тұлғаны дамыту, тұлғалық сапаның қалыптастыру ерекшеліктері, педагогикалық іс – әрекеттер субъектісі ретіндегі заманауи тәсілдемелер туралы зерттеу нәтижелерінің тұжырымдамалық негіздерін, педагогикалық үдерісте құзыреттілік тәсілдеменің тиімді қолдану мүмкіндіктері туралы зерттеулер К.Л. Абульханова-Славская

[32], Б.Г. Ананьев [33], А.А. Бодалёв [34], В.Н. Мясищев [35], А.В. Петровский [36], С.Л. Рубинштейн [37], Д.П. Узнадзе [38], И.А. Зимняя [39].

Білім берудің түрлі деңгейі мен сатысындағы басқару, басқарушылық құзыреттілік мәселелерін зерттеген қазақстандық ғалымдарға тоқталатын болсақ:

- болашақ мұғалімдердің педагогикалық үдерісті басқаруға дайындық негіздерін қалыптастыру, Н.Н. Рябуха [40];
- педагогикалық менеджмент және мектепті заманауи басқару мүмкіндіктері, Т.М. Баймолдаев [41];
- жалпы білім беретін орта мектептің педагогикалық жүйесінің дамуын басқару теориясы мен тәжірибесі, С.К. Исламгулова [42];
- құзыреттілік білім сапасының критерийі: әдіснамалық және ғылыми-теориялық негіздері, К.С. Кудайбергенова [43];
- болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру, Д.К. Садирбекова [44];
- университеттің қызмет ету жағдайында әлеуметтік-педагогикалық бағытта жұмыс атқаратын менеджерлерді даярлаудың ғылыми-педагогикалық негіздері, С. Асқарқызы [45].

Болашақ педагогтың кәсіби даярлығын зерттеген ғалымдар:

- дене шынықтыру маманының кәсіби-педагогикалық әлеуеті және оны жоғары педагогикалық білім беру жағдайында қалыптастыру, Н.Э. Пфейфер [46];
- кәсіптік оқытуда үздіксіз білім беру жағдайында синергетикалық тәсіл негізінде педагогтің кәсіби-педагогикалық әлеуетін қалыптастыру, Р.К. Ержанова [47].

Жоғары оқу орнында педагогтардың кәсіби даярлаудың психологиялық негіздері, оқыту үдерісі негізінде орын алатын психологиялық тұжырымдар, тұлға қалыптасуында орын алатын субъекивтілік мәселелер көрсетілген зерттеулер қазақстандық психолог ғалымдар Қ.Б. Жарықбаев [48], Ж.И. Намазбаева [49], С.М. Джакупов [50], О.С. Сангилбаев [51], Х.Т. Шерьязданова [52], А.Р. Ерментаева [53] еңбектерінде қарастырылған.

Жоғарыда көрсетілген ғылыми еңбектер тізімдемесінде басқару негіздерінің теориялық және әдістемелік бағыттары, болашақ педагогтердің өз кәсіби іс – әрекетіндегі басқару әрекетін қолдануға даярлық мәселесін қарастырғанмен, зерттеу мәселесіне сай дайындық саласына сәйкес болашақ дене мәдениеті және спорт мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру бойынша зерттеулердің әлі де жеткіліксіз екенін айқын көреміз. Осы орайда, болашақ мамандарды дарялау үдерісіндегі теориялық, тәжірибелік, әдістемелік мәселелердің зерттеу мәселесіне сай тиімді жолдарын табу үшін, негізгі тәсілдемелерді іздестіру қарама – қайшылықтарды анықтауға жағдай тудырды:

- зерттеу мәселесінің әлеуметтік - педагогикалық деңгейде қоғамдық орта мен білім беру жүйесінің болашақ педагог мамандар бойындағы басқарушылық құзыреттілігі қалыптасуының қажеттілігі мен болашақ педагог мамандарды

даярлау үдерісіндегі білім мазмұнында басқарушылық құзыреттілікті қалыптастырушы тетіктер жеткіліксіз болуы арасында;

- зерттеу мәселесінің ғылыми-теориялық деңгейде болашақ дене мәдениеті мен спорт мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру өзектілігі мен ғылыми көзқарастар мен теориялық негізде берілген басты ұстанымдардың аздығы арасында;

- зерттеу мәселесінің ғылыми-әдістемелік деңгейде болашақ дене мәдениеті мен спорт мұғалімдерінің даярлығының ғылыми мазмұны мен басқарушылық құзыреттілік бойынша ғылыми түрде негізделген әдістемелік қамтамасыз ету мүмкіндіктерінің жеткіліксіздігі арасында **қарама – қайшылықтардың** бар екенін көреміз.

Осы негіздегі ұсынылған зерттеу мәселесі бойынша туындаған қарама – қайшылықтар жұмыс өзектілігін айқындай түседі, ол болашақ дене мәдениеті және спорт мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық негіздерін айқындап, қажетті үлгідегі моделін құрып, оның тиімділігін арнайы әдістемені эксперимент барысында тексеруден тұрады. Аталған мәселенің шешімін іздеу **«Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру»** атты зерттеу тақырыбын анықтады.

Зерттеу мақсаты: болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруды теориялық тұрғыда негіздеп, әдістемесін әзірлеу және оның тиімділігін эксперимент арқылы тексеру.

Зерттеу нысаны – жоғары оқу орнында болашақ дене мәдениеті және спорт мұғалімдерін даярлаудағы тұтас педагогикалық үрдіс.

Зерттеу пәні – болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру.

Зерттеу міндеттері:

1. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық негіздерін айқындау;

2. «Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігі» ұғымының мәнін, мазмұнын, құрылымын нақтылау.

3. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық-функционалдық моделін құру;

4. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдістемесін әзірлеу, оның тиімділігін эксперимент арқылы тексеру және ғылыми-әдістемелік ұсыныстар әзірлеу.

Зерттеу болжамы: *егер* болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мүмкіндіктері теориялық негізде айқындалып, болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігі ұғымының мәні мен құрылымы нақтыланып, әдіснамалық негіздері айқындалып, қалыптастырудың құрылымдық – функционалдық моделі құрылса, ол тәжірибеде тиімді түрде іске асырылса, *онда* болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігі жоғары негізде қалыптасады, *өйткені* болашақ маманды даярлау ортасында басқарушылық құзыреттілікті

қалыптастыру инновациялық нысандармен, білім беру субъектілерінің жеке ұстанымдарымен, оқу мазмұны рефлексиялық сипатта ұйымдастыруға негізделгендігімен қамтамасыз етіледі.

Зерттеудің жетекші идеясы: болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігі болашақ кәсіби іс – әрекетінде тиімді пайдаланатын маңызды сапалар (мінез-құлықтың өзіндік үлгісі ретінде өзін-өзі анықтау, шығармашылық, рефлексия) болашақ қоғамдық орта қажеттілігін қанағаттандыруға бағытталады.

Зерттеу көздері. Қазақстан Республикасының «Білім туралы Заңы». Ақ Орда 27.07.2007 ж., № 319-III ҚРЗ. Астана, Қазақстан Республикасының «Дене шынықтыру және спорт туралы Заңы», 3 шілде 2014 ж., № 228-V ҚРЗ. (1.04.2019 ж., өзгерістер және толықтырулар), ҚР дене шынықтыру мен спорт саласын дамытудың 2023 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы (28.03.2023), Қазақстан республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі Жоғары білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты, 20.07.2022 ж., «Білімді ұлт» сапалы білім беру» ұлттық жобасы, 12.10.2021 ж. "Педагог" кәсіптік стандартын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрінің м.а. 2022 жылғы 15 желтоқсандағы № 500 бұйрығы, "Дені сау ұлт" әрбір азамат үшін сапалы және қолжетімді денсаулық сақтау" ұлттық жобасын бекіту туралы, «2023-2024 оқу жылында Қазақстан Республикасының орта білім беру ұйымдарындағы оқу-тәрбие процесінің ерекшеліктері туралы» әдістемелік нұсқау хат.

Зерттеу әдістері:

-*теориялық:* ғылыми, педагогикалық, психологиялық және әдістемелік ғылыми әдебиеттерге тұжырымдамалық негізде талдау жасау, құқықтық – нормативтік құжаттарға, мемлекеттік стандарттарға, мемлекеттік бағдарламаларға талдау жасау, басқарушылық құзыреттілік бойынша әдіснамалық негіздерге, шетелдік ғалымдардың еңбектеріне салыстырмалы зерттеу жүргізу, болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру бойынша моделдеу тәсілін қолдану, жоғары оқу орындары даярлық мазмұнына зерттеу жүргізу;

-*эмпирикалық:* озық тәжірибені зерттеу, сауалнама жүргізу (1. Тұлғаның коммуникативтік және ұйымдастырушылық қабілеттерін бағалау әдістемесі, В. Синявский мен Б.А. Федоришин; 2. Тест. Табысқа жету мотивациясы және сәтсіздіктен қорқу, А. А. Реан), әңгімелесу, бақылау, білім алушылардың қызмет өнімдерін зерттеу, эксперимент.

Зерттеудің әдіснамалық негіздері зерттеуде әдіснамалық негізге гуманды педагогикасы, тұлғаға – бағдарланған тәсілдеме алынды. Бұл тәсілдеме білім алушының тұлғасына, жеке мақсаттарына, міндеттемелері мен қажеттілігін ескеріп білім берудің басты құндылығы ретінде қарастырылды. Мұғалім субъектілік позициясы білім беру ортасын құруда тұлғаға бағдарды сақтау, тиімді әдіс – тәсілдерді қолдану алынды, ал білім беру үдерісінің сапалы түрде іске асуы барлық білім субъектілерінің танымдық қызығушылығы мен өз қажеттіліктерін қанағаттандыру негіздері.

Жеке тұлғаға бағдарланған тәсілдеме адамның ерекше даралығын анықтауға және қалыптастыруға, оның іс-әрекетінің өзіндік стилін дамытуға, жақсы қасиеттерді дамытуға және жағымсыз көріністерді бейтараптандыруға деген ұмтылысты білдіреді. Бұл оқыту мен тәрбиелеудегі барлық білім алушыны бір өлшеммен өлшейтін көзқарастан, жеке тұлғаны дамытпайтын басқарудың стилінен бас тартуды, жеке тұлғаның басқарушылық қабілеттерін барынша көрсетуге жағдай жасауды, шешім қабылдаудағы өзіндік ерекшелікті талап етеді.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы:

Зерттеу нәтижелерінде ҚР алғашқы болып:

1. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық негіздері айқындалды;

2. «Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігі» ұғымының мәні, мазмұны, құрылымы нақтыланды.

3. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық-функционалдық моделі құрылды;

4. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдістемесі әзірленді, оның тиімділігі эксперимент арқылы тексерілді және ғылыми-әдістемелік ұсыныстар берілді.

Зерттеу теориялық маңыздылығы:

1. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық негіздері айқындалды;

2. «Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігі» ұғымының мәні, мазмұны, құрылымы нақтыланды.

3. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық-функционалдық моделі құрылып, оның компоненттері, критерийлері, көрсеткіштері мен деңгейлері анықталды;

Зерттеудің практикалық маңыздылығы:

- 5В010800 – Дене шынықтыру және спорт мамандығының студенттеріне арналған «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» таңдау курсы;
- «Басқарушы мектебі» клубының бағдарламасы;
- «Басқарушылық құзыреттілік негіздері» электрондық оқулығы;
- Үш тілдегі «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» әдістемелік құралы;
- «Білім беру мен спорт жүйесіндегі басқару: құрылымды-логикалық сызба, сурет, кесте түрінде/Управление в системе образования и спорта: в структурно-логических схемах, рисунках и таблицах» атты қазақ және орыс тілдеріндегі оқу-әдістемелік құралы;
- «Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігі» оқу-әдістемелік құралы әзірленіп, ЖОО-ның оқу-тәрбие үрдісіне енгізілді.

Зерттеу кезеңдері. Зерттеу 2017-2024 жылдары жүргізілді және шартты түрде төмендегідей кезеңдерден тұрды:

Бірінші кезең (2017-2018 жж.) диагностикалық кезең бұл біздің таңдап алған зерттеуіміздің өзектілігін айқындау үшін арналды. Білім беру жүйесіндегі

болашақ маман даярлау үдерісінде басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыруға бағытталған тұғырлар, тәсілдер, көзқарастарды олардың өзара байланысын негіздеуге арналды. Бұл бөлімде басқару, басқарушылық, құзыреттілік, басқарушылық құзыреттілік, болашақ маман даярлау үдерісі ұғымдарына теориялық талдау жүргізу мақсатында ғылыми әдебиет, сөздіктер, философиялық әдебиеттерге, нормативті – құқықтық актілерге талдау жасалынды.

Екінші кезең (2018 - 2019 жж.) қалыптастырушы кезең болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігінің мазмұнын құрылымдау мен сипаттауға, болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық-функционалдық моделін әзірлеуге арналды. Оның барысында әдіснамалық тұғырды айқындауға, негізгі компоненттер мен көрсеткіштерін анықтауға, деңгейлерін көрсетуге арналды. Олардың мазмұндық құрамдас бөліктеріне зерттеу мәселесіне сай тұлғалық сипаттамалар жасалынды.

Үшінші кезең (2019 - 2024 жж.) қорытынды кезең зерттеудің рефлексиялық жағына баса назар аударылды. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесі жасалды және эксперименталды түрде апробациядан өткізілді. Бұл кезеңде 5В010800 – «Дене шынықтыру және спорт» мамандығының студенттеріне арналған «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» элективті курсы тәжірибеге енгізілді; практикалық ұсынымдар апробацияланды және енгізілді; негізгі ережелер нақтыланды, қорытындылар тұжырымдалды, диссертация ресімделді.

Алынған нәтижелер статистикалық өңдеуден өтті, кестелер, модельдік сипаттамалар құрылып, графикалық суреттер жасалды. Зерттеу жұмысы қорытындыланып, негізгі тәжірибелік және теориялық ұсыныстар берілді. Эксперимент жұмысының мерзімі көрсетіліп, эксперимент барысында алынған нәтижелерге статистикалық және математикалық талдау жасалынды.

Зерттеу жұмысы аясында алынған нәтижелер бойынша ғылыми еңбектер ретінде ашық жарияланым жалғасын тапты.

Қорғауға ұсынылған қағидалар:

1. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық және әдіснамалық негіздерін айқындау зерттеу мәселесінің өзектілігін анық көрсетеді. Басқарушылық құзыреттіліктің болашақ мұғалімнің өз кәсіби іс – әрекетіне қажетті маңызды сапалардың бірі ретінде маңыздылығын айқын көрсетеді.

2. Ғылыми әдебиеттерді талдау негізінде біз болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігі ұғымын анықтауға мүмкіндік алдық, оның негізінде мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігі басты және салалық құзыреттіліктер бағытындағы маңызды құбылыс, даярлық мазмұнын құрайтын бағыттарға басқару туралы теориялық және тәжірибелік ілім, білік-дағдылар, мектеп ауқымындағы оқу үдерісін болжалды жоспарлау, оның моделін құру, оқыту әдістемесі арнасын тиісті игеру, өзіне тиесілі бағыттағы

қызметті меңгеру, сонымен бірге өзін-өзі анықтау, сыни ойлау, шығармашылық, өз іс-әрекетін рефлексиялау және білім беру процесінің барлық қатысушыларының іс-әрекетін рефлексиялауды ұйымдастыру, өзін-өзі тану секілді ішкі ресурстар жүйесін іске асыруға дайындық кіреді.

3. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық-функционалды моделі мақсатты, диагностикалық, мазмұнды, ұйымдастырушылық және нәтижелік блоктарды қамтиды. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру компоненттері, өлшемдері, көрсеткіштері және деңгейлерінен тұрады.

4. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесі: «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» элективті курсты, «Басқару мектебі» үйірмесінің жұмысын, «Басқарушылық құзыреттілік негіздері» электрондық оқулығын қамтиды және «Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігі» атты оқу-әдістемелік құралын қамтиды.

Апробация және енгізу: Қазақстан Республикасы бойынша 8 ЖОО эксперименттік жұмыспен қамтылды:

Педагогикалық-психологиялық диагностика жұмыстары, яғни эксперименттің анықтаушы кезеңінде "Тұлғаның коммуникативтік және ұйымдастырушылық қабілеттерін бағалау әдістемесі (В. Синявский, Б.А. Федоришин)» және «Тест.Табысқа жету мотивациясы және сәтсіздіктен қорқу (А.А. Реан)» сауалнамаларына Қазақ спорт және туризм академиясы (Алматы қ.), М. Өтемісов атындағы Батыс Қазақстан мемлекеттік университеті (Орал қ.), Павлодар мемлекеттік педагогикалық университеті (Павлодар қ.), Ш. Есенов атындағы Каспий мемлекеттік технологиялар және инжиниринг университеті (Ақтау қ.), Е.А.Букетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті (Қарағанды қ.), Батыс Қазақстан инновациялық-технологиялық университеті (Орал қ.), Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университеті (Алматы қ.), Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік мемлекеттік университеті (Ақтөбе қ.) студенттері қатысты

Сонымен қатар, эксперименттің қалыптастыру кезеңінде, яғни «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» элективті курсын, "Басқарушы мектебі" үйірмесінің жұмысын, "Басқарушылық құзыреттілік негіздері" электрондық оқулығын қамтитын болашақ дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесі «Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігі» оқу-әдістемелік құралы әзірленіп, негізгі екі жоғары оқу орнында Қазақ спорт және туризм академиясы (Алматы қ.) және Батыс Қазақстан инновациялық-технологиялық университетіне (Орал қ.) акттермен ендірілді. (Зерттеу жұмысынын нәтижелерін ендіру Актілері қосымшада келтірілген).

Зерттеу нәтижелерінің сенімділігі, мақұлдануы, тәжірибеге ендірілуі тиісті талаптарға сәйкес әдіснамалық және теориялық қағидаларға, зерттеу пәні саласындағы ғылыми негізделген әдіс-тәсілдерді қолдануға, педагогикалық

эксперимент мазмұнының зерттеу мақсатына сәйкестілігіне, зерттеу басындағы және оның соңындағы көрсеткіш нәтижелерінің қорытындыларына негізделеді.

Автордың жеке үлесі зерттеу мәселесіне сай, зерттеу тақырыбының өзектілігін айқындап, қарама – қайшылық негіздерін анықтаудан, зерттеу мақсаты мен міндеттемелерін анықтап, ғылыми аппаратын әзірлеуден тұрады. Теориялық тұрғыдан зерттеу мәселесі бойынша философиялық, педагогикалық, психологиялық, арнайы еңбектерге талдау жасап, басқару идеясының генезисі мен дамуын, контент-талдау әдісі негізінде «басқару», «басқарушылық құзыреттілік» ұғымдарының мәні мен мазмұны анықтап, «Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігі» ұғымын нақтылады. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық-функционалдық моделін жасап, негізгі құрамдас бөліктерін анықтап, модел тиімділігін экспериментте тексеруден өткізді. Әдістемелік мазмұнды эксперимент арқылы тексеріп, зерттеу нәтижелеріне ститистикалық талдау жүргізді.

Зерттеу нәтижелерінің мақұлдануы: зерттеу жұмысының негізгі тұжырымдары, теориялық және практикалық нәтижелері халықаралық конференцияларда талқыланды:

Жарияланымдар:

Диссертациялық жұмыс тақырыбы бойынша барлығы 21 ғылыми жұмыс жарық көрген. Атап айтқанда, 7 мақала ҚР ҒЖБ Білім және ғылым саласындағы бақылау Комитеті ұсынған ғылыми басылымдарда, 3 мақала Scopus базасына енген шетелдік басылымдарда, 7 мақала халықаралық конференциялар материалдары жинақтарында жарияланып, 4 оқу-әдістемелік, әдістемелік құрал шығарылды:

Докторанттың жарияланған мақалаларды дайындауға қосқан үлесі:

Диссертациялық жұмыстың мәтінінде келесі ғылыми мақалалардың материалдары пайдаланылды:

<u>Scopus деректер базасына кіретін журналда </u>– «Journal of Human sport and exercise» (Испания):

1 S. Ryskaliyev, A.Doshybekov, R.Turdaliyev, B.Koldasbaeva, Z.Khakimova 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.– 2020. – V.15 -Issue Proc2– P. S444-S452.

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – S.Ryskaliyev; зерттеу жүргізуге көмек беру – A.Doshybekov, R.Turdaliyev, B.Koldasbaeva, Z.Khakimova;

Annals of Applied Sport Science (Иран).

2 Sayat Ryskaliyev, Aidyn Doshybekov, Baglan Yermakhanov, Nursulu Baıtlessova, Ayat Marshalkhan, Zura Khakımova. Managerial Competencies in Physical Education and Sports: Metaphorical Perceptions of Physical Culture Teachers // Annals of Applied Sport Science, 12(01): e1316, 2024.

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – Sayat Ryskaliyev; зерттеу жүргізуге көмек беру – Aidyn

Doshybekov, Baglan Yermakhanov; мақаланы редакциялау - Nursulu Baıtlessova, Ayat Marshalkhan, Zura Khakımova;

Frontiers in Education (Швейцария).

3 Sayat Ryskaliyev, Meruyert Tuyakbayeva, Rysgul Kokebayeva, Gulnur Kazakhbayeva, Aidarbek Gabitov, Janibek Kuderiev Managerial activity of future physical education teachers aimed at building a positive image using visual technologies // Frontiers in Education. – 22 March 2024 Sec. Teacher Education Volume 9 - 2024

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – Sayat Ryskaliyev; зерттеу жүргізуге көмек беру – Meruyert Tuyakbayeva, Rysgul Kokobayeva; мақаланы редакциялау - Gulnur Kazakhbayeva, Aidarbek Gabitov, Janibek Kuderiev;

ҚР ҒЖБМ ҒЖБСҚК ұсынған журналдарда

1 Мектепте «дене тәрбиесі» пәнінен жаңартылған білім беру мазмұнын жүзеге асыру жағдайында мұғалімдерді дайындау. Дене тәрбиесінің теориясы мен әдістемесі. – 2018. – №1(51). – Б. 6-11.

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – Рыскалиев С.Н.; мақаланы редакциялау - Дошыбеков А.Б.;

2 Рыскалиев С.Н., Андрущишин И.Ф., Дошыбеков А.Б. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігінің сипаттамасы. Дене тәрбиесінің теориясы мен әдістемесі. – 2019. – №1(55). – Б. 28-32.

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – Рыскалиев С.Н.; мақаланы редакциялау - Андрущишин И.Ф., Дошыбеков А.Б.;

3 Рыскалиев С.Н., Дошыбеков А.Б. Жобалық жұмыс – болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру құралы ретінде. БҚМУ хабаршысы – 2019. – №1(73). – Б. 145-152.

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – Рыскалиев С.Н.; мақаланы редакциялау - Дошыбеков А.Б.;

4 Рыскалиев С.Н. Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың компоненттері мен көрсеткіштері. Абай атындағы ҚазҰПУ-ң ХАБАРШЫСЫ. «Педагогика ғылымдары» сериясы – 2020. – №1(65). – Б. 237-243.

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – Рыскалиев С.Н.

5 Ryskaliyev S.N., Doshybekov A.B., Kenzikeyev R.V., Aliev T., Tuxanbayev A. «Scientific pedagogical issues of physical culture teachers professional training». Қазақстан республикасы ұлттық ғылым академиясының хабаршысы. – 2022. – № 1 (395). – Б. 237-243

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – Ryskaliyev S.N.; зерттеу жүргізуге көмек беру – Doshybekov A.B., Kenzikeyev R.V., Aliev T., Tuxanbayev A.

6 Рыскалиев С.Н., Дошыбеков А.Б., Испулова Р.Н. Болашақ дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы цифрлық технологиялар. Дене тәрбиесінің теориясы мен әдістемесі. – 2022 – №3(69). – Б.6-12.

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – Рыскалиев С.Н.; мақаланы редакциялау - Дошыбеков А.Б., Испулова Р.Н.

7 Рыскалиев С.Н.,Мухтаров С.М., Култанов Д.Т. Формирование управленческой компетентности будущих учителей физической культуры в условиях обновленного содержания образования. Абай атындағы ҚазҰПУ-ң ХАБАРШЫСЫ. «Педагогика ғылымдары» сериясы – 2024. – №1(81). – Б. 295-304.

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – Рыскалиев С.Н.; мақаланы редакциялау - Мухтаров С.М., Култанов Д.Т.

Халықаралық ғылыми конференциялар:

1 Рыскалиев С.Н. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың кейбір мәселелері. «Тұрақты даму мүдделерінде үздіксіз білім беру: жаңа сын-тегеуріндер» Халықаралық ғылыми-практикалық конференция: 2-кезең мат. – Қостанай, 2018. – Б. 147-149.

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – Рыскалиев С.Н.;

2 Рыскалиев С.Н. Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігінің ерекшеліктері Материалы IV Международной научно-практической конференции. «Global science and innovations 2019: Central asia».– Астана, 2019.– Б. 68-70.

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – Рыскалиев С.Н.;

3 Рыскалиев С.Н. Дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдіснамалық амалдары. Innovation and global issues congress V: Congress Publications – Ankara, 2019. – P.992-997.

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – Рыскалиев С.Н.;

4 Рыскалиев С.Н. Имидж –болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігінің өзегі ретінде. Қазақ спорт және туризм академиясының 75 жылдығына арналған «Университеттік спорт: денсаулық және ұлттық өркендеу» атты IX студенттер мен жас ғалымдардың халықаралық ғылыми конференциясы: матер. – Алматы, 2019. – Б. 232-236.

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – Рыскалиев С.Н.;

5 Рыскалиев С.Н. «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» элективті курсының мазмұны. Абдрахманова Роза Бисенқызының 70 жылдығына арналған «Психологиялық-педагогикалық білім берудің өзекті мәселелері мен перспективалары» атты халықаралық қашықтық

ғылыми–тәжірибелік конференцияның ғылыми мақалалар жинағы. – Алматы, 2020.– Б. 234-237.

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – Рыскалиев С.Н.;

6 Рыскалиев С.Н., Андрущишин И.Ф., Исследование уровня сформированности управленческой компетентности будущих педагогов физической культуры в Казахстанских вузах. Молодежь в новом тысячелетии: проблемы и решения. Материалы III Всероссийской научно-практической конференции. – Омск,2020.– С. 24-28.

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – Рыскалиев С.Н., мақаланы редакциялау - Андрущишин И.Ф.

7 Рыскалиев С.Н. Жаңартылған білім беру жағдайында болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың психологиялық астарлары. Ұлы Отан соғысының 75 жылдық Жеңісіне арналған «Білім беру, дене мәдениеті,туризм және спорттағы инновация» атты халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция мат. – Алматы,2020. – Б. 246-249.

Авторлар үлесі: зерттеудің негізгі идеясы, зерттеу бойынша ақпарат жинақтау, мақала жазу – Рыскалиев С.Н.;

Оқу – әдістемелік құралдар:

1 Рыскалиев С.Н. Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі/Әдістемелік құрал. Элективті курс. Алматы, 2019ж. – 47 б.

Авторлар үлесі: деректерді жинақтау және жазу, материалдарды өңдеу - Рыскалиев С.Н.

2 Рыскалиев С.Н., Андрущишин И.Ф., Дошыбеков А.Б. Білім беру мен спорт жүйесіндегі басқару: құрылымды-логикалық сызба, сурет, кесте түрінде/ Оқу-әдістемелік құрал.- Алматы, 2020ж. – 98 б.

Авторлар үлесі: деректерді жинақтау және жазу, материалдарды өңдеу - Рыскалиев С.Н., ғылыми кеңес беру, бағыт бағдар көрсету, рецензиялау - Андрущишин И.Ф., Дошыбеков А.Б.

3 Рыскалиев С.Н. Басқарушылық құзыреттілік негіздері./Электрондық оқулық. 2020 ж.

Авторлар үлесі: деректерді жинақтау және жазу, материалдарды өңдеу - Рыскалиев С.Н.

4 Рыскалиев С.Н., Дошыбеков А.Б. Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігі / Оқу-әдістемелік құрал - Алматы, 2022- 89 б.

Авторлар үлесі: деректерді жинақтау және жазу, материалдарды өңдеу - Рыскалиев С.Н., ғылыми кеңес беру, бағыт бағдар көрсету, рецензиялау - Дошыбеков А.Б.

Авторлық құқықтарды тіркеу ҚР Әділет министрлігінің Ұлттық зияткерлік меншік институты жүргізді. Авторлық құқықпен қорғалатын объектілерге құқықтардың мемлекеттік тізілімге мәліметтерді енгізу туралы

куәлігі №27072. Объектінің атауы: «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» Әдістемелік құралы. – Алматы, 2019.

Авторлық құқықпен қорғалатын объектілерге құқықтардың мемлекеттік тізілімге мәліметтерді енгізу туралы куәлігі №26954.Объектінің атауы: «Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігі» оқу-әдістемелік құралы.

Диссертацияның көлемі мен құрылымы – кіріспеден, үш бөлімнен, қорытындыдан, пайдаланылған әдебиеттер тізімінен және қосымшалардан тұрады. Жұмыс 149 беттен және 45 суреттен, 30 кестеден тұрады. Жұмыста 220 ғылыми еңбектер тізімі пайдаланылды.

Кіріспеде зерттеу мәселесінің өзектілігі, зерттеу пәні мен мақсаты, ғылыми болжамы мен нысаны, негізгі міндеттері, басты идеясы мен зерттеудің әдіс – тәсілдері, сегіз зерттеу базасы, зерттеу мәселесі бойынша ғылыми жаңалығы, теориялық және практикалық мәні, негізгі қағидаттар мен зерттеу дәйектілігі мен дәлдігі, тәжірибеге енгізілу деңгейі мен диссертация құрылымы мен көлемінен тұрады.

«Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық негіздері» атты бірінші бөлімде зерттеуге сәйкес ғылыми әдебиеттерге талдау жасап, философиялық, педагогикалық, психологиялық, арнайы зерттеу жасау, негізгі ұғымдарға анықтама беріліп, мәні, мазмұны мен құрылымы анықталды. Басқарушылық құзыреттілік ұғымына контент талдау жасалып, «болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігі» ұғымы анықталып, оны нақтыладық. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың моделі құрастырылып, негізгі компоненттері, көрсеткіштері мен даму деңгейлері берілді.

«Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруды педагогикалық- психологиялық сүйемелдеу» атты екінші бөлімде диссертациялық зерттеуде қолданылған зерттеу әдістері көрсетілді. Эксперименттік зерттеуде берілген әдістерге сипаттама мен қолдану мүмкіндіктері берілді.

«Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру бойынша тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың мазмұны мен нәтижелері» атты үшінші бөлімінде болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдістемесі беріліп, оның ішіне элективті курс пен бағдарлама енгізіліп, тиімділігі эксперимент нәтижесінде тексерілді.

Қорытындыда зерттеу барысында тұжырымдалған қорытындылар мен нақты тәжірибелік ұсыныстар берілді.

1 БОЛАШАҚ ДЕНЕ МӘДЕНИЕТІ МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

1.1 Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мәселесінің зерделену ахуалы

Бұл параграфта біз болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мәселесін зерделену жай-күйін саралауға тырыстық.

Ғылыми зертеу кезінде әдебиеттерді талдау барысы басқару мәселесінің информатика, құқықтану, философия, психология, педагогика, экономика, әлеуметтану және т.с.с. көптеген ғылымдардың айналымында бар екенін көрсетті.

«Басқару» ұғымы ғылыми білімнің әртүрлі салаларында және адам қызметінің барлық бағытында қолданылатындықтан, бұл өз кезегінде осы басқару түсінігін айқындауға деген көзқарастардың алуан түрлілігінің негізі боп табылып отыр [54, б.58].

Менеджмент теориясында басқару көбінесе басқару практикасында пайда болатын нақты жағдай тұрғысынан зерттеледі, яғни басқару өнері ретінде қарастырылады. Экономистер басқаруды мейлінше аз өндірістік шығындармен экономикалық нәтиже алу әдісі ретінде түсіндіруге бейім. Заңгерлер басқаруды заңдар мен әкімшілік ықпал арқылы мемлекеттік құқықтық реттеу ретінде қарастырады. Саясаттану басқаруды саяси әдістермен мемлекет тарапынан қоғамға әсер ету деп түсінеді.

Классикалық менеджмент және басқару мектебінің негізін қалаушы болып Фредерик Уинслоу Тейлор саналатынын атап өткен жөн [55, б.15].

Тейлорға дейін еңбек өнімділігін арттырудың қозғалтқышы ретінде «зімбір» қағидасы қолданылды – еңбек бөлінісі тұлғаның еңбек ету уақытына орай есептелінді. Алайда, XIX ғасырдың аяғы мен XX ғасырдың басында бұл тәсіл өзін-өзі сарқып, тиімділігін жоғалтты.

Басқару саласының маманы, американ теоретигі Дуглас Макгрегор (1960) өз қызметкерлерінің күнделікті іс-әрекетін талдау негізінде төмендегідей жұмыс түрлерін басқару мүмкіндігі бар екенін көрсеткен:

- қызметкерге берілген тапсырмалар түрі;
- тапсырма сапалы және өз уақытында орындалуы;
- тапсырма орындау кезіндегі қолданылатын әдіс-тәсілдер, құралдар;
- қызметкердің жұмыс ортасы;
- қызметкердің жауапкершілігі мен тапсырманы сапалы орындай аламын деген сенімділігі;
- қызметкер жұмысының төлемақысының болуы;
- әр берілген төлемнің көлемі.

Автор пікірінше, осы факторлар әсерінен басқару үдерісіне екі тәсіл қолдану мүмкіндігі бар екенін көрсетіп, «Х» және «У» деп анықтаған.

"Х" теориясы бойынша:

1. Ертеден еңбек іс – әрекеті адам үшін ұнамсыз;

2. Еңбек іс-әрекетіне бақылау жүргізу, мәжбүрлік шаралары, қорқыту шаралары қажет;

3. Адам даму деңгейіне сай өзгенің басқарушылық іс-әрекетін қабылдайды.

Теория мазмұнын талдайтын болсақ берілген көрсеткіштер авторитарлық стилдегі басқарудың айқын көрінісі.

«У» теориясы бойынша:

1. Әр адаммен еңбек ету әрекеті ойын ретінде қабылдануы керек.

2. Әр адам өзіндік мақсаттарына қол жеткізу үдерісінде, өзіндік басқару мен өзіндік бақылау сапаларына ие бола алады;

3. Әр адам көп жағдайда жауапкершіліктен алшақ, өзіндік жауапкершілікті сезінбеуге ұмтылады, дегенмен де жауапкершіліктің әр деңгейі, оны қабылдау мүмкіндіктері басқарушының тұлғалық сапаларымен тікелей байланысты, өйткені қаншалықты деңгейде басшы өз қызметкерлеріне жауапкершілікпен сенім артса, сол деңгейде қызметкердің жаке жауапкершілігі артады. Бұл теорияның мәні қызметкерлерге белгілі деңгейде еркіндік беру арқылы басқару, яғни басқару үдерісі қарым – қатынас негізінде құрылуы, ұжымдық ахуалдың дұрыс негізде қалыптасуы [56].

Теоретик ұсынған екі теорияның де өміршеңдігі бар, дегенмен біз еңбек іс-әрекетінде бұл теориялардың өзара араласып, әр ұжым басшысы мен ұжымның ахуалына сай қолданыста екенін көре аламыз. Бұл тұжырымдамалардың жалпы негізде басқару теориясын құрайтынын көреміз. Бүгінде әр ұжымда soft skills (жұмсақ) және hard skills (қатты) дағдылар негізінде басқару үдерісі де тиімді ұйымдастырылады.

Қазіргі уақытта жоғарыда аталған soft skills (жұмсақ) мен hard skills (қатты) теориясына тиісті түзетулер енгізіліп келеді. Әрбір фирма оларды өз жұмысының ерекшеліктеріне бейімдеп отырады.

Берілген сала бойынша зерттеушілердің пікірінше, 3 факторды шебер пайдалану өнеркәсіптік өндіріс саласындағы бәсекелестіктің кепілі бола алмақ:

1. Жаңа өнім шығаруда инновациялық әдістерді ұтымды пайдалану;

2. Қызметкерлердің үнемі біліктілігін арттыру.

3. Цифрлық технологиялар негізінде өнеркәсіпті ұйымдастыру. Бұл факторлардың сипаттамасы, әр басқару үдерісі тікелей адами ресурсқа тікелей қатыстылығын көрсетеді. Бүгінде тұлғаға бағдарланған негіздегі құрылған ұйым қызметі тиімді екені белгілі, ол туралы өз еңбектерінде (Том Питер мен Нэнси Остин) айқын көрсеткен [57].

А.В. Починкин жоспарлау, ұйымдастыру, үйлестіру, басқару және бақылаудан тұратын басқару функцияларын ашып көрсетті. Уақыт өте келе орындалатын басқару функцияларының спектрі толықтырылды, кеңейтілді және нақтыланды [58].

«Басқару» ұғымы бастапқыда ең аз шығын арқылы жақсы нәтижелерге қол жеткізу мақсатында өндіріс үдерісіндегі адамдардың қызметін ұйымдастыру және үйлестіру үшін оларға әсер етудің үздіксіз және мақсатты үрдісі ретінде түсінілді.

Басқарудың ұғымдық мәні басқару саласы бойынша негізгі теориялар, басқару ұйымдары, басқарушылық іс – әрекетпен байланысты. Басқару ұғымы негізгі мақсат және міндеттерді, жалпы ұйымды басқарудың мәселелерін реттеуден тұрады.

Ұйымдағы басқару іс-әрекетіне қол жеткізу үшін, оның тұжырымдамалық негізі, ұйымдастыру үдерісі, бақылау үдерісі, ынталандыру үдерісі, жоспарлау үдерісі болуы керек [59].

Шетелдік ғалымдар М. Мескон, Ф. Хедоури [60], Г. Минцберг [61] пен қазіргі орыс ғалымдары Е.Е. Румянцев [62], Е.Л. Драчева [63] және т.б. басқаруды үдерістің құрамдас бөлігі тұрғысынан анықтайды.

Басқару - кез-келген қызметтің ажырамас серігі. М.И. Трубочкина [64], Т.Г. Морозов [65] және т.б. ғалымдар басқаруды қызмет ретінде қарастырады.

Дене шынықтыру және спорт тұлға денсаулығын дамытуда орасан зор маңызға ие, сонымен қатар көшбасшылыққа қажетті ұйымдастырушылық, басқарушылық құзыреттілікті де дамытуға әсері зор екенін өз еңбектерінде шетелдік ғалымдар атап өткен Calderón A. [66], Pennington T. [67], Moreno-Murcia J.A. [68], Usman N. [69].

Басқару дегеніміз жүйені белгілі бір күйде ұстап тұруды немесе оны мақсатты ықпалды даярлау және жүзеге асыру арқылы ұйымды жаңа өмірлік жағдайға ауыстыруды қамтамасыз ететін үдерістер жиынтығы деп түсініледі.

П. Друкер басқаруды ұйымдастырылмаған топты біртұтас мақсатқа ұмтылатын ұйымдасқан адамдар тобы деңгейіне жеткізетін өзіндік айрықша белгілері бар қызмет түрі ретінде қарастырады. Друкер басқаруды әлеуметтік өзгерістер мен әлеуметтік серпілістерді туғызушы элемент деп санайды. Ол басқаруды ең маңызды құбылыс, білімнің серпілісі деп атайды [20, б.22].

«Басқару» термині, әдетте, белгілі бір мақсатқа жету үшін басқарылатын жүйеге (немесе басқару объектісіне) белсенді ықпал ету үдерісіне қатысты қолданылады [70].

Басқару түрлі әдебиет көздерінде төмендегіше түсіндіріледі:

– не істеу керектігін және оны қалай жасау керектігін білу өнері;

– мақсатты ықпалдарды ұйымдастыру және іске асыру;

– функция, адамдарды басқару қызметінің түрі, сондай-ақ осы функцияны жүзеге асыруға көмектесетін адам білімінің саласы.

С.Н. Тидор басқару мәнінің басқа анықтамаларын келтіреді:

– бұл нысанды мақсатты үйлестіру;

– бұл мақсатқа жету үшін объектіге әсер ету;

– бұл мақсатқа жетуге бағытталған жүйе элементтерінің өзара әрекеттесуін вертикальді үйлестіру [71].

Ю.А. Конаржевский басқару ұғымын күрделі динамикалық жүйелердегі қызметті ұйымдастыру және үйлестіру үшін адамдар тобына мақсатты әсер ету деп қарастырады [23, б.37].

Г.М. Клочеваның сипаттауынша, басқару, ең алдымен, шешімдерді даярлауға, қойылған мақсатқа сай басқару нысанын тиісті жұмылдыруға, оны

бақылауда ұстауға, реттеп отыруға, негізді ақпарат негізінде талдау мен қорытындылауға бағытталған қызмет боп есептеледі [72].

Егер атап айтар болсақ, ғалымдар еңбектерінде (А.А. Урбанович [73]) басқару ұғымы белгілі бір қызмет түру, бір үдеріс бөлігі, басқару үдерісі ретінде сипатталса, Р.А. Фатхутдинов еңбегінде белгілі бір әсер ету құралы немесе операция деп көрсетілген [74].

Талдау барысында басқарудың негізгі белгілері ретінде тұлғаның қоғамдық ортадағы қарым – қатынас үдерісі, әлеуметтік ортаға бейімделу негізіндегі тұлға бойында қалыптасатын дағдылар арқылы көрінетіндігін, тұлғаның жеке қалыптасуына әсер ету арқылы, ортаның сапалық және мәнді құрамдас бөліктерін дамытудағы әсері барын негіздейді.

Мекеме қызметкерлері мен басшылық қарым – қатынасын реттеу іс – әрекетінің кәсіби бағыты басқару сипаттамасын береді. Елдегі, жеке мекемедегі бірлескен тұлғалық іс-әрекеттерінің заңды түрде экономикалық негізде реттеу үшін пайдаланылады. Әр қызмет ұйымдастыру мен даму мақсаттарын айқындауда, белгілі мақсатқа сай нәтижеге қол жетеізу үшін жолдарын іздестіру, нәтижелі әрекетті бағалауда маңызы зор.

«Басқару» ұғымы бір мағынасы техникалық пен кибернетикалық көрініс береді, ол екі бағдарлы түрде әсер ету жүйесіне ие. Яғни, техникалық сипаты нақты көрсеткіштерді ұстануға арналған болса, ал екінші мақсаты оның қоршаған орта әсерінен өзгерісін реттеуге, оның қарама – қайшылық әрекеттерін ұйымдастыру мен басқаруға бағытталған.

Гуманитарлық білім жүйесінде әлеуметтік негізде басқару жүйесінің өзіндік ұғымы бар, ол тұлғалар арасында, түрлі әлеуметтік институттар арасындағы өзара әрекеттестік байланысы ретінде көрініс тауып, көптеген шетелдік әлеуметтік сала бойынша ғалымдар еңбектерінде сипатталады В.Н. Агеев [75], Т.Ю. Базаров [76], А.П. Журавлев [77], С.В. Лапин [78].

Әлеуметтік ортаның даму деңгейлерін жақсарту, ұйымдастыру және нығайтуда дене шынықтыру мамандарын даярлау үдерісінің мәні зор, тұлғаның әлеуметтік негізде орнын табу, қоғамға пайдасы бар өзіндік орнын иемденуге әсері бар екенін зерттеушілер өз еңбектерінде көрсеткен Merriam S.B. [79], Patton M.Q. [80], Yıldırım A. [81].

Басқару ұғымы көптеген сыртқы және ішкі әсерлерді басқаруға бағытталған [82]:

1) өзге адамға бағдар;

2) бір немесе бірнеше топ адамдарына арналған бағдар;

3) өзіндік бағдар.

Соңғы жылдары педагогика саласындағы ғылыми бағыттарда «менеджмент» ұғымы өте кең таралған.

Ғалым (П.И. Пидкасистый) басқару ұғымын белгілі бір үдеріске әсер ету, яғни ол әсер негізінде келесі деңгейге көтеру, қолданбалы заңдылықтарды іске асыру, белгілі бір жүйеге сай тиімді қолдану құралы ретінде қарастырады. Нақтырақ айтқанда, басқару ұғымы, белгілі бір жүйеге бағытталған интеграцияланған жүйелердің қызметі. Әрбір ұйымға сәйкес басқару түрінен

жүйелі түрдегі іс- әрекет тікелей байланысты [83]. Педагогика саласына сай басқару ұғымы негізгі ықпал етуші тетік ретінде сипатталып, оның басқару белгілері мен әсер етуші құрал ретіндегі сипаттамаларға сай келмейді.

В.Г. Каменская ғылыми еңбектерінде адамзат қоғамындағы басқару құбылысының айрықша мәні мен маңызы зерделенеді. Ол басқаруды бір-бірінен шартты түрде тәуелсіз боп табылатын тікелей басқару және жанама басқару деген түрлерге бөледі [84].

Әрбір тұлға өз әрекетінде адамдар тобын белгілі мақсатқа жұмылдырып, оларды ұйымдастыра алса, олармен етене тығыз өзара әрекетке түссе, олардың нәтижелі болуын өз мойнына алса, ол басқару қызметін іске асыруға қабілетті деген сөз.

Басқару құбылысындағы жұмылдыру, бағыттау сынды қырларына назар аудара отырып, «басқару» және «көшбасшылық» сияқты кеңінен қолданылатын ұғымдарды мұғалімнің педагогикалық қызметінде қолдануға болатындығын қарастыру қажет.

Осы тұжырымдамалардың түпнегізін талдау олардың бір бағытта, бір салада қолданылатындығына қарамастан, олар бірдей ұғымдар боп табылмайтындығын дәлелдейді.

Жүйені жетілдіру бағытына қарай басқару бірнеше түрге бөлінеді. Ғалымдар, негізінен, оларды төмендегідей бағыттарға жіктейді:

1) басқарудың басқару субъектісіне орай ерекшелігі,

2) басқарудың негізгі бағыты бойынша ерекшеленуі,

3) басқарудың өзге үдерістермен өзара кірігуі және орындалуы тиіс өзгерістерге басымдық беру түрі [85].

Басқару ұғымына тереңірек үңілсек, оның мағынасы "басшылық етуден" әлдеқайда кеңірек. Басқаруды белгілі бір мақсатта тиісті жағдайлар мен шарттарды таңдай отырып, өзіңе жауапкершілік жүктеу деп түсінсек, ал жетекшілік етуді, керісінше, белгілі міндеттерді орындау мақсатында жауапкершілікті өзгелерге жүктеу деп түсінген жөн. Мұғалімнің кәсіби тыныс-тіршілігінде бұл ұғымдар тығыз байланысып жатады.

Басқару ұғымы тікелей жауапкершілік пен міндеттемеге сай ұғым, ал жетекшілік ету бұл өз қызметіңді бірлесіп, ұжымдасып орындау, яғни тапсырма беру арқылы әр іс-әрекетке жетекшілік жүргізу, негізінен әр педагогикалық үдеріс кезінде бұл ұғымдар бірлескен негізде көрініс табады (В.М. Шепель [86]). Педагог мамандардың өз қызметінде қолданатын басқару мен жетекшілік ету әрекеті негізгі кәсіби құзыреттіліктерінің бірі болып табылады. Бұл дегеніміз педагог өз кәсіби іс-әрекетінде ұтымды түрде басқару мен өз әріптестерімен бірлесіп қызмет ету үшін, өз білім алушыларының мақсатты әрекеттерін тиімді басқару үшін, білім беру үдерісінің нәтижелі болуын тиімді ету үшін жетекшілікті қолдану мүмкіндіктерінен көрінеді.

Зерттеуші-ғалым Павлова Л.Н. «педагогикалық басқару» ұғымын білім алушылар ұжымындағы сапалы өзгерістер жүргізуге бағытталған мақсатты педагогикалық әсері бар әрекет ретінде анықтайды, ол әр білім алушының жеке басын дамытуға бағытталуымен сипатталады. Мазмұны бойынша

педагогикалық басқару мақсат қоюды, басқару әрекеттерін жобалауды және оларды жүзеге асыруды қамтиды [87]. Нәтижеде шығатын тұжырым: педагогикалық басқару - бұл мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің көрінісі.

Педагогикалық және басқарушылық қызметті салыстыру кезінде мотивациялық, конструктивті, ұйымдастырушылық, ақпараттық, бақылау және шешім қабылдау қызметтерінің бір-бірімен сәйкесіп жататындығын анықтауға болады. Мұғалімнің рөлін өзгерту тұрғысынан басқаруды жүзеге асыру үшін қажет әрекеттерді талдау кезінде басқарушылық және педагогикалық қызметті біріктіру орынды деп айтуға болады.

Симонов В.П. педагогикалық басқару субъектісі ретінде мұғалімнің басқарушылық қызметінің мазмұны оның атқаратын қызметтерінде көрініс табатынын атап өтеді [88].

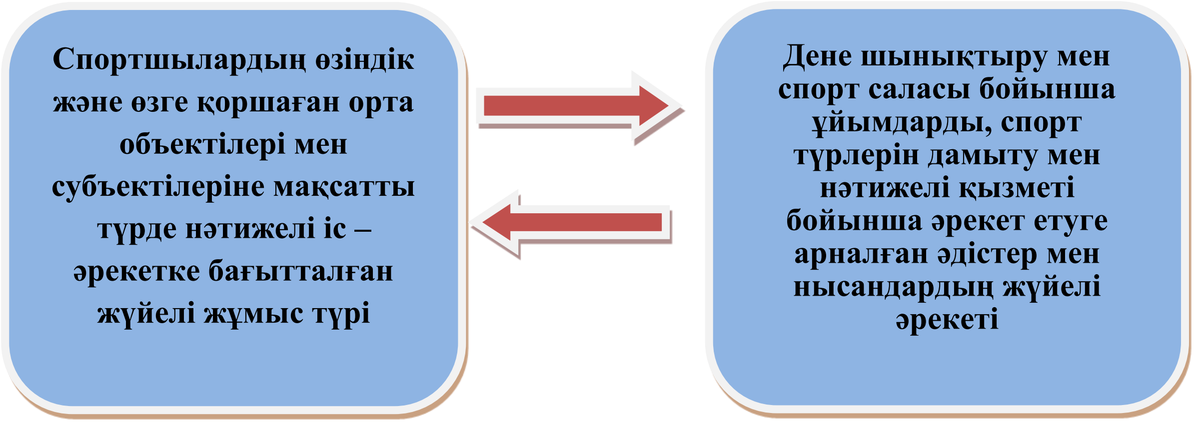
Тұлғалардың өзіндік және өзара әрекеттестігінен туындайтын нәтижеге бағытталған әрекетке қол жеткізу кезіндегі үдеріс басқару болып табылады. Осы орайда біздің зерттеуімізде маман дайындау үдерісі барысында дене шынықтыру және спорт мамандарының басқарушылық құзыреттілік мазмұнына мән берген жөн.

Көптеген ғылыми еңбектерді зерделеу нәтижесінде дене шынықтыру мен спорттағы басқаруға төмендегідей сипаттама беруге болады:

- мақсатты түрдегі өзіндік және өз білім алушылары ағзасына нәтижелі әсер етуге бағытталған іс – әрекет;

- түрлі спорттық ұйымдар мен оның қызметіне бағытталған іс-әрекет;

Дене шынықтыру және спорт саласында жұмыс және ілгеру даму тиімділігін көрсететін нақты әдістер мен нысандар төменде 1 – сурет негізінде берілген.



Сурет 1 – «Дене шынықтыру және спорттағы басқару» түсінігі

Педагогикалық, психологиялық және әдістемелік үдеріс кезінде көптеген басқарушылық іс- әрекеттер іске асады, олардың қатарынан түрлі ойын – сауық, түрлі сауықтыру, спорттық жарыс, дене шынықтыру кезіндегі оқу жұмыстары кезіндегі басқару, спорттық ұйымдар, спорттық бірлестіктер мен спорттық клубтар жұмысына қатысу, басқару әрекеті бойынша шешімдер қабылдау,

ұйымдастыру жұмыстарын жүргізу, маркетинг жұмыстарын жүргізу, демеушілермен тығыз байланыс ортану. Педагогикалық үдерістің субъектілері жаттықтырушылар, дене шынықтыру және спорт педагогтері, түрлі спорт ұйымдарының басшылары тікелей және жанама түрде басқару әрекетіне қатысы бар.

Басқару қызметі мазмұны бойынша өте ерекше құбылыс. Бұл адамдардың бірлескен қызметін ұйымдастыру үшін оларға әсер етуді қамтиды. Сондықтан оның нысанына адамдар мен тұлғалар сияқты ерекше объектілер.

Басқару қызметінің ерекшелігі-оның пәні, әсер ету объектісіне субъектілер жатады. Олар, әрине, көптеген басқа қызмет түрлеріне қарағанда, мысалы «жансыз» нысандармен айналысатын орындаушылық секілді қызмет түріне қарағанда сапалық тұрғыдан күрделілік деңгейімен сипатталады.

Басқару қызметінің сипаты ерекше құбылыс. Оның өзегі басқа адамдардың қызметін ұйымдастыру, яғни «қызметті ұйымдастыру бойынша қызмет» («Екінші реттік қызмет»). Бұл қасиет әдетте теорияда негізгі, яғни басқарушылық қызмет үшін атрибутивті болып саналады. Сондықтан ол метақызмет ұғымымен белгіленеді және адамның кез-келген басқа іс-әрекетінің өзіндік ішкі жоспары болып табылады (яғни, ол басқа қызметті қалыптастырады).

О.Л. Речкалованың пайымдауынша, өзінің мазмұны бойынша басқару қызметі белгілі бір әмбебап басқару функцияларын (жоспарлау, болжау, ынталандыру, шешім қабылдау, бақылау және т.б.) жүзеге асыруды білдіреді. Бұл функциялардың жүйесі белгілі бір түріне қарамастан кез-келген басқару қызметіне тән, дегенмен олардың жүзеге асу деңгейі әртүрлі болуы мүмкін [89].

Менеджер (басқарушы), В.А. Чикердің анықтамасы бойынша, бұл жоспарларды жасайтын, нені және қашан істеу керектігін, кім және қалай орындайтынын анықтайтын басқару маманы (персоналды басқару); басқару циклінің жұмыс рәсімдерін (технологияларын) әзірлейді, бақылауды жүзеге асырады [90].

Бұл анықтамада менеджерлердің немесе басқарушылардың барлық функциялары нақты көрсетіліп тұр.

Менеджерлердің жалпы функциялары:

- мақсат қою,
- жоспарлау,
- ұйымдастыру,
- үйлестіру,
- ынталандыру,
- талдау,
- болжау,
- бақылау.

Біздің зерттеуіміз үшін Т.И. Шамованың [26, Б.16] басқарудың қызметтері туралы ойы аса маңызды болды,оны төмендегі 2 -ші суреттен көруге болады.

Сурет 2 – Басқару қызметтері)Т.И. Шамова)

Дене шынықтыру мен спорт саласы бойынша, басқарудың ақпараттық-аналитикалық, мотивациялық-мақсаттық, жоспарлы-болжамдық, реттеуші-түзетушілік, ұйымдастырушылық-атқарушылық секілді бес қызметін атауға болады.

Қызметтердің мазмұндық сипаттамасы келесідей:

Ақпараттық-аналитикалық – білім беру үдерісінің негізгі шарттары мен нақты көрсеткіштері, білім субъектілері туралы негізгі ақпаратты жинақтауды басқару қызметі.

Мотивациялық-мақсаттық өзіндік іс – әрекетін жоспарлау негізінде мақсатты түрдегі әрекет ету арқылы нәтижеге қол жеткізу, педагогикалық үдерісін зерделеу, өзіндік іс – әрекетті бағалау қызметі.

Жоспарлы-болжамдық - педагог маманның кәсіби қызметінің тұжырымдамалық мазмұнын құрайтын негізгі қызмет.

Ұйымдастыру-атқару – сапалы іс – әрекет нәтижесін іске асыру үшін нәтижелі қарым – қатынас құру, жұмыс тәртібін, негізгі шарттарын қадағалауға арналған қызмет.

Реттеушілік-түзету – жүйелі түрдегі әрекет ету бағдарламасын құру, соған сәйкес орындалған негізгі қызмет нәтижесіндегі қателіктермен түзету жұмыстарының қызметі [91].

Әр оқыту үдерісінің болашақ дамуы мен негізгі алғышарттарын анықтау үшін стратегиялық бағдар құру маңызды. Дене шынықтыру мен спорт мамандарының алғашқы даярлық деңгейінде, негізгі базалық құзыреттіліктердің қалыптасуы қамтамасыз етіледі. Ал спорттық ұйымдарда, жалпы педагогикалық оқыту үдерісінде сапалы негізде, заманауи талаптарды орындау арқылы қызмет етуі үшін арнайы құзыреттіліктер ретінде, ұйымдастырушылық, көшбасшылық, адамгершілік бағдар, өзіндік даму мен өзіндік тәрбиеге мүмкіндік берері анық.

Өз еңбектерінде (Соломченко М.А., Проничев С.А. [92]) дене мәдениеті және спорт мамандарының басқарушылық даярлығы негізгі төрт кезеңге бөліп, оның негізгі міндеттемелерін көрсеткен. Білім алушы қалыптасуының алғашқы кезеңі арнайы мемлекеттік стандарттарда көрсетілген құзыреттіліктерді қалыптастыру үшін базалық мүндетті пәндерді игеруден тұрады. Білім алушы дамуының екінші кезеңінде жалпы тұлғалық, болашақ кәсіби өміріне қажетті құзыреттіліктерді қалыптастырудан тұрады. Кейінгі үшінгі даму кезеңі тұлға бойында шығармашылық бастаманы қалыптастыру, яғни маманның шығармашылық мүмкіндіктерін дамытуға бағытталған пәндерді оқыту. Білім алушының соңғы даму кезеңі негізгі кәсіби қызметіне қажетті, әлеуметтік өмірдегі өнімді түрде әрекет етуге арналған дағды қалыптастыруға бағытталған, болашақ өзіндік дамуға арналған құзыреттіліктерді қалыптастырып, негізгі қалыптасқан дағдыларды дамытуға бағытталған.

«Басқару» және «менеджмент» ұғымдарының арақатынасы қысқаша түрде келесідей тұжырымдалуы мүмкін:

1) «басқару» ұғымы адамның жансыз және жанды табиғаттағы, сондай-ақ әлеуметтік өмірдегі нақты қызметін сипаттау үшін қолданылады, сондықтан ол тек әлеуметтік өмірдегі басқарушылық қызметке қатысты қолданылатын «менеджмент» ұғымына қарағанда кеңірек;

2) «дене шынықтыру мен спортты басқару» ұғымын дене шынықтыру мен спортты халық шаруашылығының саласы ретінде қарастыра отырып қолданған жөн, ал «дене шынықтыру және спорттағы менеджмент» түсінігін - нарықтық қатынастар жағдайында әртүрлі сипаттағы дене шынықтыру және спорт ұйымдарының қызметін «ішкі басқаруды» атау үшін пайдаланған дұрыс.

Өз еңбегінде (И.Б. Сеновский) педагог маманның басқарушылық қызметінің негізгі міндеттемелері стратегиялық және тактикалық даму мәселелерінің артықшылықтары мен кемшіліктерін көрсеткен.

Жалпы басқарушылық әрекетті педагогикаға сай қолдану мүмкіндіктерін анықтау негізінде, көптеген зерттеушілер оқу үдерісінің негізгі факторлары ретінде көрсеткен. Педагогикалық әрекеттегі басқарушылық қызметтің негізгі факторларын нақты көрсету үшін нақты түрде жүргізілген талдаулар қажет. Көптеген ғалымдар өз еңбектерінде басқарушылық қызметті жан – жақты талдаған, соның нәтижесінде ұғымның негізгі психологиялық сипаттамалары айқындалған. Соның бірі басқарушылық қызметтің ұйымдастырушылық және мазмұндық құрамдас бөліктері туралы негізгі тұжырымдарды көрсетуге болады (Е.Н. Кишкель [93]). Аталған ғалым зерттеулеріне сай, басқарушылық қызмет мазмұнының психологиялық ерекгеліктері төмендегідей сипаттамалық негіздерден тұрады: тұлғаның ұйымдастырушылық, коммуникативтік дағдылары, тұлғалардың адамгершілік және эткалық бастамалары, мінез – құлық ерекшеліктері, ерік – жігері, зияттылық түрлері (әлеуметтік, эмоционалдық, тәжірибелік), психологиялық даму ерекшеліктері, жас ерекшеліктері мен даму мүмкіндіктері.

Өзіндік білім алу негіздерінің бастамасын өзіндік басқару үдерісінен алған, яғни білім алушылардың өзіндік білім алуға деген ынтасын дамыту үшін,

алдымен басқарушылық дағдыларын қалыптастыру қажеттілігі бар екенін В.П. Беспалько өз еңбегінде айқын көрсеткен. Білім алушы мен педагог арасындағы мақсатты әрекетті басқару үшін, педагогтың бей берекет әрекеті сәтсіз нәтиже береді, ал нақты білім алушының жетістері мен сәтсіздіктерін басқару үдерісі, онымен сапалы түрде кері байланыс орнату арқылы жұмыс жасау жоғары деңгейдегі нәтижеге қол жеткізуге мүмкіндік береді [94].

Өзіндік болашақ маман ретінде кәсіби негізде қалыптасуда тұлғалық позицияның мәні зор, өзіндік даму, өзіндік бақылау, өзіндік орнын табу, өзіндік пікір иесі болудың болашақ субъект – субъектілі қарым – қатынас құрудағы өзектілігі айқын [95].

Субъект ретінде тиімді қарым – қатынас құруда басқарушылық құзыреттілік те мәні зор, ал басқарушылық құзыреттіліктің бастапқы негізі өзіндік басқару мен өзіндік тәрбие үдерісінің бала кезеңнен қалыптасуы, бертін келе тұлғалық сапа ретінде болуынан бастау алады [96].

Басқарудың негізін теориялық тұрғыда қарастырған ғалым В.В. Лебедев білім алушының қол жеткізуі тиіс оқу нәтижелерін болжамдау жүйесін қалыптастыру және оны қадағалаудың біртұтас құрылымын қалыптастыру бағытындағы ұстаздың оқытушылық қызметін жетілдіру жоғарыда аталған мәселені шешуге қабілетті. Субъект – субъектілі қарым қатынас жүйесінде басқарушылық әрекет іске асуы үшін негізгі тетіктері ақпараттық қор мен негізгі қызметтер арқылы жүреді [97].

Көптеген тұжырымдар арасынан біздің зерттеу мәселемізге жақын, аса қызығушылық танытуға келетін тұжырым Л.М. Митина еңбегі, ғалым пікірінше, педагогтың жұмысы күрделі полисубъектілік, полимотивацияланған, тұтас психикалық шындық болып табылады [98].

Қазақстандық ғалым Н.Н. Рябуха басқаруды адам қызметінің ерекше түрі ретінде анықтайды, ондағы қарым – қатынас субъектілерінің жұмысында тұтастық пен келісімді қамтамасыз ету қажеттілігі бар болуымен түсіндіріледі [99].

Н.Д. Хмельдің пікірінше, егер педагог әлеуметтік тұрғыдағы уәждері, психология мен педагогика бағытындағы білім қоржыны, өз кәсіби қызметінің нәтижелілігін бағалаушы құралдары сынды компонеттерге ие болса, ол педагог кәсіби іс-әрекетке дайын деп есептеледі [100].

Берілген бөлімді қорытындылайтын болсақ:

Дене шынықтыру мен спортты басқару деп мемлекет тарапынан келген сұранысқа сай маман даярлығын қанағаттандыру үшін, даярлық деңгейінде жүйелі түрде құрылған әдістер мен тәсілдерді қолдану бойынша мақсатты іс – әрекетті ұйымдастыру, оның негізінде спорттық менеджмент бағытының негізгі сұранысқа сай басқару жүйесінің теориясы мен тәжірибесін тиімді ұйымдастыру.

1.2 «Құзыреттілік», «Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігі» ұғымдарының сипаттамасы

Халықаралық Комиссияның «Образование: скрытое сокровище» баяндамасында білімнің негізін құрайтын «төрт тірек» көрсетілген: білім алуды

үйрену, жасауды үйрену, бірге өмір сүруді үйрену, өмір сүруді үйрену. Бұлар шын мәнінде негізгі жаһандық құзыреттіліктерді анықтады [101].

Берндегі симпозиумда (1996 ж. 27-30 наурыз) Еуропа Кеңесінің бағдарламасы бойынша білім беру реформалары үшін білім алушылар табысты жұмыс үшін де, одан әрі білім беру үшін де меңгеруі тиіс негізгі құзыреттерді айқындау маңызды болып табылады деген мәселе қойылды [102].

Ғылыми білімде пәнаралық байланыстың негізгі объектісі, педагогикалық үдеріс басты категорияларының бірі «құзыреттілік» және «құзыретті болу» ұғымдары өзекті категориялардың бірі.

Ғалымдар атап өткендей, белгілі бір мамандық аясында қажетті тұлғалық сапаларды дамытып, қажетті құзыреттіліктерді игеру негізінде бір сала бойынша құзыретті маман бола алады. Мамандық бойынша құзыреттіліктер көптеген базалық, арнайы және өз саласы бойынша жоғары оқу орындарында пәндерді игеру негізінде іске асады, осы орайда кәсіби даярлық мазмұнын үнемі жаңарту мен тиімді ұйымдастыру мәні бар [103,104].

Зерттеу үдерісі қоршаған ортаға тиімді бейімделуге, өзгерістерге тез үйренуге, білім әлеуетін толықтыруға, кәсіби дағдылар мен дүниетанымдық бағыттарды жаңартуға ішкі ресурстарды табуға мүмкіндік беретін жеке тұлға құрылымындағы компоненттерді анықтауға негізделген.

Осы екі ұғымның мазмұны туралы пікірлердің кең ауқымы И.А. Зимняя [39, б.15], А.В. Хуторской [4, б.44] және т.б. еңбектерінде келтірілген.

Педагогикалық зерттеулерде «құзыреттілік» ұғымы көптеген ғалымдар еңбектерінде төмендегідей берілген:

- кәсібиліктің жеке компоненті (Т.Ю. Базаров [105]);
- болашақ педагог мамандарды даярлаудың сапалы деңгейінің нәтижесі мен көрсеткіштері (И.А. Зимняя [39, б. 33]);
- білім беру мазмұнын жаңғыртудың тәжірибелік мүмкіндіктері (В.В. Краевский [106]);
- кәсіби-педагогикалық құзыреттіліктің базалық құрамдас бөлігі (В.М. Антипова [107], К.Ю. Колесина [108]);
- рефлексивті құзыреттіліктің құрамдас бөлігі (В.А. Метаева [109]) және т.б.

Анықтамаларда жекелеген айырмашылықтар болса да, авторлар пікірін тоғыстыратын нәрсе - құзыреттілік ұғымының кәсіби бағыттағы қызметтің қандай да бір түріне қатысты болуы. Басқару қызметі қажетті білім, білік, қабілет жиынтығына ие тұлғаның белгісі не бейнесі ретінде жұмыс атқара отырып, туындаған мәселелерді тиімді шешуге, нәтижелі іс-қимыл жасауға әсер етеді.

Құзыреттілік ұғымына келетін болсақ, ол кәсіби өкілеттіктер мен қызметтердің жиынтығы ретінде білім беру үдерісі үшін тиімді қызмет етуге қажетті шарттармен қамтамасыз ететін құбылыс деп түсініледі.

А.В. Хуторский білім алушыға қатысты құзыреттілік ұғымына сипаттама берген:

«Білім алушының болашақ кәсіби қызметіне қажетті нәтижеге бағытталған қызметіне сапалы түрдегі дайындығына қажетті қоғамдық талаптың, ереженің

сипаттамасы құзыреттілік ретінде анықталады. Білім алушының жеке көзқарасын қалыптастыруға бағытталған әрекеттер жиынтығы, өзіндік жеке ерекшеліктерінің көрінісі мен нақты салаға сай білімі мен біліктіліктер жиынтығы, кәсіби негіздегі тәжірибесі. Білім игеру кезіндегі білім алушы бойында қалыптастыруға ұсынылған құзыреттер жиынтығы» [4, б.44].

Құзыреттілік ғалым еңбектерінде өзіндік сипатта берілген (Г.К. Селевко): «білім беру үдерісінде негізгі нәтижені сипаттау үшін көрсетілген дайындық дәрежесі, ол білім алушының білім беру мекемесінде игерген әдіс – тәсілдерді, құралдарды, нақты салаға сай міндеттемелерді шешу мүмкіндігін, игерген білімін қоғамды дамытуға пайдалануға, өз ортасын өзгертуге, қоршаған ортаны өзгертуге бағытталған білім мен біліктер жиынтығы. Тұлға бойындағы ең негізгі құзыреттіліктер білім алу үдерісінде, өзіндік қоршаған ортасындағы қарым – қатынас негізінде қалыптасып, өмірлік әрекетте теориялық білімін тәжірибелік негізде қолдана алу дағдысының болуынан көрінеді. Сондай ақ, құзыреттілік ұғымы кең ауқымда қолданыс тапқан, ол тек білім қоры мен негізгі дағдылардан ғана емес, тұлғаның құндылық бағдарынан, ынталандыру тетіктері мен, этикалық, әлеуметтік және мінез – құлық компонентерінен тұрады. Құзыреттілікті игеру жұмысы белгілі деңгейде даму болуын қажет етеді, өзіндік бағалау, өз ұстанымын дамыту, ойлау дағдыларын қалыптастыру, өзіндік орнын анықтау мүмкіндіктері [110].

Өз зерттеуінде Э.Ф. Зеер «құзыреттілік» пен «құзыретті болу» ұғымдары өзге мазмұнда берілген [30, Б.16]. Болашақ маманның кәсібіне сай білім, білік, дағдыларының болуы негізінде көрінеді. Түлек ретінде маман игерген білім, білік, дағды жиынтығын тәжірибе барысында тиімді қолдану арқылы қызмет етуі.

Т.В. Абрамова, Н.Г. Корнещук пен Ш.Г. Рубин «құзыреттілік» және «құзыретті болу» ұғымдарын түсіндіруге тағы бір текті көзқарасты ұсынады: «Құзыреттілік - өз білімі мен дағдыларын қолдану қабілеті. Құзыреттілік нақты мәселелі жағдайларда кез-келген қызметті жүзеге асыруға дайындықта көрінеді. Ол жеке тұлғаға бағытталған іс-әрекетте көрінеді және адамның (маманның) кәсіби қызмет үшін адами әлеуетін іске асыру қабілетін сипаттайды [111].

Құзыреттілік деп жеке тұлға қасиеттерінің ықпалдастырылған сипаттамасы, білім беру мекемесінің белгілі бір салаларда қызмет атқару үшін даярланған түлегін даярлау нәтижесі түсініледі.

Құзыреттілік - адамның өз құзыреттілігін іс жүзінде жүзеге асыру қабілеті, кәсіби қызметтің нәтижелі орындалуын қамтамасыз ететін іс-әрекеттің жалпылама тәсілдері. Құзыреттілік сөздің кең мағынасында қабілет, білік,мүмкіндік, дағды және түсіну дегенді білдіреді. Құзыретті адам - белгілі бір салада жеткілікті дағдылары, білімі мен мүмкіндіктері бар адам».

Ғылыми–педагогикалық әдебиеттерді талдай келе, басқарушылық құзыреттілік басқару құзыреттерінің жүйесі деп анықтауға болады, олар оқу мен кәсіби міндеттерді шешуде сапаға мән береді.

Құзыреттіліктерді қалыптастыру нақты ресурстарды ұйымдастыруды қажет ететіндігін 3-ші суреттен көруге болады [112].

Сурет 3 – Құзыреттіліктерді қалыптастырудың ішкі ресурстары

Сонымен қатар, құзыреттіліктерді қалыптастырудың сыртқы ресурстарын атап өтуге болады (Сурет 4).

Ресурстарды бірлесіп ұйымдастыру жеке мақсат қоюды, өзін-өзі ұйымдастыруды, командалық жұмысты таңдау үшін жағдай жасау арқылы қалыптасады.

Сурет 4 – Құзыреттіліктерді қалыптастырудың сыртқы ресурстары

Құзыреттілікті қалыптастыру оқытудың мазмұнын да, психологиясын да өзгертуді талап етеді:

- ішкі мотивация өзін-өзі дамыту көзі ретінде;
- өзін-өзі ұйымдастыру тұтас қызметті меңгеру шарты ретінде;
- өз құзыреттіліктерінің қалыптасу деңгейін анықтауға мүмкіндік беретін өзіндік референция;
- тұлғалық-маңызды нәтижелерге қол жеткізу;

- білім беру үрдісінің барлық субъектілерінің тиімді өзара іс-қимылы.

Құдайбергенева К.С. құзырлылық табиғаты оқу нәтижесінен бастау алғанымен, негізінен, іс-әрекеттік, тұлғалық тәжірибелерінің өз бетімен ұйымдастырылуында, адамның өздік дамуының, өздік өсу сатысына көтерілуінің салдары, құзырлылық жеке пәндер жетістіктерінің емес, білім беру жүйесінің нәтижесі деген тұжырымдарымызға сәйкес түлектің нәтижелілігін, тиімділігін айқындаушы «шығу» критерийі рөлін атқарады деп түйіндейді [43, б.71].

В.Г. Афанасьев өз зерттеулерінде басқару үдерісінде негізгі шешімдерді реттеуші қызметтерге шешім қабылдау, үдерісті ұйымдастыру, үдерісті түзету мен ретке келтіру, үдеріс тәжірибесін есепке алып, үдеріс барысын бақылау. Бұл зерттеушінің ең жиі қолданылатын басқару үдерісінің қызметтік жіктемесі болып табылады. Сонымен қатар, автор өз зерттеулерінде басқару жүйесінің барлық құрылымы мен үдерісті толықтай қамтитын қызметтер ретінде ақпарат жинақтау мен оны талдап үдерісте түрлендіріп қолдануды ерекше көрсетеді [113].

Сондай – ақ бұл пікірмен көптеген ғалымдар да (Б.Ф. Ломов, А.Л. Журавлев) келіскен, және де жоспарлау үдерістері (қысқа және ұзақ мерзімді қамтитын жоспарлар), тез шешім қабылдап жағдаят барысына сай жоспарды қайта құру, әр үдерістің толық және жартылай, соңғы нәтижелерін дұрыс болжай алу, әр қабылданған шешімдердің нәтижеге бағытталуы, әр нәтиженің тиімділігін бағалау қызметтерімен толықтыру керектігін көрсеткен [78, б.15].

Әр үдеріс қатысыушылары, біздің жағдайымызда менеджер белгілі бір тұлғалық сапаларға ие болуы керек, ол өз саласы бойынша менеджерге басқару үдерісінде қажет болатын теориялық және тәжірибелік білімді игеруі керек, үдерісті белгілі бір деңгейге көтеру мен үнемі ілгері дамуына әсер ететін қажетті тұжырымдамалық негіздер, бағдарламалар мәнін түсініп, оны тиімді іске асыру, басқарушының ынта – жігерінің болуы, ол өзіндік басқару, өзіндік реттеу, өзіндік даму, өзіндік білімін арттыру, өзін-өзі жетілдіру қасиеттеріне ие болу, өзге адамдармен дұрыс қарым – қатынас құра алу, өзгелерге эмпатиялық қатынастың болуы, коммуникациялық құзыреттілігінің жоғары болуы керек, және басшы үшін ең маңызды сапалардың бірі әр үдерісті басынан соңына дейін қадағалап нәтижеге жеткізе алу қабілетінің болуы.

Әр басқару үдерісінің басшысына негізгі сапалар керек екенін М.Вудкок пен Д.Фрэнсис өз еңбегінде атап өткен, ол өзіндік басқару, жеке адамгершілік құндылықтары, жеке мақсаттылық, өзіндік жетілуге ұмтылыс болуы, үдеріс барысында туындайтын мәселелер шешімін табу, заманауи талаптарға сай келу, өзгелерге әсер ету, басқарушылық қабілетінің болуы, ұжымдық үдерісті тиімді ету, басқару үдерісіндегі жаңашыл әдіс – тәсілдерді игеру, топтық, ұжымдық басқару, үнемі дамуға ынталандыру қабілетінің болуы [114].

Әр басшының ұжымдық қарым – қатынасты тиімді құру мен басқару, ұйымдастырушылық қабілеттерінің жоғары болу қабілетін жалпы әр мекеме басшысы үшін басты екенін көптеген зерттеушілер өз жұмыстарында көрсеткен. Өткен ғасырдың танымал менеджері Ли Якокка өзінің әйгілі кітабында барлық экономикалық операцияларды үш сөзбен белгілеуге болады деген. Олар:

адамдар, өнім, пайда. «Егер сенімді команда болмаса, онда басқа факторлардан көп нәрсе күтуге болмайды». Шамасы, бұл туралы одан артық ешкім айта алмас [115].

Басшы тұлғасының бойында көп қызметтілік пен мета құзыреттілік, басшы емес бірлесіп қызмет ете алатын басшы болу қабілетінің маңыздылығын өз жұмысында Л.Б. Сульповар мен Р.Г. Маннапов алға тартады [116].

Менеджердің өз қызметкерлерінің қабілетін дұрыс бағалау қабілеті, яғни әр қызметшіге өз шамасына сай тапсырма ұсыну қазіргі талаптарға сай басшылардың маңызды сапалық көрсеткіші ретінде сипатталады. Өйткені, менеджер өзі жасауы емес, өзгелердің сапалы қызметін тиімді бағытта ұйымдастыра алуы керек. Сонымен қатар, ұжым мен басшының мақсаттарының сай келуі маңызы зор.

Қазірде әр қызметкердің жай – күйін қадағалау, мекемедегі психологиялық ахуалды дұрыс құру, әр қызметкердің жеке қажеттілігін ескеру қажеттілігі айқын. Дұрыс психологиялық ахуал құра алатын менеджер басты ерекшелігі, нақты мақсаттың болуы, қажетті бастамаларды қолдау, үдеріс кезінде қажеттілікті ескеріп оны ендіруге ұмтылысының болуы [117]. Бұл менеджер бойында талдау қабілеті, ұйымдастыра алу, шығармашылық бастама мен ұйымдастыру қабілеті болуы маңызды. Өз қызметінің бақару үдерісі тиімділігінің көрінісі, тұлғалық өз жеке қасиеттерінің (өмірдегі мақсаттылық, денсаулығын күту, тұрақты психологиялық күйі) болуы керек.

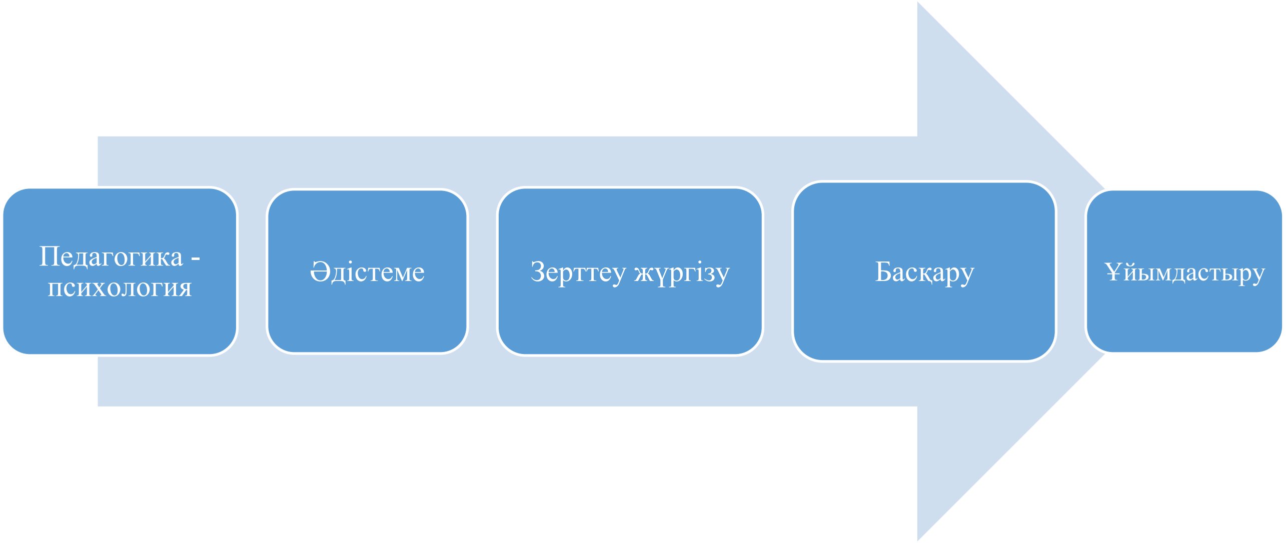
Сонымен қатар, менеджерге тән эмоциялар және оларды пайдалы және жағымды деп санайтын себептер мыналарды қамтиды: а) толқу: өйткені ол белсенділікті ынталандырады; б) эмпатия: өйткені ол басқаруды адамгершілікке жұмылдырады; в) білуге құштарлық: себебі ол алға жылжуға көмектеседі; г) қызығушылық: себебі ол жаңа салаларды игеруге көмектеседі; д) сенімділік: өйткені ол жұмысшылардың күш-жігеріне беріктік қосады [118].

Зерттеу мәселесіне сай болашақ дене шынықтыру және спорт мамандарын дайындау үдерісінде негізгі құзыреттіліктердің бірі ретінде басқарушылықты қарастыру мәні бар, өйткені дене шынықтыру және спорт саласы жеке кәсіпкерлік бағытындағы қызметке, болашақ мұғалім ретінде қызмет, бапкер ретінде қызметке кәсіби құзыреттілік ретінде басқарушылықтың маңызы айқын екенін көре аламыз.

Дене шынықтыру және спорт саласы бойынша білім алып, біліктілігін игерген түлектер орта буын деңгейінде бапкер, спорт мектептерінің директорлары, арнайы спорт клубтарының басшылары, спорт саласы бойынша құрылған арнайы комитеттер басшылары ретінде қызмет етеді. Осы орайда маман даярлау үдерісінде пән мазмұнына басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыратын бөлікті ендіру қажеттілігі бар.

Тұлға бойында қалыптасқан сенімділік, ерік – жігер, тапқырлық, эмоционалды тұрақтылық пен құзыреттілік, белсенділік, мақсаттылық, тұрақтылық, шешім қабылдау басшылыққа қажет сапалар тізіміне кіретіндігін көптеген зерттеулер көрсетеді.

Жоғары оқу орнында маман даярлау үдерісінде болашақ дене шынықтыру және спорт мамандарына кәсіби құзыреттілікті игертуде көптеген пәндер блогы кіреді, оның қатарында әлеуметтік, экономикалық, әдістемелік, әдіснамалық, педагогикалық, психологиялық, арнайы дене шынықтыру және спорт саласы бар. Сондай – ақ зерттеу мәселесіне сай, кәсіби даярлық кезінде дене шынықтыру және спорт болашақ мамандарын даярлауда: педагогикалық-психологиялық, әдістемелік, зерттеушілік, ұйымдастырушылық, басқарушылық цикл пәндері қамтылады [119].



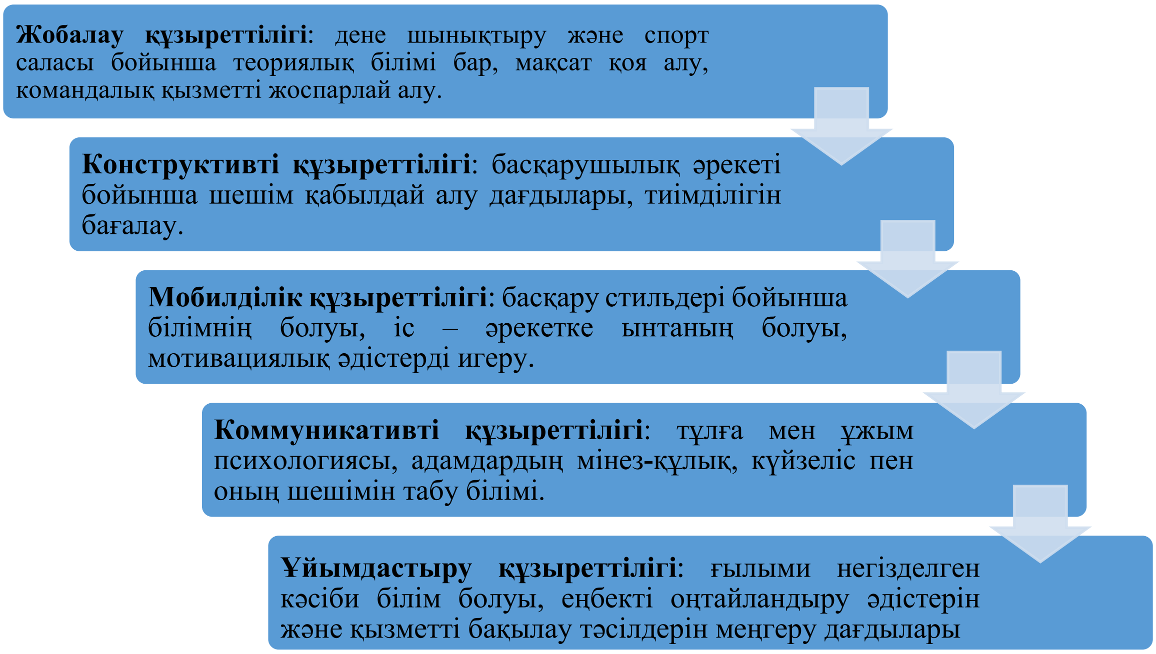
Сурет 5 – Болашақ дене шынықтыру және спорт мұғалімдерінің кәсіби іс-әрекет түрлері

Ресей зерттеушілері өз ғылыми еңбектерінде басқарушылық ұғымын сипаттаған, олардың қатарында (М.В. Селиверстова) өз жұмысында басқарушылық құзыреттіліктің негізгі бөліктерін көрсеткен, олар: стратегиялық басқару қызметі, тактикалық басқару қызметі, ақпаратты басқару қызметі, өзіндік басқару қызметі, ұжымды басқару қызметі [120], сонымен қатар әдіснамалық тәсілдер арқылы зерттеу жүргізу арқылы Е.Ю. Зимина басқарушылық құзыреттіліктің негізгі құрамдас бөліктері мен көрсеткіштерін көрсеткен, олардың қатарында құндылықты бағдар, жоспар құра алу, болашақ нәтижені болжай алу, рефлексиялық әрекет ету бар [121], ал (В.С. Шерин) өз еңбегінде спорттық менеджмент мамандандыру бағытын игеру кезінде жоспарлау, ынталандыру, ұйымдастырушылық, бақылау, бағдарлау, қарым – қатынас орнату, зерттеушілік, талдау дағдыларын қалыптастыруға әсер етеді деп көрсеткен, бұл өз кезегінде басқарушылық құзыреттілікті игеруге қажетті дағдылармен үйлеседі (Сурет 6).

Сурет 6 – Ресей ғалымдарының еңбектеріндегі мұғалімнің басқарушылық қызметінің компоненттеріне салыстырмалы талдау.

Ал бұлар, өз кезегінде, спорттық менеджменттің мазмұны болып табылады. Дайындық оқу үдерісінде қалыптасқан басқарушылық білімді, дағдыларды біріктіруден және оларды нақты жағдайларда – басқарушылық шешімдерді дайындау мен іске асыруда қолданудан көрінеді [122]. Интеграцияланған нақты білім, дағдылар өз кезегінде кәсіби құзыреттіліктің негізі болып табылатын кәсіби құзыреттіліктерді қалыптастырады.

Сонымен, дене шынықтыру және спорт бағытындағы маманның басқару қызметін қалыптастырудың құзыреттілік моделін келесі 7-суретте ұсынамыз [123].



Сурет 7 – Дене шынықтыру және спорт маманының басқару қызметінің құзыреттілігін қалыптастыру моделі (В.С. Шерин)

Бұдан әрі біз 1-ші кестенің контент-талдауы негізінде «басқару», «басқару құзыреттілігі» категорияларының мәнін ашуға тырыстық.

Кесте 1 - Шетелдік және қазақстандық зерттеушілердің еңбектеріндегі «басқару», «басқару құзыреттілігі» ұғымдарының контент-талдауы (1991-2018 жж.)

Авторлар	Анықтама	Ғылыми әдебиет көздері
1	2	3
Басқару		
Авторлар ұжымы	басқару – түрлі ортаның құрылымын сақтай отырып, белгілі бір қызмет жоспарын қолдау (әлеуметтік, биологиялық, техникалық)	Қазақстан Ұлттық энциклопедиясы Алматы, 1999 г 2 том, 720с., С.164
Шамова Т.И.	басқаруды білім беру мекемесінің басшылары мен білім беру процесінің басқа қатысушыларының оны ретке келтіру және қойылған міндеттерді орындауға неғұрлым жауап беретін жаңа сапалы күйге ауыстыру бойынша белсенді өзара іс-қимылы ретінде қарастырады.	Менеджмент в управлении школой: учеб. пособие для слушателей системы ППК организаторов образования/ М.: 1995. - 226 с.
Сластёнин В.А.	басқару деп қойылған мақсатқа сай басқару нысанын ұйымдастыруды, қадағалауды, жүйелеуді, негізді мәлімет арқылы талдау мен қорытындылауды қамтитын қызмет деп санайды.	Педагогика: инновационная деятельность. М., 1997- 220с.

1 – кестенің жалғасы

1	2	3
Атаманчук Г.В.	басқару-бұл мақсат қою, яғни тікелей (өзін-өзі басқару нысандарында) және арнайы құрылған органдар мен құрылымдар (мемлекеттік органдар, саяси партиялар, Қоғамдық бірлестіктер, кәсіпорындар, қоғамдар, одақтар және т.б.) арқылы жүзеге асырылуы мүмкін адамдардың өздерінің қоғамдық өміріне шығармашылық, ойластырылған, ұйымдастырушылық және реттеуші әсері.	Управление: сущность, ценность, эффективность: учебное пособие для вузов. - М.: Акад. проект, Культура, 2006.
Нурмухаметова Р. Молдагалиев Б.	іс-шаралар тобы: жоспарлау, ұйымдастыру, бақылау, ынталандыру және оның нәтижелерін талдау процесі.	Педагогика. Сөздік. – Ақтау, 2010. - Б. 13.
Коняева Е.А., Павлова Л.Н.	білім беруді басқару қызметін жоспарлау, ұйымдастыру және басқару жүйесі.	Краткий словарь педагогических понятий. - Челябинск, 2012. - С.118.
Новиков А.М.	Әрекет ұйымдасқан негізде негізгі қызметтерді атқаруда (биологиялық, әлеуметтік, техникалық) реттілігі сақталу маңыздылығына тоқталып, белгілі мақсатқа және міндеттемелерге қол жеткізудің ең жүйелі түрі ретінде көрсеткен	Педагогика. Словарь системы основных понятий.– Москва, 2013. - С. 227.
Сулейменова З., Кошанова М.	мектептегі психологиялық, ұйымдастырушылық және әдістемелік процестер мен қатынастарды саналы реттеу.	Словарь психолого – педагогических терминов. Көкшетау, 2014. С. 9.
Басқарушылық құзыреттілік		
Шамова Т.И.	Қоғамда өзіндік маңызы бар жеке педагогикалық нәтижені көрсетуде білім, білік пен әлеуметтік тәжірибе деңгейлері өзіндік жеке шығармашылық бағдарын айқындауы шарт.	Внутришкольное управление: вопросы теории и практики. - М.: 1991.
Марин М.И., Иванихин И.В., Лончак С.И.	Әр болашақ педагог бойында болашақ қызметінде басқару жұмысын тиімді ұйымдастыру үшін білім беру жүйесінде негізгі ішкі көрсеткіштер жүйелі түрде болуы керек, яғни білім мақсаты, негізгі ұстанымдары, білім мазмұны, пайдаланылған заманауи технологиялар.	Оценка управленческой компетентности руководящих кадров ГПС: Метод. пособие. - М.: 1998. - С. 10.
Заславская О.Ю.	Басқару құзыреттілігі болашақ маман даярлдау үдерісінде белгілі бір пәндер аясында игерілетін қажетті пәндік дағдылар арқылы көрініс табатын, ойлау тәсілдерін, өзіндік жауапкершілігін сезіну қабілеті ретінде сипатталған.	Развитие управленческой компетентности учителя в системе многоуровневой подготовки в области методики обучения информатике: Автореф. дис. ... д-ра пед. наук. - М.: 2008. - С. 3.

1 – кестенің жалғасы

1	2	3
Шамина Н.П.	Болашақ бастауыш сынып педагогы бойында болашақ кәсіби іс – әрекетінде негізгі кәсіби қызметі мен өз жеке қабілеттерінің кіріктіру мүмкіндіктерінің көрінісі, яғни білім алушыларды оқыту, тәрбиелеу мен дамытудағы басқарушылық құзыреттіліктерінің болуы.	Формирование управленческой компетентности будущего педагога начальной школы: Автореферат дис. … канд. пед. наук. - Самара, 2013. -24 с.
Мальгин В. Е.	Мамандардың өз кәсіби әрекетінде басқару құзыреттілігін үнемі жетілдіру, заманауи талартарға сай қажетті біліктілік арттыру курссарынан өтіп, негізгі сертификаттарды алу.	Проблемы и перспективы развития образования. Статья: «Развитие управленческой компонентности руководителя спортивной школы» 2014.
Асқарқызы С.	Әлеуметтік педагогтың басқарушылық құзыреттілігі мынадай басқарушылық функцияларды жүзеге асырады: ақпараттық-аналитикалық, мотивациялық-мақсаттық, бақылаушы-диагностикалық, реттеуші-түзетуші, жоспарлы-болжамдық, ұйымдастырушы және орындаушы.	Университет жағдайында әлеуметтік-педагогикалық жұмыс менеджерлерін даярлаудың ғылыми-педагогикалық негіздері, философия докторы дәрежесін алуға арналған дисертация, Алматы, 2018.

Осылайша, басқару кең мағынада ұйымдық жүйелердің (биологиялық, техникалық, әлеуметтік, педагогикалық және т. б.) жалпы қызметі ретінде сипатталады.

Кестедегі мәліметтерді қорытындылай келе, болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігі функционалды, әдістемелік және жеке компоненттерден тұрады деп айта аламыз. Демек, педагогикалық іс-әрекеттің мазмұны кәсіби құзыреттермен анықталады, яғни педагогтың мамандыққа дайындығы мен іске асырылу деңгейі; педагогикалық басқарудың мазмұны құзыреттілікті құрайтын компоненттермен анықталады. Яғни, педагогикалық қызметтің мазмұны мамандықтың шартты түрде өзгермейтін құрамдас бөлігі болып табылады; педагогикалық басқарудың мазмұны бір-біріне әр түрлі тәуелділікте болатын және осы құзыреттілікті жүзеге асыру кезінде сұраныстың әр түрлі деңгейінде болатын басқарушылық құзыреттіліктің құрамдас бөліктері жиынтығымен анықталады.

Өз еңбегінде О.И. Сторожева жалпы білім беру мекемелеріндегі басқару мамандарының басқарушылық құзыреттіліктері мен негізгі сипаттамалық көрсеткіштерін береді: жеке негізде шешім қабылдаудағы басқарушылық қабілеттердің болуы, кей жағдаяттарға сәйкес ерекше шығармашылыққа ие шешім қабылдауға даярлығы; кәсіби іс әрекетте қажетті басқару терминдерін жоғары деңгейде қолдану; кәсіби жағдаяттар туындауда басқару әрекетінің негізгі дағдыларын игеру, негізгі жаңалықтардың бағдарламаларын әзірлей алу дағдысы [124].

Негізгі әдістемелік басқарушылық құзыреттіліктердің көрсеткіштері: басқару қызметін іске асырудағы даярлық, өз кәсіби іс әрекетінде құқықтық құжаттарды дұрыс қолдану, өз кәсіби іс әрекетінде негізгі қызметкерлер жұмысын үйлестіру, білім беру саласындағы заманауи қағам сұранысын саралау арқылы болашақ кәсіби сұраныс өзектілігін айқындап, қажетті бақылау әдістерін игеру, өз саласы бойынша экономикалық сауаттылығы болуы, басқарушылық әрекетінде зерттеушілік қабілетінің болуы.

Болашақ педагог басқарушылық құзыреттілігі өз білім алушыларының білім алуы үдерісінде сапалы танымдық қабілеттерді ұйымдастыру, өзіндік даму траекториясын құра алуы, түрлі жағдаят деңгейіне сәйкес мақсаттылық, шешім қабылдай алу, өзінің іс- әрекетіне есеп беру, білім алу және беру субъектілерінің рефлексиялық деңгейін арттыру, дұрыс психологиялық орта құра алу дағдысының болуы.

Жалпы басқарушылық құзыреттілік ұғымын қорытындылай келе, осы бағыттағы негізгі әдебиет көздерін талдау арқылы төмендегідей анықтамалық негіз беруге болады, ол болашақ педагогтың кәсіби құзыреттіліктері мен негізгі игеру керек құзыреттілік арасындағы үйлесімділік, нақты басқарушылық саласындағы теориялық және тәжірибелік білімнің болуы, жалпы білім беру мекемелеріндегі оқу, тәрбие, әлеуметтік бейімделу үдерістерін сапалы ұйымдастыра алу қабілеті, сондай ақ, білім алушылардың қажетті білімді игерудегі жеке бағыт – бағдарын үйлестіру, негізгі әдістемелік дағдыларының болуы, өзіндік даму, өзін – өзі реттеу, өзі өзектендіру үдерістерін басқару. Сонымен қатар заманауи технологияларды өз кәсіби іс – әрекетінде ұтымды пайдалану, білім беру жүйесіне сәйкес жаңаша технологияларды іріктей алу, өз жеке мүмкіндіктерін арттыру, басқару үдерісіндегі біліктілігін арттыру, өз кәсіби құзыреттілігін үнемі жетілдіру үдерісіне өз бетімен қатысу. Бұл көрсетілген басқарушылық құзыреттілік негізгі көрсеткіштері болашақ дене мәдениеті және спорт мұғалімдерінің басқарушылық қызметі мен жеке имиджінің бағдарына байланысы бар екенін айқын көреміз.

Басқарушылық құзыреттіліктің кәсіби сапаға айналуы болашақ қызметтік жоғары деңгейде болуын қамтамасыз етуші негізгі имиджге ұласады [125].

Кәсіби имидж С.Н. Захарованың пайымдауынша заманауи білім беру жүйесінің сұранысына орай спорт педагогының негізгі құзыреттілігінің бірі бола алады, кәсіби имидж өз бастамасын лидерліктен алады, қалыптастыру үдерісі деңгейлік даярлықты қажет етеді, оның қатарына өзіндік таным, өзіндік даму үдерістерінің нәтижелігін атап өткен [126]. Ғалым имидж анықтамасын берген кезде, оны құрал ретінде сипаттап, қоммуникациялық ахуалға әсер ететінін нақты көрсеткен. Ал болашақ педагог маманның имиджі ол үлгі ретінде білім алушылар қалыптасу ортасына, әріптестерімен қарым – қатынас үдерісінде көрініс табады. Әр педагог маманның өзіндік стилін қалыптастыру үдерісінің маңызы өте зор, өйткені имидж белгілі бір құрал ретінде орта ахуалына тікелей әсері зор екенін айқын көрсеткен.

Сондай ақ, педагог имиджі С.Д. Якушева пікірінше, бұл кіріктірілген сапа бола тұрып, тұлға бойындағы зияткерлік, сөйлеу мәнері, мәдени деңгейі,

коммуникациялық мүмкіндіктері көрінісі арқылы бейнеленеді. Ол өз зерттеуінде педагогтың негізгі имиджінің құрамдас бөліктерін көрсеткен.

Олар: зияткерлік мәдениет – педагог тұлғасында өз кәсіби шеберлігі барысында кәсіби ойлау, өз әрекетіне рефлексия жасай алу, өзіндік даму мен тану дағдыларының қалыптасуы;

Педагогтың сырт тұрпаты тұлғаның жеке мәдениеті, психологиялық даму деңгейінің көрінісі, өзіндік шығармашылықтың көрінісі, заманауи мәдениет деңгейінің көріністері, этика, эстетика, денсаулық күтімінің деңгейі;

Педагогтың сөйлеу мәдениеті – ойлау мен сөйлеу арасындағы тығыз байланыстылықтың болуы, өз білім алушыларының даму деңгейін анықтай алу мүмкіндігі, танымдық даму ерекшеліктерін айқындай алу.

Қоршаған ортаның қалыптасуға әсер етуші мәдениеті, ортаның рухани – адамгершілік даму ерекшеліктері, кәсіби білім деңгейін қоғам даму сапасын арттыруға ұтымды пайдалану, этикалық және эстетикалық құндылықтардың кіріктірілген формасы [6, б.17].

Якушева С.Д. пайымдауынша мұғалім имиджінің сұлбасы нақты байланысы бар көрсеткіштердің тиімді жұмысының көрінісі. Олар: ішкі, сыртқы, үдерістік. Педагог маманның кәсіби даярлық негізінде игерген білім, білік, өзіндік көзқарасы, жеке құндылық бағдары, өзіндік даму деңгейі ішкі копмоненттің мазмұнын құрайды. Ал қоршаған ортаның әсері толықтай сыртқа көрсеткіштер мазмұнын береді. Үшінші көрсеткіш үдерістік, ол білім беру үдерісіндегі педагог тұлғасынан көрінетін қарым – қатынас пен басқару стилі. Бұл көрсеткіштердің білім беру үдерісінде тиімді байланыста әрекет етуі, модель тиімділігін анықтап нақты қызметтерін көрсетеді. Қызметтер қатарынан, коммуникативтік, ақпараттық, танымдық, білімдік, эмоционалды, мотивациялық, ұйымдастырушылық, лидерлік, тәрбиелік, бейімделу, денсаулық сақтау [6, б.55].

Мұғалімнің имиджін қалыптастыруда оның өзін-өзі таныстыру қабілеті мен көрсетуі маңызды орын алады.

Педагог қызметі әртістік шеберлікпен тікелей байланысы бар деп есептейді өз зерттеуінде Е.Б. Перелыгина, осы орайда өзіндік тұлғасын дұрыс түрде таныстыра алу, өзіндік таныстыру негізінде өзгеге жағымды әсер етуді жеке имидж элеметі деп көреді [127].

Өзіндік көзқарасы мен өзіндік орнын дұрыс негізде көрсету Г.Г. Почепцовтың айтуынша, ұжымдық қарым – қатынаста өзіндік орнын көрсету, өзгенің сөзін тыңдап, көзқарасын құрметтеу, орта қажеттілігін қанағаттандыру, өзіндік стилін құру, өзіндік әрекет моделін беру, сыртқы имидж бейнесін береді [128].

Өзіндік білім, білік, дағды деңгейін тану және үнемі дамуға ұмтылысының қалыптасуы болашақ педагогтың білікті маман ретінде көрінісін береді, ол үнемі өзіндік жетілу моделін көрсету арқылы жеке имиджін береді. Сыртқы имидж бастамасы болашақ педагогтың киім үлгісі, сөйлеу әрекеті, өзін көрсету мәдениетінен бастау алады. Сыртқы имидж көріністері тікелей ішкі тұлғалық құндылықтармен тікелей байланыста болуы керек, ол тұлға зияттылық,

зияткерлік ахуалы, жеке көзқарастары мен білім деңгейінен көрінеді. Сыртқы және ішкі имидж үйлесімділігі білім алушыға жағымды даму ортасын құру, дұрыс қарым – қатынас құра алу бейнесін береді.

А.Н. Жмыриков мінсіз, бастапқы және қайталама имиджді ерекшелейді. Мінсіз имидж - бұл адамдардың қалаған көшбасшының қасиеттері туралы орташа бейнесі. Мінсіз имиджді ешқашан шынайы өмірде жүзеге асыру мүмкін емес. Бастапқы имидж - бұл белгілі бір адамның жеке тұлға, индивид, іс-әрекет субъектісі ретіндегі жан-жақты көрінісі, бастапқы имидж адаммен алғашқы танысу нәтижесінде адамдардың санасында көрініс табады. Бастапқы имидж идеалды имидждің негізгі сипаттамаларын көрсетеді, бірақ бірқатар басқа ерекшеліктерде ол идеалдан ерекшеленеді. Екінші имидж бәсекелестік үдерісінде ғана пайда болады. Бұл адамдар санасында бейнесі идеалды имиджге жақын көшбасшыны табуға деген ұмтылыс пен бейнесі идеалды идеяға қайшы келетін көшбасшыдан аулақ болуды қалау арасындағы көрініс. Бастапқы имидждің негізгі ерекшеліктерін сақтай отырып, қайталама имидж дамып келе жатқан жағдайдың шындығын көрсететін жаңа «үстірт» белгілерді қосады [129].

Имидждің қалаған түрі біз ұмтылатын нәрсені көрсетеді. Бұл әсіресе жаңадан құрылған жаңа құрылымдар үшін өте маңызды. Олар туралы әлі ешкім білмейді, сондықтан бұл мүмкін болатын жалғыз имидж ретінде әрекет ете алатын қалаулы имидж. Біз әртүрлі қоғамдық қозғалыстардың сипаттамаларында және жаңа құрылымдарды құруда осындай тәсілдерді жиі кездестіреміз. Ескі құрылымға жаңа тұлғаның әр келуі бірден оның жаңа қалаулы имиджімен байланысты.

Педагог мамандардың кәсіби біліктілігін арттыру үдерісі, өзіндік кәсіби негіздегі өсудің жоғары деңгейін көрсетеді, ол тұлғалық маңызды сапа өзіндік сана арқылы іске асады. Болашақ педагогтың сыртқы бейнесі, сөйлеу мәнері, негізгі құндылық бағдары ретінде ішкі құрылымдық бөліктері үйлесімділігінің маңызы зор екенін көрсетеді. Педагог жеке тұлғасының сұлбасы тікелей негізде оқу ортасына әсер ететіні белгілі, осы орайда педагогтың сапалы имиджін құру өзектілігі айқын.

1.3 Критериалды бағалау орта білім берудің түйінді ерекшелігі ретінде

Заманауи мектеп жүйесі тұлғаға бағдарланған әрекетті қажет етеді, сондай ақ оқушылардың өз іс – әрекетін басқаруда, ұйымдастырудағы дербестігін қолдау қажеттілігі айқын екені, педагог көп жағдайда білім беру ортасын жағымды етуге әсер етуші тұлға ретінде танылған.

Көптеген теориялық талдау нәтижесіндегі алынған тұжырымдар педагогтың заманауи мектептегі рөлі басқарушылық екенін айқындай түсті, сонымен қатар, педагогтың әдіскерлік, ортаны диагностикалау, талдаушылық, сарапшылық, жобалаушылық дағдылары керек екенін көрсетті. Осы негізде басқарушылық іс – әрекетінің біздің зерттеу үшін маңызы зор.

Басқарушылық іс – әрекеті педагог маманның кәсіби даярлығының негізгі бөлігінің бірі ретінде, түрлі туындаған жағдаятқа сай ғылыми тұрғыда негізделген шешім қабылдап, өз іс – әрекетін саралау сапасы болып табылады.

Болашақ педагог мамандарға басқарушылық дағдысы тікелей білім алушыларының оқу үдерісін ұйымдастыру мен басқаруға қажет, оның барысында оқушыны болашақ қоғамдық өмірде дербес өмір сүруге қажетті білім, білік, дағдымен қаруландырып, өзіндік дамуға демеу беру. Бүгінгі мектеп өз білім алушыларынан дербестікті қажет етеді, өз оқу үдерісінде белсенділік таныта алатын тұлға қалыптастыруды көздейді.

Тұлғаға бағдарланған білімді ұйымдастыруда лидерлік қабілеті жоғары, білім беру ортасын ұтымды ұйымдастыратын педагог менеджер рөлі айқын. Білім беру үдерісін өз саласына сай педагог тарапынан басқарушылық іс – әрекеті болашақ нәтижелі, бір нақты мақсатты көздейтін, кедергілерді ескеруге мүмкіндігі бар орта қалыптасады. Кәсіби іс – әрекет кезіндегі іске асушы басқарушылық әрекеттер үздіксіз жүретін субъект – субъектілі қарым – қатынас үдерісі. Бұл үдеріс нәтижесінде басқару әрекеті басқарушылық үдерісті өзгеріске ұшыратып, нақты айқындалған бағыты бар мақсатқа қол жеткізеді.

Болашақ педагог маманның кәсіби құзыреттілігінің құрылымы жеке тұлғалық қасиеттерді психологиялық тұрғыда басқару арқылы, қажетті педагогикалық дағдыларды игеруден тұрады.

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы мен «Назарбаев Зияткерлік мектептері» дербес білім беру ұйымының бағдарламалары орталығы арасындағы тығыз ынтымақтастық негізінде жаңартылған білім берудің стандарттары мен оқу бағдарламалары әзірленді [130].

Т. Әубәкіров білім берудің барлық деңгейлерінің стандарттарын кезең-кезеңімен жаңарту фактісі табиғи жағдай екендігін, себебі білім беру стандарттары өмір сүру жағдайларына және қоғамның үнемі өзгеріп отыратын жағдайына сәйкес келуі керек екенін атап өтеді. Іс жүзінде барлық дамыған елдерде мұндай жаңарту орта есеппен әрбір 10-15 жылда орын алады. Жаңа стандарт пен мектептегі білім беру мазмұнының алдыңғы стандарттан басты айырмашылығы - ол бұған дейінгі «білімге негізделген» модельдерден ерекше, оқу нәтижелеріне негізделген модель құруға бағытталған [131].

Э.Д. Днепров пікірі бойынша, білім беру мазмұнын жан-жақты қайта қарау және түбегейлі жаңарту - бұл үлкен өркениеттік және әлеуметтік өзгерістер кезеңінде әрдайым мектеп алдында тұратын мәңгілік, ауқымды педагогикалық мәселе [132].

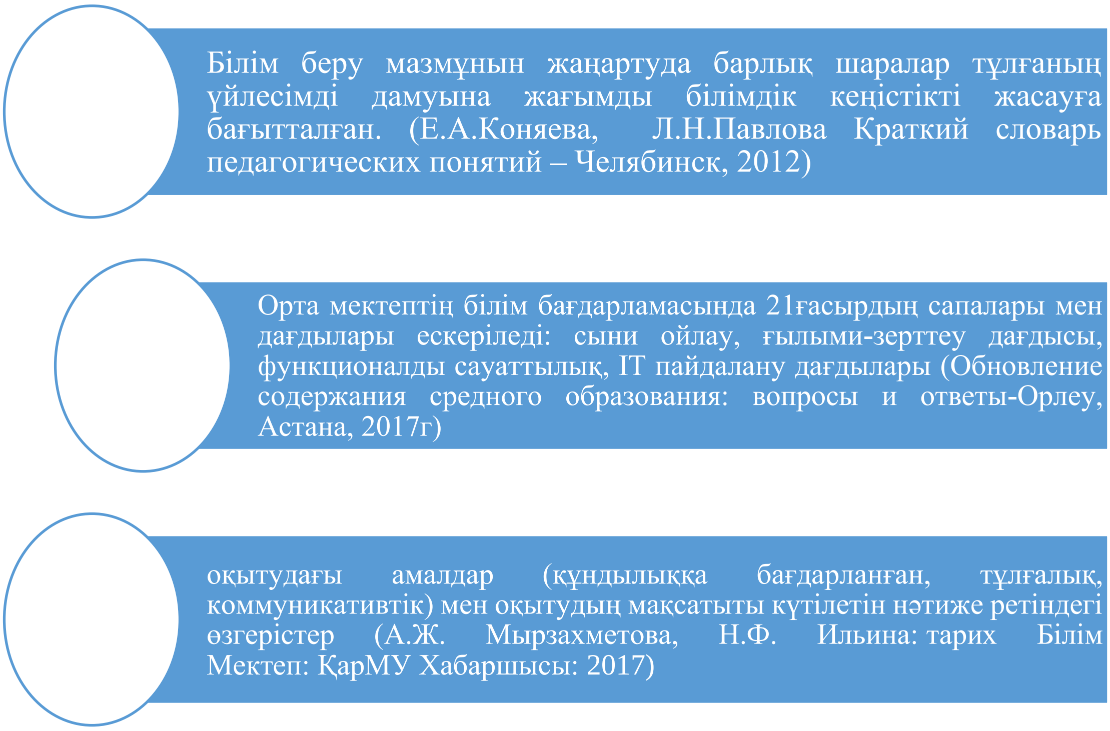
Осылайша Қазақстанда да орта білім беру мазмұнын жаңартудың алғышарттарына жаһандану және бейбіт экономикаға әсер ету, технологиялар, коммуникациялар және ғылым саласындағы модификация, климаттың өзгеруімен байланысты мәселелер, бүкіл әлемде халықтың қарқынды өсуі және шектеулі ресурстарға өсудің ұлғаюы жатады [133].

Бүгінгі күні жаһандану кезеңінде бәсекеге қабілетті адами капиталды қалыптастыру факторы ретінде оқушылардың функционалдық сауаттылығын дамыту мәселесі өзекті бола түсуде, функционалдық сауаттылықты білім алушылардың өз білімдерін нақты өмір жағдайында қолдану, түрлі ахуалдардағы мәселелерді тиімді талдау, негіздеу, коммуникация және шешу қабілеті ретінде айқындайды.

Мәселен, 2014 жылғы Ұлттық талдау орталығының бюллетенінде 2009 және 2012 жылдары өткізілген PISA халықаралық зерттеулер нәтижесі келтіріледі. Оларға сәйкес, бізде жетекші елдерден барлық бағыт бойынша орташа алғанда 100 баллға қалып келеді екенбіз. Бұл жетекші елдерден келген қатысушылардың үштен екісінің қазақстандық оқушылар сауаттылығының орташа деңгейінен асатын функционалдық сауаттылық деңгейі бар екендігін айғақтайды. 15 жастағы қазақстандық оқушылар қиындықтардың бірінші, екінші және үшінші деңгейлеріндегі тапсырмаларды сәтті орындаған, яғни олар белгілі бір білімді қарапайым жағдайларда қолдана алады. Қиындық бесінші және алтыншы деңгейдегі тапсырмаларды орындау барысында туындаған, бұл біздің оқушылардың проблемалық жағдайды түсінуге және шешуге, өз тұжырымдарын логикалық және сыни тұрғыдан ойлауға және дәлелдеуге дайын емес екендігін білдіреді [134].

Жаңартылған білім беру стандарты күтілетін нәтижелерге негізделеді, олар білім беру салалары бойынша анықталады және қызмет аспектісін көрсетеді [135], яғни, оқушылар «біледі», «түсінеді», «қолданады», «талдайды», «синтездейді», «бағалайды» [136].

"Жаңартылған білім" ұғымының мәнін 8-ші суретте көруге болады.



Сурет 8 – «Жаңартылған білім беру» ұғымының сипаттамасы

Бастауыш білім берудің мемлекеттік білім беру стандарты [137] білім беру мазмұнына қойылатын талаптарды және «...төмендегідей кең ауқымды дағдылардың жиынтығын игерген оқушының жан-жақты қалыптасып, дамуы үшін оңтайлы білім алу ортасын жасау» мақсатын нақты айқындады:

1) білімді қызметтік және шығармашылық бағытта пайдалану;

2) сыни тұрғыдан ойлау;

3) зерттеу жүргізу;

4) ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалану;

5) коммуникацияның әртүрлі тәсілдерін, оның ішінде тілдік дағдыларды қолдану;

6) топта және жеке жұмыс істей білу.

Осылайша, білім беру парадигмасы өзгеруде, біз "өмір бойы жақсы білім алу" тұжырымдамасынан өмір бойы білім алу қажеттілігін түсінуге кезең-кезеңмен көшудеміз.

Жаңартылған білім беруді енгізудің нәтижесі тез өзгеретін жағдайларда бейімделуді қамтамасыз ететін кең ауқымды дағдылары бар білімді адам болуы керек.

Білім беру парадигмасының ауысуы Қазақстанның әлемдік білім беру кеңістігіне кіруін қамтамасыз етуі тиіс. 21 ғасырда мемлекеттердің бәсекелестігінде ұлттың білімділік деңгейі, оның прогрессивті технологияларды іске асыру қабілеті айқындаушы болатыны жалпыға мәлім.

Білім беруді жаңарту оның мазмұнын жаңарту ғана емес. Бұл оқу үдерісін ұйымдастыруды, бағалау жүйесін, "мұғалім - оқушы" өзара қарым – қатынас жүйесін жаңартуды, білім берудің барлық компоненттерінде-мазмұнын, әдістерін, нысандары мен құралдарын жаңартуды білдіреді.

Жаңартылған білім мазмұнының құрандылары келесі компоненттерден тұрады: критериалды (өлшемдік) бағалау; бағдарламалық материалды ұзақ мерзімді, орта мерзімді және қысқа мерзімді жоспарлау [138].

Нормативтік-заңнамалық құжаттарды талдау көрсеткендей, Қазақстан Республикасында білім берудің жаңартылған мазмұны еліміздің Тұңғыш Президенті Н.Ә.Назарбаевтың жыл сайынғы Қазақстан халқына Жолдауында баяндалған «Мәңгілік ел» патриоттық актісі идеяларымен тығыз байланысты болуы тиіс. Жолдау оқу-тәрбие жұмысының барлық түрлері арқылы кешенді түрде іске асырылатын жалпыұлттық идеяның миссиясы мен құндылықтарын білдіреді [139].

Қазақстан Республикасында білім беру мазмұнын жаңарту өзінің алдына білім бағдарламасын жетілдіру мәнмәтінінде мұғалімдердің ұстаздық дағдыларын шыңдау критериалды бағалау жүйесін енгізу басты мақсатын қояды**.** Бұл бағдарлама Д. Брунердің танымдық теориясынан бастау алатын білім берудің спиральды формасын дамытуға негізделген.

Бүгінде білім беру мекемелерінде қызмет етуші жаттықтырушылар мен білім мекеме басшылығының ең бір маңызды байланыс құралы ретінде әлеуметтік желілерді қарастыруға болады (Jensen, 2014 [140]). Білім беру жүйесінің маңызды мәселелерін шешуде әлеуметтік желілерді ұтымды пайдалану көптеген ғалымдардың зерттеу назарында (Carril et al., 2019 [141]), оның қатарында дене мәдениеті және спорт саласында ақпараттық коммуникациялық технологияларды пайдалану да бар (Эскола, 2018 [142]; Гонсалес, 2018 [143]; Диас Барахона, 2019 [144]). Сонымен қатар заманауи технологиялар артықшылықтарымен қатар, өзіндік кемшіліктері де бар, олардың қатарында жеке өмірге қол сұғу, гаджеттерге тәуелділік, ақпараттың нақты түрде

берілмей, бұрмалануы (Baccarella et al., 2018 [145]), осы орайда әлеуметтік желілерді дұрыс негізде басқармаудан туындайтын қиындықтарды ескеру керек (Carril et al., 2019 [141, Б.64]). Қазіргі кезде білім беру үдерісіндегі болашақ педагог мамандардың құзыреттілік ауқымы біршама кеңейген, жасанды интелектінің даму деңгейі білім алуда көптеген өрістерді кеңейтеді, олардың бірі ретінде сандық негіздегі көмекшілердің пайда болуы. Білім берудегі чат-бот көптеген ақпаратты дұрыс негізде жеткізу үшін ұтымды пайдаланылады (Адамопулу и Муссиадес, 2020 [146], Хванг и Чанг, 2021 [147], Wu et al., 2020 [148], Hill et al., 2015 [149]; Kim et al., 2019 [150]).

Білім берудің ең ерекше тұсы жеке тұлғаға бағдарланған білім беру болып табылады, әр білім алушы өз қажеттілігіне сай білім алуына құқылы, ал заманауи технологиялар оқыту мен білім алу үдерісіне өзіндік икемділік ерекшеліктерін береді (Роуз, 2022 [151]), яғни педагог эксперттен, педагог – менеджер деңгейіне өту іске асты. Көптеген зерттеулерден біз спорттық менеджерлер мен дене мәдениеті және спорт педагогтерінің даярлығына аса назар бөлетінін көреміз (Jones et al., 2020 [152]; Lis and Tomanek, 2020 [153], Hill et al., 2018 [154]; O'Sullivan, 2021 [155]). Білім беру мекемелерінде көптеген спорттық іс – шараларды қажетті деңгейде өткеру үшін арнайы спорт менеджерлері тағайындалмайтыны белгілі, бұл ұйымдастыру және басқару жұмыстары дене мәдениеті және спорт педагогтеріне тиесілі, яғни басқарушылық құзыреттілігінің қажеттілігі зор (Sabokro et al., 2018 [156]; Ibay and Pa-alisbo, 2020 [157]; Opstoel et al., 2020 [158]; Fatullaeva, 2022 [159]). Осы негізде заманауи білім өз даму деңгейінде, педагогикалық оқыту үдерісіне менеджментті ендірді. Бүгінгі мектепке басқару тәжірибесіне ие, даму ортасын құра алатын, жаңа жағдаяттарға сәйкес өз білім алушыларының әрекетін болжай алатын педагог – менеджер қажет.

Жаңа талаптарға сәйкес білім алушылардың білім алу тәсілі айтарлықтай өзгерді: бала игерген репродуктивті ақпараттың мөлшері енді маңызды емес, оның сыни ойлауды меңгергені - фактілерді салыстыру және талдау мүмкіндігі маңызды.

Жаңартылған оқу бағдарламаларының айрықша ерекшеліктеріне жататындар:

- Спиральдылық принципі, яғни білім мен дағдыларды тақырыптан тақырыпқа, сыныптан сыныпқа біртіндеп құру;
- Оқушылардың ойлау дағдыларын қарапайым деңгейден (білу, түсіну, қолдану) жоғары деңгейге дейін (талдау, синтездеу, бағалау) қалыптастыруға негізделген оқыту мақсаттарына назар аудару;
- Қазіргі уақытта аса маңызды үштілділік бағдарламасын толыққанды енгізу үшін негіз болатын пәнаралық байланыстарды барынша тиімді ұйымдастыруға мүмкіндік беретін «өтпелі тақырыптардың» болуы.

Оқытудың спиральды формасы бүкіл оқу барысында күрделене түсетін материалды қайта қарау дәстүрлі оқыту формаларына қарағанда қазіргі оқушының дамуында үлкен артықшылық береді деп болжанады.

Спиральды оқу бағдарламасының артықшылықтары:

▪ оқушылардың алға қойған оқу мақсаттарына жету бағытында өздерінде бар білімді пайдалану ұсынылады;

▪ жаңа алынған білім оған дейінгі жиналған біліммен етене байланыста қарастырылып, ол қолдағы бар ақпарат негізінде түйінделеді;

▪ әр қайталау кезінде тақырыптың немесе тақырыптың күрделілік деңгейі жоғарылайды;

▪ спиральді білім беру бағдарламасы жай идеялардан күрделілерге тиімді өтуге септеседі.

Сонымен бірге, қазақстандық мектептер білім алушыларын жетілдіру білім берудің белсендірілген формаларын енгізу арқылы жүргізіледі, оның барысында оқушылар функционалды сауаттылықты дербес дамытады, білімді белсенді түрде «алады», өз құралыптастарымен қарым-қатынас дағдыларын дамытуға және проблемаларды шешуге шығармашылық көзқараспен қарайды деп болжанады. Жаңашаландырылған бағдарламаны пайдалану барысындағы мұғалімдер міндетіне оқушыларға басты гуманистік нормалар мен мораль негіздерін сіңіру, толеранттылық пен басқа мәдениеттер мен көзқарастарға құрмет қалыптастыру, жауапты, дені сау баланы тәрбиелеу жатады.

Ә.М. Мұханбетжанова «Жаңартылған бастауыш білім беру мазмұнының педагогикалық-психологиялық ерекшеліктері» атты еңбегінде «Мұғалім білім беруші ретінде емес, оқушының белсенді оқу танымдық әрекетін ұйымдастырушысы болуы тиіс.Білім беру үдерісін ұйымдастыруда мұғалім педагогика және психологияда айқындалған бастауыш мектеп жасындағы балалардың қабылдау, ойлау, шығармашылық әрекетінінің маңыды жас ерекшеліктерін есепке алуы қажет», - деп анықтаған [160].

Мұғалімнің оқытудың қажетті шарты коллаборативті орта құру, барлық оқушыларды тарту, оқушылардың өзіне деген сенімділігін, жауапкершілігін, өзін-өзі талдауды, рефлексияны дамыту, сондай-ақ барлық іс-әрекеттерді жоспарлау қабілеті, ресурстарды тиімді пайдалану, кері байланыс беру және оқушыларды бақылау екенін есте ұстаған жөн.

Заманауи білім берудегі әдістемелік пәндердің санын арттыру маңызы зор, сондай ақ сапалы кәсіби білім мен өзіндік әрекет пен білім алушы әрекетін бағалай алу мүмкіндігі. Сол себепті қазіргі таңдағы мектептегі міндетті бағыттардың бірі болып критериалды бағалау жүйесін енгізу қабылданып отыр.

Критериалды бағалау жүйесінің білім беруде қолданылатын тиімді жүйе ретінде білім берудің көптеген мәселелерін шеше алатындығы баршаға аян. Ондаған жылдар ауқымында жалпы бағалау үдерісі білім алушы жетістіктерін өзге оқушылар жетістіктерімен салыстыру арқылы жүзеге асырылып келді. Бұл бағалау жүйесінің де бірқатар кемшіліктері мен артықшылықтары бар:

– білім субъектілеріне арналған (білім алушылар, ата – аналар, педагог мамандар) нақты қол жеткізілген оқу нәтижелерін бағалау көрсеткіштері жоқ;

- педагог мамандар білім алушы нәтижесін бағалау кезінде жалпы сынып ортасының деңгейлерін ескеріп бағалау жүргізеді, жеке көрсеткіштер ескерілмейтін жағдайлар кездеседі;

- білім алушылардың игерген білім, білік, дағдылары оқу бағдарламасында нақты көрсетілгендіктен, жеке тұлғалық бағдар негізіндегі дағдыны игеру деңгейін көру мүмкіндігі жоқ, яғни қажетті мақсаттар жеке тұлғаға емес, сынып деңгейіне бағытталған;

- білім алушының қорытынды бағасын шығарған кезде, көп жағдайда ағындық бағалар есепке алынып, оқу соңындағы жеткізілген нәтиже ескерілмей жатады, ол бағалау объективтілігін төмендетеді;

- оқыту үдерісінің өн бойында білім алушы мен білім беруші арасында тиімді жедел байланыстың болмауы білім алушылардың оқуға деген уәжін төмендетеді.

Аталған мәселелерді шешу бағытында әр пән бойынша оқыту мақсат-міндеттеріне және оқытудан күтілетін нәтижелерге сай білім алушылардың үлгерім деңгейін бағалаудың жаңа жүйесі даярланып, үдеріске енгізілді.

Критериалды бағалау бұл дегеніміз білім беру субъектілерінің қатысуымен білім алушының оқу жетістігін, нақты айқын білім беру үдерісіндегі білім, білік, дағдыны нақты көрсеткіштер арқылы бағалауға арналған оқу үдерісі.

Көрсеткіш деп - бір нәрсені қойылған талаптарға сәйкестігін бағалау туралы шешім қабылдаудың белгісі, негізі, ережесі.

Критериалды бағалаудың нақты ұстанымдары оқу бағдарламасында көрсетілген әр тапсырма нәтижесін көрсете отырып бағалау жүреді, бағалау жүйесі білім алушының білім нәтижелерін көрсетудің нақты сандық сипаттамасы. Критериалды бағалау екі негізгі бағытта (қалыптастыру мен жиынтық) іске асады: білім алушының білім алу үдерісі кезінде тоқсан бойына алатын, ағындық білім деңгейін анықтау, күнделікті қарым – қатынас нәтижесін бағалауды іске асырып, көрсетілген нақты мақсат пен міндеттерді күнделікті тәжірибеде іске асыру дәрежесін көрсетеді.

Белгілі бір оқу мақсаттары мен міндеттерін аяқтап, нақты қалыптасқан дағдыны бағалауға арналған ішкі бағалау түрі жиынтық бағалау болып табылады.

Критериалды бағалаудың негізгі міндеттерінің ішінде келесі міндеттерді бөліп көрсетуге болады:

– оқу үдерісінің түрлі сатысында әр білім алушының үлгерім дәрежесін айқындау;

- жеке даму деңгейін айқындау және бақылау және оқушының жеке даму траекториясын түзету;

- берілген нақты оқу нәтижелеріне қол жеткізу үшін, білім алушының қажетті дағдыларын қалыптастыру;

- өз оқу үдерісі барысында алынған бағаларды талдау;

- оқу мазмұнын игеру деңгейін және оқу үдерісін жүргізудің айрықша белгілерін айқындау мақсатында білім беруші, білім алушы және ата-аналардың өзара кері байланысын ұйымдастыру.

Сондай-ақ критериалды бағалаудың кейбір қиын тұстарын да атап өту қажет. Бұл жүйе білім алушылардың «рефлексиясын» нақты дамытуды талап етеді. Рефлексиялық іс – әрекет педагог маманның өз әрекеттерін бағалау мен

талдауға, үнемі ілгері дамуға мотивациясының болуын көрсетеді. Осы негізде әр әрекетке білім алушылардың кері байланыс деңгейін арттыруға қажетті дағдыларды ынталандыру.

Бағалаудың критериалды жүйесі педагогикалық ұжыммен келісілген, білім берудің оқу жоспарының мақсаттары мен мазмұнына сәйкес келетін оқушылардың құзыреттілігін жеке дамытуға бағытталған нақты жүйе болып табылады. Осы негізде, жоғарыда біз мектептерге жаңартылған білім беру мазмұнын енгізудің мәнін көрсетуге тырыстық және мұғалімдердің басқарушылық құзыреттілігін дамытпай, әрине мүмкін болмайтын мұғалімдер сәйкес келуі тиіс жаңа талаптарды ашуға тырыстық.

Зерттеу жүргізу кезінде біздің зерттеу объектіміз дене мәдениеті және спорт педагог мамандарын даярлаудың бүгінгі мектеп талаптары мен сұранысына сәйкес келуін, осыған орай даярлық ерекшеліктерін талдаймыз.

Қазіргі кезде спорт бұл өзіндік имиджі бар брендтелген білім беру, ал болашақ дене мәдениеті және спорт мамандарын даярлау мазмұнын ҚР дене шынықтыру мен спорт сұранысын қанағаттандыруға бағытталуы керек. Осы орайда, маман даярлаудағы қоғам сұранысына сай даярлық мазмұнын сапалы іске асыру үшін, элективті курс бағдарламалары мен заманауи оқыту әдістерін пайдалану жөн.

Дене мәдениеті мен спорт басқарушылық іс – әрекеттің негізгі объектілерінің бірі болып қарастырылған, өйткені педагогикалық үдеріс болашақ педагог мамандардан басқарушылық құзыреттіліктің жоғары деңгейін талап етеді, осы орайда спорт менеджерлерінің сапалық ерекшеліктерінің мазмұнын қарастыру өзектілігі айқын.

Қоғамдық деңгейде әлеуметтік құбылыс ретіндегі мәдениеттің үш түрі қарастырылады, олар материалдық мәдениет, рухани мәдениет және дене мәдениеті [161].

Дене мәдениеті қоғамдық мәселелердің әлеуметтік категориясы ретінде бірінші кезекте адамдардың денсаулығын нығайтуда көрініс табады, дені сау ұлт болашақ тұрақты даму кепілі ретінде, қоғамның басты қажеттіліктерінің бірін қанағаттандырады деп энциклопедиялық зерттеуде көрсетілген [162].

Дене мәдениеті дегеніміз (А.М. Максименко) айтуынша, адамның дене жетілуін қамтамасыз ететін, өмір сүруге қажетті материалдық қажеттіліктер мен өзінің рухани құндылықтарын қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін белсенділіктің бірі ретінде мәдениет сипаттамасы бола алады [7, б.25].

Дене мәдениеті педагогикалық білімдер жүйесіндегі негізгі ұғымдардың бірі болып табылады. Әр тұлғаға әсер етуші факторлар екіге сыртқы және ішкі болып бөлінеді. Сыртқы мәдени әсер етуші факторлар әсер етуші орта арқылы жүреді, соның негізінде ішкі мәдени факторлар қалыптасып тұлға бойында сапалы өмір сүруге қажетті қабілеттерді, дағдыларды, сапаларды түзеді. Дене мәдениеті тұлғаның ішкі және сыртқы әсер етуші факторлардың құрамдас бөлігі бола алады.

Әлеуметтік категория ретінде дене мәдениеті адамдардың денсаулығын дамыту, нығайту мен негізгі дене қабілеттерін салауатты өмір сүруге бағдарлау

болып табылады. Кішігірім категория ретінде дене мәдениеті тұлғаның денесінің даму өлшемінің көрінісі. Ал үлкен категория ретінде дене мәдениеті қоғамдық сұраныстарды шешуге әсер ететін тұлға қалыптастыруда маңызы бар бола алады.

Дене мәдениеті әлеуметтік негізде екі фактор арқылы сипатталатын болса, ал толық сипаттамасы педагогикалық категория ретінде анықталады, оның мазмұны іс – әрекеттік, пәндік, құндылық, нәтижелі әрекеттен көрінеді. Бүгінде болашақ дене мәдениеті және спорт педагогы тек мектеп мұғалімі немесе жаттықтырушы маман ғана емес, ол кәсіби шеберлігі айқын, дағдылары қалыптасқан, білім беру үдерісін басқара алатын, өз білім алушыларының бойында болашақ өмірге қажет дағдыларды болжай алуда нақты шешім қабылдай алатын маман иесі болуы керек.

Спорт менеджері өз кәсіби даярлығы кезінде болашақ педагогикалық іс әрекетіне қажетті инновациялық тәсілдерді игеруі керек, басқарушылық құзыреттіліктің сапалы игерілуі оқу үдерісін қажетті деңгейде ұйымдастыруға, білім алушының қалыпты дамуына қажетті негізгі шарттарды жеке тәжірибесін ескеріп қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Сондай-ақ, дене шынықтыру және спорт мамандарын даярлау кезіндегі басты біліктілік талаптарының қатарында білім беруді, ғылым мен техниканы ақпараттық-технологиялық қамтамасыз ету негіздерін білу; дене тәрбиесі мен спорттағы дидактикалық заңдылықтарды игеру; ғылыми-зерттеу жұмыстарын ұйымдастыру және өткізу әдістерін меңгеру; дене шынықтыру-спорттық сабақтар процесінде адамдардың әртүрлі санаттарын қимыл әрекеттеріне оқыту және дене қасиеттерін дамыту технологиясын меңгеру талаптары да бар.

Педагогикалық мамандықтың ерекшелігі сол – ол, бір жағынан, өзгертуші, ал екінші жағынан, басқарушы қызмет болып табылады. Ал жеке даму үдерісін басқару үшін құзыреттілік қажет. Жаңартылған білім беру аясында «Дене шынықтыру» пәні бойынша білім беру бағдарламасының ерекшеліктеріне тоқталсақ [163]:

Бағдарлама құрылымы. «Дене шынықтыру» пәні бойынша оқу мақсаттары бөлімдерге бөлінеді. Өз кезегінде, аталған бөлімдер дағды немесе тақырып, білім немесе түсінік дәрежесіне орай бөлімшелерге таратылады. Оқу мақсаттары сынып аясында күтілетін нәтижеге қатысты бөлімшелер арқылы анықталады. Пәнді оқыту мақсаттары жекеленген бөлімдеріне сай оқушының оқу материалын игеріп, алға қарай ілгерілеуін білдіріп, оқытушыларға жоспарлап, бағалау, білім алушылармен жоспарлы қызметтер турасындағы пікірімен бөлісуге мүмкіндік туғызады.

«Дене шынықтыру» пәні бойынша оқу бағдарламасын әзірлеуге негіз болған маңызды қағидат – білім беру бағдарламасының спиральділік қағидаты, яғни оқушылар бір сынып материалын игеріп, келесі сыныпқа көшуі барысында білімдері сыналып отырады. Сыныптан сыныпқа көшіп, ілгерілеген сайын білім алушылардың өзіне деген сенімі ұлғайып, білімі арта түседі.

«Дене шынықтыру» пәнін оқытуда оқытушылар қолданатын оқыту тәсілдері (яғни, әдістемелік құралдар) білім берудің жоғары межесіне қол жеткізу үшін қажет. Хэтти (2011) білім беру барысында пайдаланылатын іс-

әрекеттердің білім алушыларға тигізетін ықпалын айқындау мақсатында оздырған 60 155 педагогикалық зерттеу шарасы ауқымында 9000-нан аса метаталдау әдісін қолданған. Осы жүргізілген зерттеулер мұғалім шеберлігі қаншалықты жоғары болса, оқушылардың да жетістіктері соншалықты биік болатындығын негіздеп берді. Білім беруші оқытушылар өз әрекетінде қолданатын әдіс-тәсілдердің оқыту тиімділігі дәрежесіне тікелей ықпал ететіндігі анықталды. Әдістеме материалын, оның құралдарын дамыту арқылы ғана білім бағдарламаларына өзгерістер енгізу өз кезегінде білім саласындағы стандарттарды жетілдірудің нәтижелілігін арттырмақ. Білім бағдарламасы, оқыту әдістемесі мен жетістіктерді бағалауды қандай тәртіпте құру тиіс екендігін Хименес-Алейхандренің ұсынысынан көре аламыз (2008, cited by Katchevich et al, 2011).

Осылайша, жаңартылған білім беру мазмұнын енгізу мұғалім алдына жаңа талаптар қойып, олар 2017 жылдың 08-маусымында «Атамекен» ҚР Ұлттық кәсіпкерлер палатасы бекіткен «Педагогтің кәсіби стандартынан» көрініс тапты [1, б.13].

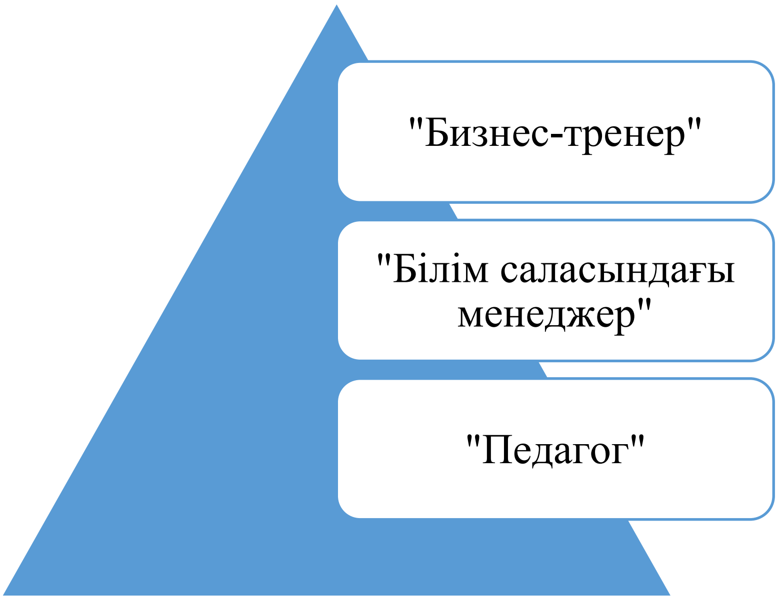
Кәсіби стандартты даярлаудағы мақсат: оқытушы үшін қызметте керекті білік-дағдыларды, білім мен құзыреттіліктерді сипаттау.

Кәсіби стандарттың қысқаша сипаттамасы: стандарт мазмұнына оқыту-тәрбиелеу іс-амалдарына қойылатын талаптар енгізілген.

Стандарт жұмыс берушінің қажеттілігін ескере отырып әзірленген, сонымен қатар «Педагог», «Білім саласындағы менеджер», «Бизнес-тренер» сынды жаңа кәсіп атауларымен толықтырылған (Сурет 9).

«Педагог» кәсіби стандартында мамандық карточкасында әрбір кәсіпке сәйкес біліктілік деңгейі, еңбек қызметі, білімі, іскерлік пен дағдылары сипатталады.

Біздің зерттеуімізге сәйкес ізденіс педагогтың 5 еңбек қызметін: 1) оқыту 2) тәрбиелеу 3) әдістемелік 4) зерттеу 5) әлеуметтік-коммуникативтік



Сурет 9 – «Педагогтің кәсіби стандарты» бойынша кәсіп атаулары

көрсетіп, маманың білімінде:

-оқу үдерісінің стратегиялары мен жаңа модельдерін жобалау үшін педагогикалық мақсаттарды тұжырымдау әдістері;

- мектеп, ортадан кейінгі және жоғары білімнің сабақтастығы мен кірігу тетіктері мен ұстанымдарын меңгеру көзделгенін байқатты.

Педагогтың іскерлік пен дағдыларында басқарушылық құзыреттілікке қатысты:

- білім алушылармен қарым-қатынаста демократиялық стильді ұстанады;

- тәлімгер жетекшілігі аясында білім беру тәжірибесін қадағалау бағытындағы зерттеулер жоспарлап, жүргізеді;

- оқыту үдерісі субъектілерімен өзара әрекеттесуді ұйымдастырады

- өзге мұғалімдер ортасында өзара іс-қимыл арқылы оқытудың жаңаша әдіс-тәсілдерін, стратегияларын пайдаланады;

- өз бетімен білім стейкхолдерін біріктіретін инновациялық идеяларға бастамашылдығымен 2-ші кестеде сипат алады.

Кесте 2 - Педагогтің кәсіби стандартындағы кәсіптердің сипаттамасы

Көрсеткіштер	Кәсіп атауы: Педагог. Орта мектеп мұғалімі	Кәсіп атауы: Педагог. Білім менеджері
1	2	3
Кәсіби білім деңгейі	Білімі жоғары. Бакалавриат, маман, ординатура және практикалық тәжірибе	Магистратура және/немесе практикалық тәжірибе
Еңбек қызметі	1) оқыту 2) тәрбиелеу 3) әдістемелік 4) зерттеу 5)әлеуметтік-коммуникативтік	басқару
Білімі:	-оқыту процесінің мақсатты бағыттары мен жаңа үлгілерін жобалау мақсатында педагогикалық мақсаттарды екшеу әдістері; -мектеп, ортадан кейінгі және жоғары білімнің сабақтаста дамып, өзге білім сатыларымен интеграцияда болу тетіктері және ережелері;	- стратегиялық менеджмент және қазіргі педагогикалық басқару әдіснамасы; - білім саласындағы (оның ішінде жоғары) халықаралық үдерістер.
Іскерлік дағдылар	-білім алушылармен қарым-қатынаста демократиялық стильді ұстанады; -тәлімгердің жетекшілігі мен білім тәжірибесіне мониторингтік зерттеулер жоспарлайды және өткізеді -білім үдерісі субъектілерімен өзара әрекеттесуді ұйымдастырады	-білім беру мекемелерінің (жоо-дан басқа), құрылымдық бөлімшенің (оның ішінде ЖОО) қызметін үйлестіреді; - білім мекемелерінің және құрамдық бөлімшелердің жұмысы нәтижелі ету мақсатында жаңа технологиялармен қамтиды;

2 – кестенің жалғасы

1	2	3
	- әріптестермен өзара байланыста болып, жаңа әдіс-тәсілдерді, басқару үлгілерін бірлесе пайдаланады; - дербес түрде білім процесінің қатысушыларын жұмылдыратын жаңа идеялар ұсынып, оларды басқарады.	-басқарудың экономикалық және әкімшілік әдістерін үйлестіреді, қызметкерлердің тиімді қызметі үшін моральдік және материалдық ынталандыру ережелерін қолданады.

Стандартта орын алған тағы бір ерекше кәсіп атауы – бұл педагог - білім менеджері». Алайда кәсіби білім деңгейі магистратура және/немесе практикалық тәжірибе деп белгіленген.

Білім менеджерінің біліміне стратегиялық басқару мен заманауи педагогикалық менеджменттің әдіснамасы және білім жүйесінің (оның ішінде жоғары) халықаралық үрдістері меңгеру сипат алған.

Дене мәдениеті және спорт педагогтерінің басқарушылық құзыреттілігі кәсіби білімді үнемі жетілдіру мен жаңарту, дамыту үдерісі әсер етеді, сондай ақ ол мекеме басшылығы тарапынан ұсынылған үнемі даму үдерісімен сипатталуы мүмкін. Басқару құзыреттілігінің даму мен қалыптасу деңгейін бұл үдерістің әдістемелік, технологиялық, ғылымилық, педагогикалық әдіс – тәсілдермен қамтамасыз етуінен көруге болады.

Кәсіби құзыреттіліктерді дамыту үдерісін түсіну мен кеңейту жұмыстарының тікелей нәтижесі біліктілікті арттыру курстарының мақсатты және тиімді жұмысынан көрінеді. Спорттық мекемелердің қоғамға маңызы бар және пайдалы қажеттіліктерін іске асырудың жаңа идеясы болашақ дене мәдениеті және спорт педагогтерінің кәсіби құзыреттілігі мен жалпы мәдени, ізгілікті бағдарының қалыптастыру болып табылады.

Осы орайда басқару құзыреттілігін дамыту үдерісінде ерекше назарды екі факторға бөлген жөн. Олар субъективті және объективті, субъективті факторлар дамытушы тұлғаның танымдық мүмкіндіктері мен мотивациялық, белсенділік ахуалынан көрінеді, ал объективті факторлар сыртқы қоршаған орта әсерінен болатын әлеуметтік жағдаяттар, жаттығу ортасы, білім алу ортасы, үйірмелерге қатысу ортасы.

Басқарушылық құзыреттілікті дамытудың негізгі құрамдас бөліктері теориялық даярлық пен тәжірибелік дағдылардың кірігуі негізінде оқыту түрлерін, әдістерін және формаларын іріктей алу. Педагогикалық арнайы шарттар құру кезінде кәсіби құзыреттілік қалыптастыру үдерісінде құндылық бағдарлы мақсаттарды айқындау, басқарушының тұлғалық сапалары мен құндылықты бағдарларының қалыптасуының негізгі тетігі басқарушылық құзыреттілікті дамыту.

Болашақ педагог маман басқарушылық құзыреттілігін дамыту үдерісі дербес білім беру іс – әрекеті ретінде, негізгі жаттықтыру мен кәсіби білім алу үдерісіне қосымша жүреді. Біз өз зерттеуімізде өздігінен білім алу нәтижесінде

қалыптасқан тұлғалық сапалар мен құндылық негіздерін, тұлғаның бастамашылдығын маманның басқарушылық құзыреттілігін дамытудың дидактикалық мүмкіндіктері ретінде қарастыра аламыз.

Спорттық жаттығу іс – әрекетте туындаған қиындықтар басқарушы тұлғаның жеке тұлғалық және тәрбиелік міндеттеріне ауысады. Әлеуметтік тәжірибе ерекшеліктері негізінде қайта өңделген мәліметтер көптеген мәселелер шешімін іздестіруде пайдаланылады. Болашақ дене мәдениеті және спорт мамандарының оқыту іс – әрекетінің ортасы басқарушылық әрекеттерді өзіндік негізде жобалау ортасына айналып, оны өзекті ету нақты нәтижелерін қолдану дене шынықтыру тәжірибесінде көрінеді.

Спорт саласында қызмет етуші педагог мамандар басқарушылық құзыреттілігін дамытудың тиімді әдістемесін құру, тұлғаның жеке сапаларына әсер етеді, ол ерік – жігерді, рухани – адамгершілікті, ойлау әрекеті, эмпатия, өзгені түсіне алу, қарым – қатынас, төзімділік, дұрыс эмоцияны көрсету, зейін қою, шынайылық, мейірімділік, тапқырлық.

Заманауи білім беру қажеттіліктері бойынша құрылған бағдарламалар болашақ педагог бойындағы негізгі құзыреттіліктерге жаңаша талаптар қояды.

Болашақ педагог мамандардың, педагогикалық ұжым, мектеп басшылығының басты мақсаты мен міндеттемелері жағымды шарттар құру, ол шарттар өзіндік даму, өзіндік сана қалыптастыру, өзіндік жетістікке жетуге ұмтылуды дамыту ортасын құруға бағытталуы керек. Жаңа шарттар білім алушылар мен оқытушылар арасында құрылған жүйелі іс – әрекетті жаңа бағытқа бейімдеуге, жаңа тәсілдерді игеруге, жаңа дағдыларды қалыптастыруға негізделу керек.

1.4 Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық-функционалдық моделі.

Аталмыш бөлімшеде біз, ең алдымен, зерттеуімізде «дене мәдениеті» ұғымын пайдалану себептеріне тоқталсақ.

Ғылыми әдебиеттерді талдау барысында Қазақстан Республикасының «Дене шынықтыру және спорт туралы» Заңында (1-тарау. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР, 1-бап. Осы Заңда пайдаланылатын негізгі ұғымдар) :

6) *дене тәрбиесі* – бұл дені сау, дене бітімі және рухани негізде жетілген өскелең ұрпақты қалыптастыруға бағытталған педагогикалық үдеріс;

7) *дене шынықтыру – бұл жалпы мәдениеттің* құрамдас бөлігі, адамның дене бітімін және зияткерлік қабілеттерін дамыту, дене тәрбиесі мен дене бітімін дамыту арқылы оның қозғалыс белсенділігін жетілдіру және салауатты өмір салтын қалыптастыру, әлеуметтік бейімдеу мақсатында қоғам жасайтын және пайдаланатын рухани мен материалдық құндылықтар жиынтығын білдіретін әлеуметтік қызмет саласы деп анықталған [164].

Қазақстан Республикасының Мәдениет және спорт министрлігі бекіткен Қазақша-орысша, орысша -қазақша терминологиялық сөздікте «физическая культура» термині «Дене мәдениеті» деп аударылған [165].

Сонымен қатар, қазақстанық ғалымдар Аманбаев Р.Р., Асарбаев А.К. өз еңбектерінде «*Дене мәдениеті – жалпы мәдениеттің бір бөлігі ретінде,* адамзат денсаулығын жетілдіру бойынша тиімді құрал ұсынып және пайдалану мүмкіндіктерін айқын көрсеткен жағымды нәтиже»-деп нақтылай түскен [166].

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, біз зерттеуімізде дәстүрлі «дене шынықтыру» ұғымының мәнін «дене мәдениеті» деп нақтылап, пайдалануды жөн көрдік.

Үлкен ақпараттық ағымда жүруге, тез өзгеретін жағдайларға бейімделуге, мәселе тудырушы жағдайларда өз бетінше шешім қабылдауға және өз әрекеттері үшін жауапкершілік алуға қабілетті мобильді маманды қажет ететін қазіргі заманғы еңбек нарығы кәсіби жоғары білім беруде құзыреттілік көзқарастың қажеттілігін анықтады.

Болашақ педагог маманды даярлау сапасының кіріктірілген көрсеткішіне адамның қандайда бір сала бойынша жинақтаған білімі мен өз қабілетін қолдану өресін көрсететін кәсіби құзыреттілік жатады.

Құзыреттілік арқылы білім беру мазмұнын екшеп, оны ұйымдастыру мәселесін шешудің маңыздылығ баршаға белгілі. Оның маңыздылығы «құзыреттілік» ұғымының мазмұнын анықтаудан, тұлғалық және іс-әрекеттік (білік, қабілет, әрекет, тәжірибе) бағыттардың құзыреттілік амалда алатын орнынан көрініс табады.

Н.В. Кузьминаның пайымдауынша, кәсіби-педагогикалық құзыреттілік «педагог маманның заманауи озық үлгілерді өз кәсіби үдерісінде барлық талаптарына сай тиімді қолдана алу арқылы білім алушының жеке тұлғасын қалыптастыруға қажетті дамыту тетіктерін қолдана алу қабілетінен көрініс табады [167].

Кәсіби-педагогикалық құзыреттіліктің бұл түсіндірмесі оның құрылымында басқарушылық құзыреттіліктің болуын көрсетеді.

Зерттеу мәселелеріне қатысты жүргізілген талдау келесідей қорытынды жасауға мүмкіндік береді:

- құзыреттілік-құзыретті маманды қалыптастыратын негізгі қасиет (сапа), ал құзыретті болу – маманның практикалық қызметке дайындығының сипаттамасы (Н.Л. Гончарова) [168];

- «құзыреттілік» және «құзыретті болу» ...көп компонентті, яғни оның білімдік, жеке және қызметтік аспектілері бар…» (М.В. Смородинова) [169].

О.Ю. Заславская атап өткендей, білім беру үдерісін инновациялық бағытта қайта құру кезінде білім алушылардың оқу – танымдық іс – әрекетін тиімді басқару, педагогтың жауапкершілігі мен дербестігін қалыптастыру, кәсіби қызметін ұйымдастыру қажеттілігі бар [170]. Сонымен қатар, оқыту тиімділігін көтерудің басты көрсеткіші, педагог тұлғасында басқарушылық сапаларды дамыту, қалыптастыру мен айқындау қажеттілігі бар екенін көрсеткен. Осы орайда педагогтың басқарушылық құзыреттілігін ерекше қабілет ретінде қарастырып, оның құрамына пәндік дағдылар, ойлау жүйесі, өз әрекеттеріне жауапкершілік сезіну, белгілі бір пән аясындағы қажетті пәндік білім кіреді. Бойында басқарушылық құзыреттілігі бар педагог маман, тиімді түрде заманауи

педагогикалық технологияларды өз тәжірибесінде қолданып, ол өз кезегінде кәсіби құзыреттілігін арттыруға тиімді әсері болады.

Шамова Т.И. айтуынша, білім берудің барлық субъектілері (студенттер, оқытушылар, ата – аналар, білім беру мекемелерінің басшылары) бойынша басқарушылық құзыреттілік болуы керек деп есептейді, ол білім беру сапасын арттырып, оқыту үдерісін тиімді етуге әсер етеді. Білім беру үдерісінің қатысушылары бойындағы басқарушылық құзыреттілікті қарастыру кезінде, нақты тұлғалық және әлеуметтік нәтижеге қол жеткізу үшін қажетті басқару білімінің кешенінен, тұлғалық сапалардан, әлеуметтік тәжірибеден, білім мен біліктен тұратын жиынтық ретінде анықтауға болады. Педагог басқарушылық құзыреттілігін игеру, бірінші кезекте кіріктірілген технологиялар мен тұлғаға бағдарланған тұғыр негізінде білім беру үдерісін жеке басқару мен басқарушылықты іске асыруда қажет деп есептейді [26, б.55].

Добудко А.Ф. пікірінше, педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің ғылыми және теориялық сипаттамасы арнайы, психологиялық, педагогикалық білімдерден, басқарушылық іс – әрекетке ғылыми және педагогикалық даярлықтан, интелектуалды мүмкіндіктерді ұйымдастыруды қажет ететін білімнен тұрады [171].

Басқарушылық интеллект (Б.А. Ясько, Б.В. Казарина) эмоционалды креативтілікпен және басқару стилдерімен байланысты, және де басқарушылық құзыреттілік негізі болып табылады [172];

Басқару құзыреттілігінің функционалды компоненттерін (А.И. Черных, А.А. Морусов) атап өтті, онда мінез-құлық компонентіне назар аударылады: қалған компоненттер басқару тәжірибесінде жүзеге асырылмаса, олардың болуы-болмауы ештеңеге ықпал етпейді [173].

Келесі кезекте басқарушылық іс – әрекеттің тиімді іске асуының басты шарты, реттеушілік, мотивациялық, операциялық, когнитивті бөлімдерін қалыптастыру болып табылады. Сонымен қатар білім мен білік кәсіби іс – әрекет тиімділігінің қозғаушы күші болса, мотивациялық пен реттеуші бөлімдер арқылы іске асады.

Басқарушылық құзыреттілік жөніндегі көптеген зерттеулерде кәсіби іс – әрекетті тиімді ету үшін қажетті көрсеткіш бірі мінез – құлықтық көрсеткіш (О.В. Акулова [174], О.С. Анисимова [175] және т.б.).

Зерттеушілердің басым көпшілігінің пікірінше, педагогтың басқарушылық құзыреттілігі бұл өзін – өзі анықтау, туындаған жағдаятқа сай мақсат қою, мақсатқа қол жеткізу бойынша қажетті тетіктерді таңдау, дербес шешім қабылдай алу, білім алушылардың оқу – танымдық үдерісін реттеу, өз әрекетін дұрыс тарату, сондай ақ білім беру үдерісі қатысушылардың дербес және психологиялық даму деңгейін басқару, өз әрекеттерін дұрыс басқару мүмкіндігінің болуы.

Ю.И. Лебедева басқару құзыреттілігі деп қызметтен өзекті көрініс табатын негізгі және арнайы құзыреттерді түсінеді:

– басқару саласындағы теориялық мен тәжірибеге бағытталған білім, білік және дағдылар;

– озық жоспарлы модельдеуді жүзеге асыру;
– оқу үдерістерін болжау;
– өз қызметін басқару;
– оқу үдерісінде білім беру қызметін басқару;
– оқыту технологияларын іріктеу мен іске асыруды басқару;
– оқыту мазмұнын іріктеуді басқару;
– жеке сапаларды жетілдіру негізінде оқыту үдерісінде басқару қызметтерін іске асыру;
– басқарушылық білім, білік, дағды игерудегі жеке қызығушылық;
– өзіндік тәжірибе барысында, өзіндік рефлексия барысында кәсіби құзыреттілікті жетілдіру [176].

Әлеуметтік тәжірибе ең үздік үлгілерін және ғылыми – әдістемелік әдебиет көздерін талдау негізінде менеджердің басқарушылық құзыреттілігі өз бойына көптеген әмбебап дағдыларды жинақтайтынын көрсеткен, сондай ақ өз саласының ерекшеліктерін ескеретін арнайы дағдылар да кіріккен. Ол әр басшылық деңгейінің өзіндік ерекшеліктерін ескеру, мысалы институт директоры мен институт директорының орынбасары лауазымдарының басқарушылық құзыреттілік мазмұны ерекше, ол болашақ біздің зерттеу моделін құрудағы ескеру керек сипаттамалардың бірі, өйткені әр моделдің нақты қызметі өз қолданушысына бағытталуы керек. Басқарушылық құзыреттіліктің көптеген қызметтері әлеуметтік басқару міндеттерімен ұқсастығы айқын екенін зерттеулер көрсетті [177].

Заманауи білім беру жүйесіне оқыту мазмұнын түсіндіріп, оны әдіс – тәсілдер негізінде беру ғана емес, сонымен қатар өз іс – әрекетін басқарып, білім алушылардың оқу үдерісінде қалыптасатын танымдық білімдерін басқара алуы да кіреді. Осы тұрпаттағы менеджер оқытушы өз білім алушыларының оқу үдерісін басқаруға, нақты белгіленген уақыт аралығында жоспарланған және қажетті нәтижеге қол жеткізе алуында болып табылады.

«Басқару» ұғымы көптеген ғылымы айналымда басқару ұйымдарына қатысты тікелей қолданылып жүр, ол білгілі бір ережелер, бұйырықтар, қаулылармен байланысы бар. Білім беру үдерісін басқару кезінде де болашақ педагог мамандар тек басқарушылық шешімдерді орындаушы рөлінде қарастырады.

Бүгінгі күнде болашақ педагог мамандар бойында ұйым, ұжым, топ құрып және оның жұмысын жетілдіру, өз іс – әрекеттерін нәтижелі етіп, қолайлы, білім алушылар дамуына жағымды білім беру ортасын құру қиындықтары да бар. Бұл жағдаяттар өскелең ұрпақтың оқу үдерісіне деген қызығушылығын төмендетеді. Бүгінде заманауи педагогтың басты құзыреттілігіктерінің бірі білім беру менеджменті болуы керек, өйткені ол бақылау мен бағдарлау объекті немесе субъекті бола алады. Сонымен қатар, басқарушылық пен орындаушылық мәдениеттің төмен деңгейі, білім беру әрекеттерінің соңғы нәтижелеріне жауапкершілік сезіру.

Жаңартылған білім беру жағдайында болашақ дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру – теориялық және тәжірибелік білім

мен дағдыларды кәсіби маңызды қасиеттері мен қабілеттері оған кәсіби жағдайларда нәтижеге жетуге мүмкіндік береді, оның тар мамандануы шектелмей, әлеуметтік және кәсіби оның ұтқырлығын қамтамасыз етеді, өз білімдерін жаңарту деңгейі, тиімді басқару шешімдерін қабылдау үшін қажетті жағдай туғызады.

Сонымен қатар, басқарушылық құзыреттіліктің құрамына басқарушылық құзыреттерін сипаттаймыз (Сурет 10):

Сурет 10 – Басқарушылық құзыреттіліктің құрамындағы құзыреттер

Педагогтың басқарушылық іс-әрекетінің көрінісі ретінде тексеруді атауға болады, оның құрамдас бөлшектеріне оқушылардың (ББД) білім, білік, дағдыларын зерттеу, өлшеу және бағалау жатады.

Н.П. Шаминаның еңбегіндегі басқарушылық құзыреттілігі мұғалімнің күрделі жеке психологиялық білімі деп түсініледі. Бұл білім оның теориялық және басқарушы ретіндегі даярлығының, сонымен бірге оның өз кәсібін іске асыруға деген даярлығының дәрежесін көрсетсе керек. Ал педагог маманның кәсіби қызметі тұлғалық даму мен білім алушылардың қызметін жетілдіру мәселелерін шешу барысында қажетті құралдарды қолдану, кәсіби іс – әрекеттегі қарым – қатынас негіздерін, болашақ педагогтың басқару құзыреттілігін дамыту мен үнемі жетілдіру дағдысын қалыптастыру нәтижесінде мүмкін екенін көрсеткен [178].

Зерттеу нәтижесінде басқарушылық құзыреттілік негізгі көрсеткіштері мен сипаттамаларын талдау арқылы, нақты екі құрамдас бөлігін ерекшелеп көрсетеді: ол функционалды басқарушылық құзыреттілік пен тұлғаға бағдарланған басқарушылық құзыреттілік.

Болашақ педагог маманның басқарушылық іс – әрекетті білім беру үдерісінде тиімді іске асыруға қажетті нақты біліктілігін сипаттайтын құрамдас

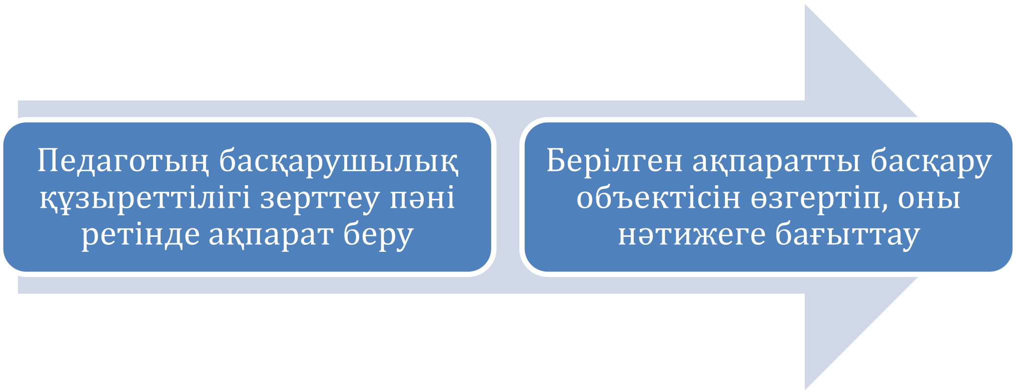
бөлігі функционалды басқарушылық құзыреттілік. Басқарушылық біліктер ақпараттық – талдаушылық, ынталандырушы – мақсаттылық, жобалау, ұйымдастырушылық – орындаушылық, реттеушілік қызметтерді іске асырады, ол болашақ педагогтың оқу – тәрбие үдерісіне қатысты көптеген міндеттемелердің шешімін береді.

Басқарушылық іс – әрекетті іске асыратын тұлғаның психологиялық ерекшеліктеріне басты назар бөлінуі керек, себебі басқару қызметтері өз әмбебаптығымен, күрделілігімен көрінеді. Осы негізде болашақ педагог маманның басқару құзыреттілігінің мәні зор, ол тұлғаның жеке сапаларымен ұштасып, тығыз байланыста іске асады. Тұлғаның жеке сапаларына зияттылық түрлері (эмоционалды, әлеуметтік, сандық), қарым – қатынас ерекшеліктері, ерік – жігер, ұйымдастырушылық қасиеттер, өзіндік басқару ерекшеліктері (өзіндік даму, өзіндік орнын анықтау, өзіндік жетілу, өзіндік бақылау, өзіндік реттеу), өз кәсіби қызметінде үнемі даму мен біліктілігін арттыруға деген берік ынтасының болуы кіреді, осы тұлғалық психологиялық сипаттамалар негізінде болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігі қалыптасады. Бұл сапалардың белгілі деңгейдегі қалыптасуы жеке және іс – әрекеттік негізде бөлінеді, және өз бағытында қызмет етеді.

Л.Н. Павлова өз мақаласында сипаттап көрсеткендей, студент жастарды білім беру үдерісінде педагогикалық негізде басқару бұл деңгейлер, басқару құзыреттілігі мен оны орындау орта шарттарынан тұрады, ол деген педагогикалық менеджмент басқару мен ұйымдастыру дағдыларының негізінде жүреді [179].

Педагогикалық басқарудың нәтижесі мен туындайтын қиындықтары, ерекшеліктері мен мазмұны білім берушілерге байланысты. Көптеген педагогикалық тәжірибені зерттеу кезінде болашақ педагогтың басқару құзыреттілігі ұйымдастыру мен басқару қызметтері арқылы сипатталатыны белгіленген [180].

Басқарушылық құзыреттілігінің негізні пәнін сипаттау үшін, біз төмендегідей бейнелеуді ұсынамыз (11 - сурет).



Сурет 11 – Педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің пәні

Басқару құзыреттілігі жаңа жоғары білім беру мекемесін бітірген маманға қиындықтар туындатады деп бірқатар шетелдік зерттеушілер көрсеткен [181], сондай ақ білім алушылардың оқу үлгеріміне сыныпты басқару үдерісі тікелей қатысы бар екенін көрсетіп, басқару үдерісі дұрыс жолға қойылмаған ортада білім үлгерімі де төмен болады деп атап кеткен [182].

Сапалы білім беру нәтижелері тікелей болашақ педагогтың қарым – қатынас дағдысы мен сыныпты дұрыс бағытта ұйымдастыру ерекшеліктеріне байланысты. Басқарушылық құзыреттілікті көптеген зерттеушілер, білім алушылар үшін айқын мақсат қоя алу, қарым – қатынас байланысын дұрыс реттеу, жазалау мен демеушілік жүйесін дұрыс құрудан, бірлескен мақсаттарға қол жеткізу құралдарын білу, ұжымдық жұмысты нығайту, уақыт мүмкіндіктерін мақсат пен міндеттерге сай тиімді қолданудан тұрады деп көрсеткен.

Өз жұмысында И.А. Коробейникова басқарушылық құзыреттілікті білім беру үдерісінің барлық субъектілерімен дұрыс қарым – қатынас құруға даярлық ретінде анықтап, зияткерлік, әлеуметтік, эмоционалды, рефлексивті құрамдас бөліктерден тұрады [183].

Бұл құрамдас бөліктердің дұрыс негізде таңдап алынуы болашақ педагог маманды басқарушылық құзыреттілікке даярлау моделін құруда аса маңызы бар, өйткені басқару іс – әрекетін іске асыру үдерісі негізгі үш бағытта жүреді, білім беру, іс – әрекет пен тәжірибе барысында [184].

Берілген сурет негізінде пән педагогы мен педагог – менеджер арасындағы негізгі сипаттамалар мен ерекшеліктерді көрсетуге тырыстық (сурет-12):

Сурет 12 – Педагог-менеджер мен педагог-пән мұғалімінің өзгешіліктері

Белгілі бір танымды түсіну үшін бағытталған құндылықты – бағдарға ұмтылыс, жеке білімді құндылық деп тану, қарым – қатынас құндылығын іс – әрекет аясында бағалау. Тәжірибе аясында эмпатияға ұмтылыс болуы, толеранттылық пен ой толғанысқа ұмтылу.

Өз еңбегінде С.И. Колодезникова болашақ дене мәдениеті және спорт педагогтерінің басқару құзыреттілігін кәсіби іс – әрекеттің ерекше түрі ретінде анықтаған, дене тәрбиесі мен спорт саласына қажетті маман сипаттамаларының өлшемдік шамасынан тұрады, ол өз кезегінде нарықтық экономика сұранысын ескеріп маман дайындау сапасын ескереді. Тұлғаның бойындағы лидерлік қасиеттерді анықтаушы сипаттамалар көптеген дағдылардың бірлескен жүйелі әрекетінен тұрады [10, б.13].

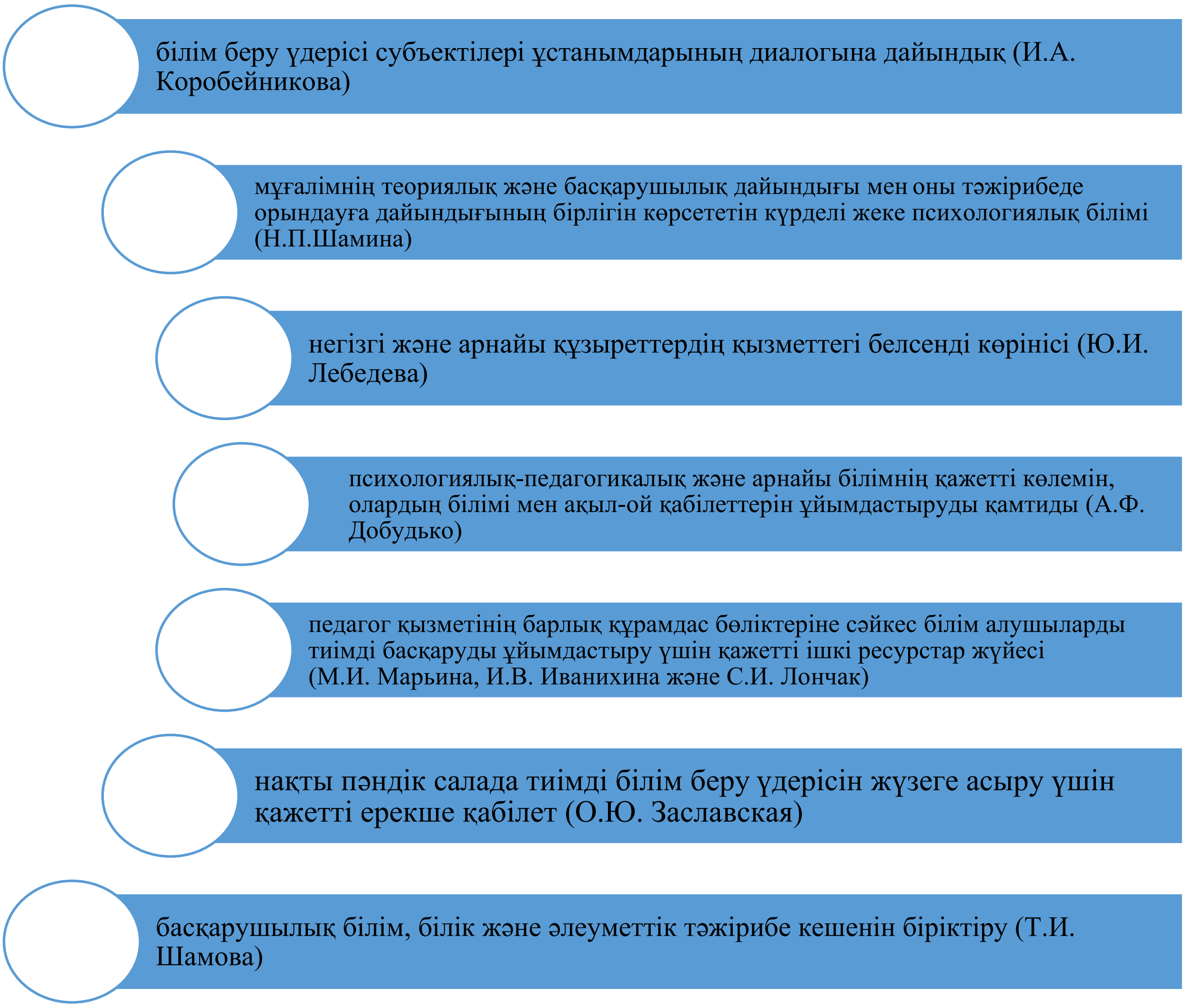
Басқарушылық құзыреттілік бұл қажетті шешім қабылдау үшін қажетті білім, білік, дағдыны және кәсіби және тұлғаның жеке сапалары кіріктірілген жиынтығынан тұратын жиынтық ретінде Д.К. Садирбековамен анықталған. Болашақ педагог маманның басқарушылық құзыреттілігі ол білім беру үдерісінде білім алушылардың тұлғасын сапалы негізде тәрбиелеуге, оқытуға қажетті білім, білік, педагогикалық және тұлғалық мүмкіндіктер жиынтығы [44, б.13].

Осылайша, жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігі деп біз басқару саласындағы теориялық және тәжірибеге бағытталған білім, біліктер мен дағдыларды қамтитын өзіндік мінез-құлық моделін, өзін-өзі анықтау, сыни ойлау, шығармашылық, өз іс-әрекетін рефлексиялау және білім беру үдерісінің барлық қатысушыларының іс-әрекетінің рефлексиясын ұйымдастыру, өзін-өзі тану секілді ішкі ресурстар жүйесін іске асыруға дайындықты түсінеміз.

Келесі суретте біз ғалымдардың «педагогтың басқарушылық құзыреттілігі» ұғымына қатысты ұстанымдарын қорытындылауға тырыстық (Сурет 13).

Осы орайда моделдеу ұғымының мәнін ашу жөн деп есептейміз: моделдеу деңгейлі түрде іске асатын, белгілі бір саласына сай пайдаланылатын, нақты мақсат, міндет, білім беру ортасын құру арқылы үдерістер, құбылыстар мен объектілерді зерттеуге арналған әдіс. Моделдеу білім беру үдерісінде іске асатын зерттеудің мүмкін болатын нәтижесін айқын көруге мүмкіндік беріп, шешім қабылдауға негіз бола алады.

В.В. Краевский [106, б.40] өз зерттеулерінде моделдеудің педагогикалық жүйесіне өзіндік сипаттама береді, ол арнайы құрылған объектіде мақсат, міндет, нәтижеге қол жеткізу құралдарын кезеңдерге сай қолдану болып табылады, және де оны келесі негізде көрсетеді:



Сурет 13 – Ғалымдардың зерттеулеріндегі «мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігі» ұғымының мәні

Моделдеу үдерісі келесідей кезеңдерді қамтиды: қажетті әдіснамалық негіздерді таңдау, негізгі қағидаларды анықтау, зерттеу объектісін сапалы негізде сипаттау, модельдеу міндеттерін анықтау, модель құрамдас бөліктері арасында өзара байланыстарды құру, берілген нақты өлшемдердің өзгерісін анықтау үшін қажетті көрсеткіштерді анықтау, өлшеу әдістерін таңдау, негізгі міндеттерге сәйкес модель тиімділігін анықтау, педагогикалық экспериментте модель тиімділігін тексеріп, болжам дұрыстығын айқындау.

В.И. Загвязинский [185] өз еңбегінде моделдеуді мына ретте сипаттайды: зерттеушілер өз объектісіне сай жаңа модель құрған кезде, жаңаша идеяның қажетті жүйесін, күйін моделдеу үшін әдістемелік негіз құру.

Педагогикалық білім беру ортасында жаңа зерттеулерді жүргізуде моделдеуді қолдану негізінде жаңа мүмкіндіктер, заңдылықтар орындалуын, педагогикалық құбылыстарды, алғышарттарды айқындауға мүмкіндік берді.

Моделдер тікелей жаңа зерттеу объектісінің үлгісі ретінде, дегенмен толық ол негізінде бола бермейді. Осы негізде И.Б. Новик пайымдауынша, объетіні

айқындап, соған орай модель құру [186], Ю.Н. Петров модель бұл объектінің өзі емес, нәтижелі іс – әрекетке қол жеткізуге арналған аралық жүйе ретінде анықталады [187].

Педагогикалық модельдеуде біз үшін келесі тұжырымдар маңызды:

- модельдеу әдісі зерттелетін объект туралы жаңа ақпарат алуға, элементтер арасындағы өзара байланыстар мен қатынастарды анықтауға мүмкіндік береді;

-Құру барысында модель өзегінде ғылыми парадигмалар жатады, ол теориялық ережелердің, әдіснамалық негіздердің, құндылық критерийлерінің жиынтығы болып табылады.

Модельді таңдау зерттеудің мақсаттары мен міндеттеріне байланысты анықталатынын ескеру қажет.

Бұдан әрі біз болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық-функционалдық моделін 14 суретте ұсынатын боламыз.

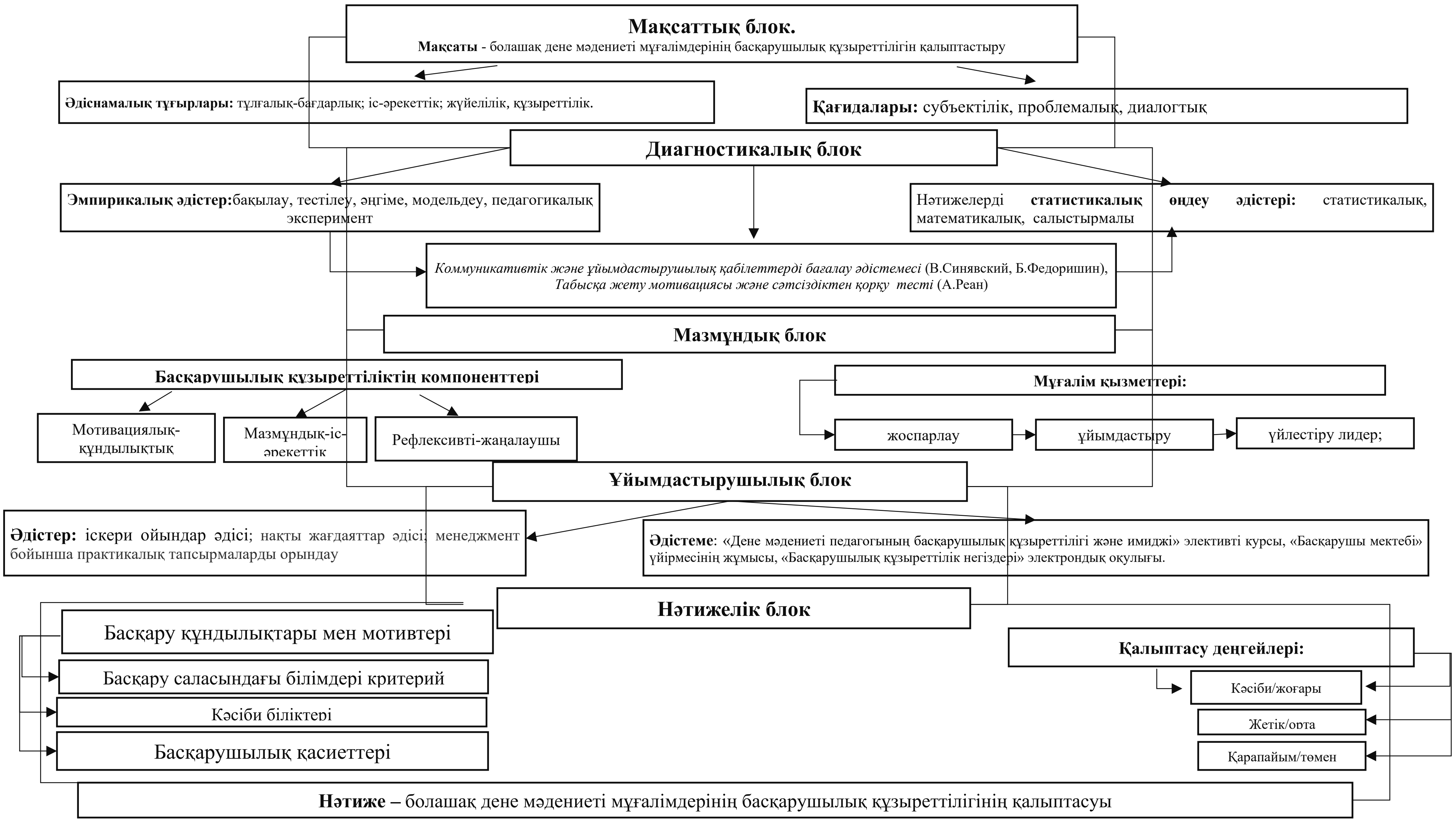
Модельді әзірлеу кезінде біз ең алдымен келесі ұстанымдарды басшылыққа алдық:

- субъектілік ұстанымы (қағидаты): студентті оқу іс-әрекетінің субъектісі деп қарастырып, "білім алушымен бірлесе өзінің өзгелермен ортақ және кәсіби даму мақсаттарына жетелейтін" оқыту үдерісіне қатысушылар арасындағы субъективті қатынастарды зерделейді;

- дербестік ұстанымы (қағидаты): білім алушылардың білім алу, кәсіби-танымдық, ұйымдастыру және өзге де сұрақтарды шешу барысында өз дербестігін дамытуы;

- проблемалық ұстанымы (қағидаты): оқыту үдерісінде проблемалы жағдаяттарды пайдалана отырып, білім алушының оқыту үдерісіне деген ішкі тартылысының туында, дамуына әсер ететін жаттығуларды пайдалану" - аталмыш қағидат үдеріске барлық қатысушылардың бірлесе орындаған іс-әрекеті мен өзара қарым-қатынасын туындатудың шынайы алғышарты ретін саналып, танымды жетілдіруге мұрындық болады [188];

- кәсіби бағдарлау ұстанымы: берілетін білім мазмұны, оқыту үдерісінде қолданылатын әдіс-тәсілдер, белгілі бір кәсіби салаға бағдарланған болуы керек. Осылайша ол қажетті білім мен біліктің туындауына әсер етеді;



Сурет 14 – Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық-функционалдық моделі.

- диалогтық ұстаным: білім беру үдерісінің қатысушылары арасында орын алған диалогтық қарым-қатынас әр білім субъектісіне құндылық бағдарын береді. Ол «диалогтық қарым – қатынас білім субъектілері арасында туындап, жеке тұлға іс – әрекеттері негізінде анықталады» [189].

Келесі кезекте біз болашақ болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың компоненттері мен көрсеткіштерін 3 кестеде анықтауға тырыстық [190].

Кесте 3 – Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың компоненттері,өлшемдері, көрсеткіштері

Компоненттері	Өлшемі	Көрсеткіштері	Әдістемелер
1	2	3	4
Мотивация-лық құндылықты	Басқару құндылық тары мен мотивтері	- кәсіби іс-әрекетінің маңыздылығы мен құндылығын түсінуі, - мақсаты мен іс-әрекетін басқаруды сезінуі -мансаптық жоспар мен жеке білім траекториясын анықтауы -«адам-адам» кәсіби саладағы маманның гуманистік ұстанымның басымдығын түсінуі, -заманауи қоғамдағы менеджерлік іс-әрекет пен басқарушылық білімнің құндылығын сезінуі, -кәсіби іс-әрекетте тиімді шешімдерге қол жеткізу үшін арнайы басқарушылық даярлығының қажеттігін түсінуі.	Табысқа жету мотивациясы және сәтсіздіктен қорқу (А.А. Реан)

3 - кестенің жалғасы

1	2	3	4
Мазмұндық-іс-әрекеттік	Басқару саласындағы білім мен біліктері	-негізгі ойлау операцияларын меңгеруі (талдау, синтез , бағалау) - педагогтың басқарушылық іс-әрекетінің негізгі бағыттарын меңгеруі, - басқару саласы бойынша білімдер жүйесін меңгеруі, -педагогтың кәсіби іс-әрекетіндегі басқарушылық дағдыларды игеруі, - кәсіби шешім қабылдаудағы өзіндік даярлығы -өз қызметінің нәтижелерін болжау, сенімділік сияқты қасиеттер қалыптасуы	-Элективті курс алдындағы тест (20 сұрақ) - "Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі " элективті курсы бойынша тест (100 сұрақ)
Рефлексивті-жаңалаушы	Кәсіби басқару қасиеттері	- өз іс-әрекетінің нәтижесін кәсіби-рефлексиялық талдауға қабілеттілігі - іс-әрекеті туралы мәліметтер алу үшін кері байланыс орнатуы -өзіс-әрекетін басқаруға даярлығы -қоршаған ортаны басқаруға даярлығы -креативтілік, өзін-өзі талдауға бейімділік, -өзін-өзі білімдендіру іс-әрекетін құндылық ретінде қабылдауы, -кәсіби-тұлғалық өсу бағдарламарын өз бетімен құрастырып, жүзеге асыру дағдысы.	Коммуникативтік және ұйымдастырушылық қабілеттерін бағалау әдістемесін (В.В. Синявский, В.А. Федоришин)

Сондай-ақ, біз мұғалімнің басқару қызметінің функцияларын анықтауға тырыстық.

Ғылыми әдебиеттерді талдау ғалымдар келесі басқару функцияларын анықтайтындығын көрсетті:

- Жобалау (қызметті талдау, жоспарлау және болжаумен байланысты)

- Конструктивті (әртүрлі басқарушылық шешімдерді әзірлеу және қабылдау, нақты кәсіби іс-әрекеттерді орындау саласына жатады)

- Жұмылдыру (бағынышты тұлғалардың, ұжымның қызметін жұмылдыру және ынталандыру саласына жатады)

- Коммуникативті (іскерлік қатынастарды құру және сыртқы ортамен байланысты ұйымдастыру саласына жатады)

- Ұйымдастырушылық (қызметті ұтымды ұйымдастыруға, оны бақылау мен үйлестіруге жатады).

Е.Ю. Зимина мұғалімнің басқарушылық қызметінің келесі негізгі функцияларын анықтайды [121, б.44]:

- ақпараттық-аналитикалық;
- мотивациялық-мақсатты;
- жоспарлы-болжамдық;
- ұйымдастырушылық-орындаушылық;
- реттеуші-түзету.

Ғалымдардың ұстанымдарын ескере отырып, біз жоспарлау, ұйымдастыру, үйлестіру сынды басқару функцияларына сүйенеміз.

Таңдалған компоненттер мен өлшемдерге сәйкес болашақ мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасу деңгейлері төмендегіше анықталады:

Қарапайым (төмен) деңгей: білім алушы бұл ретте басқару бағытындағы қызмет атқаруда қажетті білім-білік пен дағдылар турасындағы жалпылама ұғымы бар. Білім алушы басқару туралы білімді, алайда жинақтаған білімі таяз. Жекелеген нақтылы жағдаятта түлек басынан өткеретін қиындықтар шоғыры бар. Түлектің басқару саласындағы жинақтаған білік-дағдылары мейлінше үстірт болғандықтан, ол жекелеген жағдаяттарда атқарылатын іс-әрекеттер турасында білуі мүмкін, ал басқару қызметін оздыру бағытындағы қимылдары негізсіз әрі үстірт.

Жетік (орта) деңгей: басқару қызметін атқару бағытында қандай да бір білім мен дағды жиынтығы қалыптасқан. Басқару турасындағы меңгерген ақпараты мейлінше мол. Ол көп нәрсені біледі, бірақ барлық білім жеткілікті терең емес. Нақты, практикалық жағдайларда басқарушылық білім мен дағдыларды қолдану кезінде болашақ мұғалім кейбір қиындықтарға тап болады. Ол басқару әрекеттерін тек мұғалімнің көмегімен дұрыс және толық орындай алады.

Кәсіби (жоғары) деңгей**:** басқару қызметін орындау туралы белгілі білім-дағды дәрежесі мейлінше қалыптасқан, сонымен бірге білім өресі кең. Белгілі бір дағдыларды қажет ететін жағдаяттарда түлек өзін еркін ұстайды, туындаған қиындықтарды жеңе біледі, іс-әрекетті саналы түрде екшеп атқарады, дербестікке ие, басқарушылық әрекеттері дұрыс таңдалған және толық.

Басқарушылық құзыреттілікті қалыптастырудың негізгі кезеңдері: рефлексиялық (сезіну), құндылықтық (ұғыну), проективтік (жобалау) болып табылады.

Параграф бойынша түйіндеме: ғылыми әдебиеттерді талдау негізінде болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігін

қалыптастыру моделін жасауға тырыстық.

Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың компоненттері, критерийлері, көрсеткіштері мен деңгейлері анықталды.

1 тарау бойынша тұжырым

Қазіргі таңда жалпы білім беру ілімінде басқару қызметі, оның санаты бағытында маңызды тұжырымдар қатары белгіленді. Мұғалім атқара алатын басқару қызметі туралы аталып өткен тұжырымдар мен олардың айрықша белгілерінің негізінде мұғалім атқаратын басқару функциясы белгілі түрде жинақталған құбылыс, ауқымды ұғым деген пікірге келеміз.

Сонымен бірге бұл құбылыстың өзіне тәр төмендегідей ерекшеліктері бар деген қорытынды жасауға болады: ең алдымен, басқару қызметі ұйымдастыру және әкімшілік, тәрбие, сараптамалық және сындарлы, ақпараттық-техникалық қызметтерден тұратын қызмет болып табылады. Ол арқылы білім беру үдерісін басқарудың ортақ міндеттері өз шешімін табады. Яғни бұл қызмет басқару жүйесінің бір арнасы боп есептеледі. Екіншіден, Мұғалім атқаратын басқару қызметі құндылықтар қалыптастыру және қызметтер көрсету үдерісіне септеседі, бұл қызметтің басты құралы ретінде ақпарат қарастырылады. Басқару жеке тұлғаға немесе тұлғалар тобына бағытталады. Ұйымдастыру мен басқару, техникалық және ақпараттық жүйелер бұл үдерістің басты құралдары боп табылады. Басқару бағытындағы педагогикалық шешім осы үдерістің еңбек нәтижесі ретінде сипатталады. Сонымен бірге, бұл қызмет - жеке тұлғаға жоғары талаптар қоятын ерекше, бірегей қызмет түрі.

Ғылыми әдебиеттерді талдау нәтижесінде көз жеткізгеніміздей, мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігі басты және салалық құзыреттіліктер бағытындағы маңызды құбылыс ретінде қабылданады. Аталған құбылыс мазмұнын құрайтын бағыттарға басқару туралы теориялық және тәжірибелік ілім, білік-дағдылар, мектеп ауқымындағы оқу үдерісін болжалды жоспарлау, оның моделін құру, оқыту әдістемесі арнасын тиісті игеру, өзіне тиесілі бағыттағы қызметті меңгеру, сонымен қатар оқушылардың оқу процесінде олардың іс-әрекетін басқару, оқыту кезінде технологияларды іріктеу және барабар тиімді пайдалану, мектепте осындай технологияларды іріктеу мен пайдалануды басқару; мұғалімнің жеке тұлғалық қасиеттерін жетілдіру арқылы оқыту процесінде басқарушылық функцияларды іске асыру, басқару саласында жаңа білім мен дағдыларды өз бетінше алу, өз қызметінің барысы мен нәтижелерін ұғыну негізінде кәсіби құзыреттілікті жетілдіру енеді.

Білім беруді жаңарту оның мазмұнын жаңарту ғана емес. Оны оқу үдерісін ұйымдастыруды, бағалау жүйесін, "мұғалім - оқушы" өзара қарым – қатынас жүйесін жаңарту, білім берудің барлық компоненттерінде-мазмұнын, әдістерін, нысандары мен құралдарын жаңарту деп түсінгеніміз абзал.

Ғылыми әдебиеттерді талдау негізінде болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру моделі әзірленді. Модель мақсатты, диагностикалық, мазмұнды, ұйымдастырушылық және

нәтижелік блоктарды қамтиды.

Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың компоненттері, критерийлері, көрсеткіштері мен деңгейлері анықталды.

2 БОЛАШАҚ ДЕНЕ МӘДЕНИЕТІ МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ БАСҚА-РУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ- ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ СҮЙЕМЕЛДЕУ

2.1 Зерттеудің мақсаты, міндеттері және әдістері

Бұл бөлімде біз эксперименттік зерттеудің негізгі әдіснамалық тәсілдерін, әдістерін және ұйымдастырылуын баяндауға тырыстық.

Зерттеуде қолданылатын әдістер әдіснамалық көзқарастар аясындағы әдістер болуы тиіс, олардың мәні төменде келтірілетін анықтамаларда ашылады.

Баскарушылық құзыреттілік зерттеу мәселесін айқын түрде сипаттау үшін біз өз зерттеуімізде жүйелі, іс – әрекеттік, тұлғаға – бағдарланған, құзыреттілік, құндылық бағдарлы ұстанымдарға негізделген көзқарастарды қарастырамыз.

Жүйелік ұстаным негізінде құрылған теориялық және қолданбалы зерттеу нәтижелері көптеген білім беру үдерісінің нақты міндеттемелерін шешуде кеңінен қолданылады. Жүйелік ұстаным негіздерін Б.Г. Ананьева [33, б.74], О.Е. Лебедев [191], Э.Г. Юдин [192] және т.б. еңбектерінде келтірілген. Жүйелік көзқарастың ерекшелігі сол - оның құрайтын элементтер бір-бірінен мейлінше тәуелсіз болғанымен, олар бір-бірінен мүлде бөлек зерделенбейді. Яғни олар үнемі бір-бірімен тек тығыз байланыста кешенді түрде әрекет етеді деп есептеледі. Оған қоса қандай да бір нысан өз алдына дербей жүйе деп қарастырылады және өзінен үлкен жүйенің құрамдас бөлігі ретінде де қызмет атқарады.

Біз жүйелік көзқарас қағидаттарын "басқарушы бағытында құзыретті болу" түсінің өн бойында берік орналасқан деп есептейміз, ал ол болашақ мұғалімнің ішкі ресурстар жүйесі ретінде анықталады [193] .

Біздің құрастырған арнайы функционалдық – құрылымдық модель бойынша болашақ дене мәдениеті және спорт мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттігін қалыптастыру үшін жүйелі түрде бес құрылым пайдаланылды: мақсаттылық, диагностикалық, мазмұндық, ұйымдастырушылық және нәтижелік.

Іс – әрекеттік ұстанымды өз зерттеулеріне көптеген ғалымдар қолданған, зерттеушілер іс – әрекетті құзыреттілік қалыптастырудың негізі деп қарастырады. Құзыреттілік белгілі бір ақпарат түрінде берілмейді, ол тек іс – әрекет барысында бір әрекетті келесі сапалы әрекетке ауысуы негізінде жүреді (А. Н. Леонтьев [194], С. Л. Рубинштейн [37, б.88], Г. П. Щедровицкий [195] және т.б.).

Көптеген көзқарастарға сай белгілі бір құбылыс немесе жағдаят іс – әрекет негізінде тиімді басқарылатын болса, ол іс – әрекет қатысушылары нәтижесінде білгілі бір сапаларға ие болады.

Тұлғаға бағдарланған бұл қағидат мәні әлеуметтік қарым – қатынас негізінде жүйелі түрде жүрген менеджер мен субъект арасында белгілі бір сапаға бағытталған іс – әрекет орын алуы керектігін көрсетеді.

Осы орайда басқарушылық құзыреттілік ұғымының мәніне басқару біліктері мен дағдылары ену керек деп есептейді өз зерттеулеріне сай Л.Н. Берестова [196].

Өз зерттеулерінде Л.И. Панарин басқарушылық құзыреттілікті кәсіби білімді тәжірибеде іске асыру даярлығы ретінде көрсетіп, коммуникативті, құрылымдық, ұйымдастырушылық дағдыларды жүйелі түрде өз кәсіби іс – әрекетінде тиімді іске асыру [197].

Басқарушылық құзыреттілік тек білім мен белгілі дағдылар негізінде іске асады, кәсіби дағдыларды игеру болашақ кәсібилік тапсырмаларды орындау үшін, өз саласына қатысты басты қажеттіліктің бірі болып табылады деп атап өткен Т.И. Шамова [26, Б.45].

Тәжірибедегі қолданысына байланысты басқарушылық құзыреттілік бір жағынан белгілі бір білім, білік, дағды жиынтығы болатын болса, екінші кезекте басқарушылық қызметтерді сапалы түрде іске асыруға даярлық деңгейінің болуы мәні зор екенін В.И. Бондарь өз еңбегінде атап өткен [198].

Тәжірибе барысында басқарушылық құзыреттілікті іске асыру үшін теориялық және тәжірибелік даярлық деңгейінің болуы маңызды, теориялық дайындық қажетті біліммен қаруландыратын болса, тәжірибелік білім негізгі қызметтерді, әрекеттерді іске асыруға қажетті дағды игеруге мүмкіндік береді.

Тұлғаға – бағдарланған тұғыр білім берудегі тұлғаның басқарушылық іс – әрекетті өмірлік, оқу мен кәсіби жағдаяттарға сай қолдану үшін қажетті (А.М. Наджмиддинов) [199].

Бұл тұғыр адамды мақсат, субъект және нәтиже ретінде қарастырып, педагогикалық үдерістің негізгі қозғаушы күші, тиімділік көрсеткіші ретінде сипаттап көрсетеді. Педагог маманның басты қасиеттерін сипаттай келе, басқарушылық құзыреттілік ұғымын анықтау кезінде тұлғаға – бағдарланған тұғырға сүйену қажеттілігінің мәнін Р.Бояцис атап өтіп, бұл тұғырдың модель құрылымындағы басқарушылық құзыреттілікті жеке сипаттамалар негізінде көрсететінін алға тартады. Бұл модель көшбасшылық мүмкіндіктердің ерекше топтарын құрап, іс – әрекетті мақсатты түрде басқаруға қажетті тәсілдермен қамтамасыз етеді [200].

Р.Л. Кричевский пайымдауынша, көсбасшы басқарушылық құзыреттілігі бірқатар жеке мүмкіндіктер жиынтығынан тұрады, олар басшылық іс – әрекет тиімділігін арттырады. Бұл мүмкіндіктер қатарынан біз негізгі басымдықтарды айқындау, өзіндік жеке эмоцияларды басқару, кәсіби іс – әрекет негізінде шығармашылық таныту, жауапкершілік таныту, қарым – қатынас қалыпты формасын құра алу, өзіне деген сенімділік деңгейінің жоғары болуы, тілдік дағдылардың болуы сынды сапалар табылады. Бұл сапалардың жүйелі түрдегі іс – әрекеті кәсібилік шығармашылық танытуға мүмкіндік береді деп есептелінеді [201].

Жоғарыда талдау жүргізілген басқарушылық құзыреттілік болашақ педагог маманның жеке сипаттамаларын көрсететін модель болып табылады, ол басқарушылық құзыреттілік ұғымының негізгі құрылымын түзіп, бұл ұғымға

берілген бірнеше көзқарастарды біріктіреді. Ары қарай біз басқарушылық құзыреттілік ұғымын құзыреттілік тұғыр негізінде қарастыратын боламыз.

Көптеген педагогикалық зерттеулерде, педагогикалық теориялардың негізі ретінде қарастырылған құзыреттілік тұғыр маңызды мәселердің бірі. Ғалымдар құзыреттілік тұғыр тікелей білім берудің соңғы нәтижесіне әсер етеді деп есептейді, бұл жерде нәтиже ретінде берілген ақпарат көлемі емес, түрлі жағдаят деңгейіне сай өзіндік білімін дұрыс негізде көрсете алу дағдысын атап өтеміз [202].

Бүгінде өзіндік жолын анықтау, өзіндік сана, әлеуметтену деңгейі, өзіндік дербестікті дамыту білім берудің негізгі мақсаттары болып табылады, ал құзыреттілік белгілі бір мақсаттарға қол жеткізу үшін қажетті құралдарды игеру деңгейін береді. Құзырет ол бір тұлға бойындағы өзара байланысы бар сапаларды үдерістердің белгілі жүйесіне сай анықтау деңгейіне байланыстыратын болса, құзыреттілік бұл бір тұлғаның өзіне және өз кәсіби іс – әрекетіне деген қатынасын көрсетеді.

Зерттеудегі құзыреттілік көзқарас аясында біз «басқарушылық құзыреттілік» ұғымын іс-әрекеттерді орындауға дайындық, шешім қабылдауға дайындық ретінде анықтаймыз.

Аксиологиялық көзқарас қазіргі таңда кең ауқымда таралып келе жатқан көзқарас ретінде мәлім. Бұл қазіргі жағдайда білім берудің құндылықтық парадигмасына көшудің білім беру жағдайын дамытудың маңызды тенденциясына айналуымен байланысты. Қоғамды ізгілендіру саясатының басым бағыттарының бірі білім беру үдерісі болып табылады, ал білім беру үдерісінде басты қажеттіліктердің бірегейі ретінде кәсіби құзыреттілік қарастырылады.

Жалпы білім берудегі басқару үдерісін ізгілендіру үдерісінен айрықша қарастыра алмаймыз. Көптеген ғалымдардың еңбектерінде біз басқару қызметінің құндылық бағдарларына арналған зерттеулерді айқын көреміз И.Б. Котова [203], В.А. Сластенин [204].

Адамдар арасындағы өзара әрекеттесу адамзат қоғамын ізгілендіру жағдайындағы басқарушылық қызметтің негізі болып табылады. «Қолдаушы басқару» деген атау алған мұндай қызмет қазіргі басқару теориясында өзіндік белгілі орны бар. Олар теңдік, ізгілік технологиялары мен әдістерін, қажетті қатынастарды құруда пайда болып, тұлғаның жеке мақсаттарына тиімді түрде қол жеткізу жолында туындаған мәселелерді шеше алу дағдысына бағытталудан тұрады. Атап айтқанда, аксиологиялық көзқарас басқаруды білім үдерісіне қатысушылардың белгілі теңдік жағдайында қызмет атқаруға деген ұмтылысы, негізінде тараптар арасындағы бірлескен іс-әрекет жатқан қимыл деп түсіндіреді. Субъект пен субъект арасындағы барлық байланыс тек қарым – қатынас негізінде іске асады. Қарым – қатынас бұл диалог түріндегі рухани құндылықтармен алмасу, қоршаған ортамен жағымды қарым – қатынас құру болып табылады.

Қарым – қатынас – диалог – құндылықтар арасындағы мазмұндық байланыс тізбегі айқын көрінеді, ол нақты түрде осы тізбек бойымен жүреді.

Басқарушылық іс – әрекетке қатысты диалог негізінде құрылған қарым – қатынас басқару үдерісіне қатысушы субъектілер арасындағы жеке қатынастарды реттеу үшін қажетті тетік бола алады. Осы негізде басқару үдерісі білім беру үдерісінің негізгі субъектілерін диалог негізінде басқару, басқарушылық іс – әрекет мақсаттарына қол жеткізу үшін қажетті түсінік қалыптасуы ретінде көрінетін болашақ педагог басқарушылық құзыреттілігі ретінде анықталады. Осы көзқарас негізінде қарастыру, басқарушылық құзыреттілік қалыптастырудың құндылық бағдарын беріп, зерттеу мәселесі аясында құрылған модельде болашақ дене мәдениеті және спорт мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігі мәнін көрсете алады.

Ұсынылған әдіснамалық көзқарастар диссертациялық жұмыста қолданылған әдістердің тұжырымдамалық мәнін көрсетеді.

Болжамды тексеру сауалнама, сұхбаттасу, қадағалау, тестілеу, қызмет нәтижелерін саралау, нормативтік, педагогикалық, әдістемелік құжаттарды саралау, бірегей ұстаздық тәжірибені жинақтау, педагогикалық модельдеу, эксперимент (айқындаушы және қалыптастырушы) сынды зерттеу әдістерінің жиынтығымен қамтамасыз етілді.

Әр әдістің мақсаты, бағыты және мәні төменде келтіріледі:

1. Сауалнама жүргізу - сауалнамада көрсетілген ережелер бойынша респонденттің (яғни сұралушының) сауалнама парағын (яғни сауалнаманы) өз бетінше толтыруы арқылы сұрау әдісі.

Біз коммуникативтік және ұйымдастырушылық қабілеттерін (КҰҚ) бағалау әдістемесін (В.В. Синявский, В.А. Федоришин) қолдандық.

Зерттеу мәселесі аясында қарастырылған мамандық әлеуметтік маңызы болуы себепті, ол білім ортасында тұлға өзгелермен белсенді түрде байланысқа түсетіндіктен, белсенді қарым – қатынас болмаған күнде тиімді жұмыс жүргізілмейтіндіктен, коммуникативті және ұйымдастырушылық дағдыларды тексеру қажеттілігі бар. Дене мәдениеті және спорт мамандығында білім алушы болашақ мамандардың болашақ кәсіби іс – әрекетінің мазмұны келесідей негізгі сапалардан тұрады: ұжымдық басқару, оқу – тәрбие үдерісі, мәдени және ағартушылық қызмет, денсаулық жүйесін нығайту, салауатты өмір салты құндылығын сақтау қызметі. Зерттеуге қатысушы топтардың берілген жауаптарын саралай келе біз, болашақ мамандар бойында коммуникативті және ұйымдастырушылық мүмкіндіктердің сапалы ерекшеліктері бар екенін көреміз.

Әдістемені жүргізу бойынша нұсқау: берілген әр сауалға «иә» немесе «жоқ» деген жауап беріледі. Таңдау жасау кезінде, міндетті түрде бір нұсқа тұсына белгі қоюлуы қажет. Жауап парағында "Иә" жауабын " + " белгісімен, "жоқ" жауабын - «-» белгісімен белгілеңіз. Білім алушыларға жауап парағы берілген соң, алынған нәтижелерді өңдеу мен түсіндіру жұмыстары жүргізілді. Алынған жауап парағының нәтижелері идеалды жауаптар кестесі арқылы өңделіп, сипаттап көрсетілді. 4-5 кестеде коммуникативті және ұйымдастырушылық мүмкіндіктер толық негізде сипаттамасы берілді.

Кесте 4 – Коммуникативті бейімділік

1.	+	11.	-	21.	+	31.	-
2.		12.		22.		32.	
3.	-	13.	+	23.	-	33.	-
4.		14.		24.		34.	
5.	+	15.	-	25.	+	35.	-
6.		16.		26.		36.	
7.	-	17.	+	27.	-	37.	+
8.		18.		28.		38.	
9.	+	19.	-	29.	+	39.	-
10.		20.		30.		40.	

Кесте 5 – Ұйымдастырушылық бейімділік

1.		11.		21.		31.	
2.	+	12.	-	22.	+	32.	-
3.		13.		23.		33.	
4.	-	14.	+	24.	-	34.	+
5.		15.		25.		35.	
6.	+	16.	-	26.	+	36.	-
7.		17.		27.		37.	
8.	-	18.	+	28.	-	38.	+
9.		19.		29.		39.	
10.	+	20.	-	30.	+	40.	-

Коммуникативтік бейімділік 6 - кестеде келесідей жауаптарға «ия» деп жауап берген кезде 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37; және келесі сұрақтарға «жоқ» деп жауап берілген кезде 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39 көрінеді.

Ұйымдастырушылық бейімділік 7-кестеде келесідей сұрақтарға «ия» 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38; және келесідей сұрақтарға «жоқ» жауабы 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40 берілген кезде көрінеді.

Жүргізілген әдістеме бойынша есептеулер тірек нұсқаулық арқылы жүргізіліп, сонда берілген сәйкес формулаға екі бейімділік бойынша жеке есептеу жүргізіледі. $К = 0{,}05 \cdot С$ формуласы бойынша нақты есептеулер жүргізілді, бұл жердегі К - дегеніміз бағалау коэффициентінің шамасы, С – берілген тірек нұсқаулық бойынша сәйкестелген жауаптардың саны.

Берілген есептеулер кезінде алынған бағалау коэффициенті 0-ден 1-ге дейінгі мәнге тура келуі де мүмкін. Бұл жердегі 1 шамасы екі бейімділіктің жоғары екенін, ал 0 шамасы екі бейімділіктің төмен екенін бейнелейді. Екі бейімділіктің келесідей деңгейлік шамаларын сипаттап көрсетеміз.

Кесте 6 – Коммуникативтік бейімділіктерді бағалау шкаласы

К	Коммуникативтік бейімділіктердің көріну деңгейі	Деңгей түсіндірмесі
0,10 – 0,45	1	төмен
0,45 – 0,55	2	ортадан төмен
0,56 – 0,65	3	орташа
0,66 – 0,75	4	жоғары
0,75 – 1,0	5	өте жоғары

Кесте 7 – Ұйымдастырушылық бейімділікті бағалау шкаласы

К	Ұйымдастырушылық бейімділіктердің көріну деңгейі	Деңгей түсіндірмесі
0,20 – 0,55	1	төмен
0,56 – 0,65	2	ортадан төмен
0,66 – 0,70	3	орташа
0,71 – 0,80	4	жоғары
0,81 – 1,0	5	өте жоғары

Жүргізілген әдістеме нәтижесіне талдау жасау

Қатысушылардың зерттеуге қатысуы нәтижесінде алған ортақ шама 1 болуы тұлға бойындағы коммуникативтік және ұйымдастырушылық төмендігін көрсетеді. Ал зерттеу кезінде 2 ұпай жинақтаған қатысушылар бойындағы коммуникативтік және ұйымдастырушылық бейімділіктер шамасы орташадан төмен, олардың бойында қарым – қатынасқа түсуге бейімділіктің болмауы, жаңаша ортада өзіндік ыңғайсыздық, жайсыздық сезімінің болуы, көп уақытын ортадан тыс жерде өткізуге жақын, көп танысуға бейім емес, көпшілік алдында сөз алу, аудитория деңгейінде сабақ айту кезінде қиындық, жайсыздық сезінеді, таныс емес ортаға түскен жағдайда белгілі бір мақсатын жоғалтуға жақын, өзіндік пікірін көп жағдайда қорғай алмаушылық байқалады, көп жағдайда кінәлі адамды іздеуге, реніш білдіруге бейім, қоғамдық өмірге қатысудан алшақ, жеке дербес түрде шешім қабылдай алмаушылық байқалады.

3 бағасын алған зерттелушілер бойында ұйымдастыру мен коммуникативтік бейінділік деңгейі орташа. Оларға өз қарым – қатынас ортасын құру, таныстық алаңын кеңейту жақын, өзіндік көзқарасын қорғап, пікірін білдіруге бар, өз жұмысын тиянақты жоспарлы түрде іске асыра алатын, олардың қызығушылықтары тұрақсыз, өзгермелі, бір істі бастан аяқ тиянақты жасауға бейінділігі төмен келеді.

Зерттелушілердің қатарынан 4 ұпай жинағандары жоғары деңгейдегі ұйымдастыру мен қалыптастырушылық бейімділігіне ие. Олар үшін жаңа орта

еш кедергі келтірмейді, жақын дос, жаңа таныстық еш қиындық келтірмейді, қоғамдық тапсырмаларды қуанып қарсы алады, өз жақындарына қамқорлық танытады, қарым – қатынасқа түсу кезінде бастамашылдық танытады, көптеген қоғамдық іс – шараларға қатысып, оларды ұйымдастыруда белсенділік танытады, көптеген туындаған жағдаяттарға сәйкес шешім қабылдауға дайын тұлғалар.

5 бағасын алған қатысушылар коммуникативті және ұйымдастыру-шылық бейімділіктердің өте жоғары деңгейіне ие. Олар қарым-қатынас жасау қажеттілігін сезінеді және оған белсенді түрде ұмтылады, қиын жағдайларда тез жол таба алады, жаңа командада өзін еркін ұстайды, бастамашыл, маңызды мәселеде немесе қиын жағдайда өз бетінше шешім қабылдағанды жөн көреді, өз пікірлерін қорғайды, бейтаныс компанияға тез кіріге алады, әртүрлі ойындар, іс-шаралар ұйымдастыруды ұнатады. Олар өздерін қызықтыратын қызметте табанды да төзімді. Олардың өздері қарым-қатынас пен ұйымдастырушылық қызметке деген қажеттіліктерін қанағаттандыратын істерді іздейді.

2. Тест-Сауалнама. Табысқа жету мотивациясы және сәтсіздіктен қорқу (А.А. Реан)

Төмендегі мәлімдемелердің әрқайсысымен келісу немесе келіспеу керек: әр мәлімдеме нөмірінің жанында "иә" немесе "жоқ"деп жазыңыз. Әр мәлімдеме туралы ұзақ ойланбастан тез жауап беріңіз. Әдетте, ойға келген бірінші жауап ең дәл әрі дұрыс жауап болып табылады.

Сауалнамада барлығы 20 сұрақ бар. Мысалы:

1. Жұмысқа кіріскен уақытта, өз табыстылығыма сенемін.

2. Қызметте белсендімін.

3. Бастама көтеруге бейіммін.

4. Жауапты тапсырмаларды орындау кезінде мүмкіндігінше олардан бас тарту себептерін табуға тырысамын.

5. Мен жиі шекті тапсырмаларды таңдаймын: немесе тіпті жеңіл тапсырмалар немесе әсіре қиын тапсырмалар.

Нәтижелерді өңдеу: 1-3, 6, 8, 10-12, 14, 16, 18-20 мәлімдемелермен келісу ("иә") барысында әр сәйкестік үшін 1 баллдан беріледі; 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17 мәлімдемелермен келіспеушілік ("жоқ") орын алса – осы пункттер бойынша әр "жоқ" деген жауап үшін 1 баллдан беріледі.

Нәтижелері: – 1-ден 7 баллға дейін - сәтсіздіктен қорқу анағұрлым айқын; 14-тен 20 баллға дейін - табысқа жетуге деген ұмтылыс айқын көрінеді. – 8-ден 13 баллға дейін қоса алғанда - белгілі бір айқын бағытталған тенденция жоқ, бірақ 8-9 балл сіз сәтсіздіктерден аулақ болуға бейім екеніңізді білдіреді (әрдайым болмаса да), ал 12-13 - табысқа жетудің мотивациясы сізге жақын екендігі туралы дәлелдейді.

Сауалнаманың толық мәтінімен қосымша Б-дан танысуға болады.

2. Әңгіме. Біз бұл әдісті өзіміз жасаған моделді және студенттердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістерін апробациядан өткізу кезінде қолдандық. Үйірме жұмысын ұйымдастыру барысында студенттермен

олардың өмірлік құндылықтарын, дүниетанымдық ұстанымдарын және т.б. анықтау бағытында әңгімелесу өткізілді.

3. Бақылау - нақты объектілерді әдейі, мақсатты қабылдаудан тұратын таным әдісі.

Бақылау түрлері:

- Құрылымдық бақылау - бұл жоспар бойынша жүзеге асырылатын бақылау, құрылымданбаған бақылау - бұл тек бақылау объектісі анықталған байқау;

- Далалық бақылау - бұл табиғи жағдайда байқау; зертханалық бақылау - бұл объект жасанды түрде жасалған жағдайда болатын бақылау;

- Тікелей бақылау. Бұл бақылау барысында объект бақылаушының сезім мүшелеріне тікелей әсер етеді; жанама бақылау дегеніміз - объектінің бақылаушының сезім мүшелеріне әсері құрылғы арқылы жүзеге асырылатын бақылау.

Біздің зерттеуіміз аясында біздің байқау объектіміз ретінде 3 курс студенттері таңдап алынды. Студенттерді бақылау дәріс, семинар сабақтары кезінде, сондай-ақ сөз сөйлеу кезінде жүргізілді. Негізгі назар белсенділіктің көрінісі, мотивация, өз позициясын қорғау, көзқарастар сияқты сәттерге аударылды.

4. Тестілеу біз әзірлеген «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» атты элективті курсты оқу үдерісіне енгізгенге дейін және одан кейін білім алушылардың білімі мен іскерлігін меңгеру деңгейін анықтау үшін онлайн форматта өтті. Төрт жауап таңдау мүмкіндігі бар 100 тест тапсырмасы жасалды. Бұл тесттің ерекшелігі, ол студенттердің дұрыс және бұрыс жауаптарының санын дереу шығарып отырды. Тест тапсырмалары қосымшада орналасқан (Қосымша Г) .

5. Қызмет өнімдерін талдау. Элективті курсты енгізу аясында біз студенттердің эссе, жоба, жағдайды шешу, педагогикалық міндеттер түріндегі өзіндік жұмыстарын талдадық.

6. Нормативтік, педагогикалық және әдістемелік құжаттаманы зерделеу.

Төмендегі құжаттарға талдау жасалды:

-«Педагогтің кәсіби стандарты» «Атамекен» Қазақстан Республикасы Ұлттық кәсіпкерлер палатасы, 2017 жылғы 8 маусымдағы № 133 бұйрығы

- Орта білім мазмұнын жаңарту: сұрақтар мен жауаптар. «Өрлеу» Біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалы, Астана қ. бойынша Педагог қызметкерлердің біліктілігін арттыру институты – Астана, 2017 ж. – 18 бет.

- «2017-2018 оқу жылында Қазақстан Республикасының жалпы білім беретін мектептерінде білім беру процесін ұйымдастырудың ерекшеліктері туралы» Нұсқаулық-әдістемелік хат.

- Қазақ спорт және туризм академиясының 5В010800-«Дене шынықтыру және спорт» мамандығы бойынша 2018-2019 оқу жылының 7 семестрінің жұмыс оқу бағдарламалары. Түскен жылы: 2015 жылы.

7. Озық педагогикалық тәжірибені қорыту. Қорыту - бұл объектілердің жалпы маңызды белгілерін анықтау арқылы таным әдісі. Бұл анықтамадан

қорытудың объектілердің маңызды белгілерін анықтауға бағытталған талдау мен синтезге, сондай-ақ жалпы маңызды белгілерді анықтауға мүмкіндік беретін салыстыруға негізделгендігін түсінеміз.

Біздің зерттеуімізде ғылыми әдебиеттерді талдау және озық тәжірибені зерттеу негізінде төмендегідей жоғары оқу орындарының дене мәдениеті мамандарын даярлау тәжірибесі зерделенді:

1. Беларусь мемлекеттік дене шынықтыру университеті, Беларусь Республикасы. Спорт және туризм менеджменті институты

Мамандарды даярлап, бітіртуші кафедраларды қамтитын спорт, туризм және қонақжайлылық менеджменті факультетінде (деканның басшылығымен) жоғары білімнің бірінші және екінші сатыларында бюджеттік және ақылы негізде, күндізгі және сырттай білім алу нысандарында мамандар даярлау жүзеге асырылуда.

2. Ресей көлік университеті

38.04.02. Менеджмент. Спорт индустриясындағы менеджмент.

8. Модельдеу – бұл объектіні жанама пайдалану әдісі. Бұл жағдайда объектінің өзі зерттелмейді, бірақ оған объективті түрде сәйкес келетін көмекші жасанды немесе табиғи жүйе, таным мақсаты үшін маңызды тараптармен ерекшеленетін, оны танымның белгілі бір кезеңдерінде алмастыра алатын және оны зерттеу кезінде белгілі бір объект туралы ақпаратқа айналатын және эксперименттік тексеруге мүмкіндік беретін жүйе зерттеледі.

Ғылыми зерттеу жүргізу кезінде біз моделдеу әдісінің функционалдық – құрылымдық мәнін қолдандық. Өз зерттеулерінде В.В. Краевский моделдеу әдісін ерекше бір форма, үлгі қабылдауға балап, ол теориялық білімнің нәтижелерін нақты тәжірибеге ендіру мүмкіндіктерін кеңейтуде мәні зор екенін, белгілі бір үдерісті бастан аяғына дейін толық көруге, сұлбасын беруге тиімді екенін айтады». Оның ойынша, модель белгілі бір құрамдас бөліктерден тұрады, зерттеу объектісінің негізгі қызметтерін орындайды.

Моделдеудің түрлері өте көп, біз өз зерттеуімізде құрылымдық, арнайы қызметті, яғни болашақ дене мәдениеті және спорт мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін дамытуға бағытталған 6 құрамдас бөліктен тұратын (мақсаттық, диагностикалық, мазмұндық, ұйымдастырушылық, нәтижелік) атап өтеміз. Модель ол біз жүргізген үлкен үдерістің қарапайым, түсінікті сипаттамасы. Сондай ақ модель уақыт шегіне қарай статистикалық, динамикалық болуы да мүмкін.

9. Эксперимент (айқындаушы және қалыптастырушы).

Зерттеу кезінде ұйымдастырылған эксперимент аясындағы жүргізілген анықтау экспериментінің мақсаты білім алушылар бойындағы басқарушылық құзыреттілік алғашқы деңгейін анықтау болды, ал қалыптастыру эксперимент кезіндегі міндеттемелер келесідей негізде жүргізілді:

- студенттердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруға қажетті ресурстарды анықтау және тарту.

- студенттердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру моделін әзірлеу, енгізу және әзірленген модельдің тиімділігін негіздеу.

- студенттердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесін әзірлеу және апробациядан өткізу.

2.2 Зерттеуді ұйымдастыру және жүргізу

Айқындаушы эксперименттің мақсаты студенттердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың нақты жағдайын анықтау болды.

Айқындаушы эксперимент базасы ретінде 8-ші кестеде көрсетілгендей Республика көлемінде 8 ЖОО таңдап алынды:

Кесте 8 – Экспериментке қатысқан жоғары оқу орындары

Жоғары оқу орындарының атауы	Қатысқан студенттер саны
Батыс Қазақстан инновациялық-технологиялық университеті	44
Ш.Есенов атындағы Каспий мемлекеттік технологиялар және инжиниринг университеті	24
Павлодар мемлекеттік педагогикалық университеті	27
М.Өтемісов атындағы Батыс Қазақстан мемлекеттік Университеті	29
Қазақ спорт және туризм академиясы	34
Қазақ мемлекеттік қыздар университеті	15
Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті	37
Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік мемлекеттік университеті	6
Барлығы:	216

Сауалнама 2018-2019 оқу жылы бойында «Дене шынықтыру және спорт» мамандығының педагогикалық практиканың алдында, яғни орта мектептің 1-11 сынып оқушыларымен кәсіби педагогикалық қызмет атқарудың ең аз болса да теориялық білімі бар 3 курс студенттерімен жүргізілді. Бұл жауаптардың жоғары валидтілігін қамтамасыз ету мақсатында жасалды.

Сауалнама ретінде біз төмендегідей әдістерді қолдандық:

1. Тұлғаның коммуникативтік және ұйымдастырушылық қабілеттерін бағалау әдістемесі (В. Синявский, Б.А. Федоришин);

2. Тест. Табысқа жету мотивациясы және сәтсіздіктен қорқу (А.А. Реан).

Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық қызметінің тұрақты имидждік бағытының нәтижесі маманның тұрақты уәжі екендігі баршаға белгілі.

Аталған проблеманы зерделей келе анықтағанымыздай, осы уақытқа дейін мотивация, яғни уәж ұғымы мен құбылысына біржақты теориялық анықтама мен айқын көзқарас әлі қалыптаспағандығын атап өтуге болады. Мотивация, уәж терминімен қазіргі таңда қажеттілік, мұқтаждық, ниет, ұмтылыс және т.б. секілді бірқатар түрлі түсіндірілетін құбылыстардың кең ауқымы аталып жүр.

Мейлінше кең мағынада мотивация, яғни уәж психикалық бағытталу мен өзі реттейтін белсенділіктің нақтылығы мен мақсаттылығы ретінде анықталады. Қарапайым тілмен айтқанда, тірі жанның не себепті өзгені емес, тап осыны орындауды таңдауын түсіндіреді.

Ғылыми әдебиеттерде мотив саналы қажеттілік ретінде де, (А.Г. Ковалев [205], және қажеттілік пәні ретінде де түсініліп (А. Н. Леонтьев) [206], қажеттілікпен сәйкестендіріледі (П.С. Симонов) [207].

Мотивтің мазмұнында белгілі бір жағдаймен анықталған нақты, жеке-қайталанбас құбылысты, сонымен қатар тұрақты құбылысты да ерекшелеуге болады. Ол үшін осы белгілі бір объект немесе құбылыс іске асырудың мүмкін формаларының бірі боп табылады. Мұндай тұрақты пәндік мазмұн енді қажеттілік объектісінің өзін ғана емес, сонымен бірге осы қажеттілікті бастан кешіретін тұлғаны сипаттайды.

С.Л. Рубинштейн пікірі бойынша, мінездің қасиеттері, сайып келгенде, белгілі бір адамда біртекті жағдайларда пайда болатын үрдіс, ынталандыру, мотив болып табылады [37, б.56].

С.Л. Рубинштейн мұнда мотивтің жалпы мазмұнын айтып отыр.

Мотивацияны мінез-құлықты қолдайтын және бағыттайтын факторлардың жиынтығы ретінде анықтауға болады, сондай-ақ адамның мінез-құлқын, оның басталуын, бағытын және белсенділігін түсіндіретін психологиялық сипаттағы себептердің жиынтығы ретінде де түсіндіруге болады. Әр түрлі әдеби көздерде, интернет - ресурстарда мотивацияның сыртқы және ішкі; тұрақты және тұрақсыз; оң және теріс түрлері атап өтіледі. Оң және теріс мотивация - бұл жетістікке жетуге және сәтсіздіктерден аулақ болуға бағытталған уәж. Бұл уәждер басым уәждер болып табылады.

Жетістікке жету (табысқа жету) мотивациясы-адамның қызметте табысқа жету және сәтсіздіктерден аулақ болу қажеттілігімен байланысты уәждің бір түрі.

А.Маслоу мотивацияның 2 түрін анықтайды [208]:

1. жетіспеушілікті жеңуге ынталану (дефициттік мотивация немесе Д-мотивация),

2. дамуға ұмтылу мотивациясы (болмыстық мотивация немесе Б-мотивация).

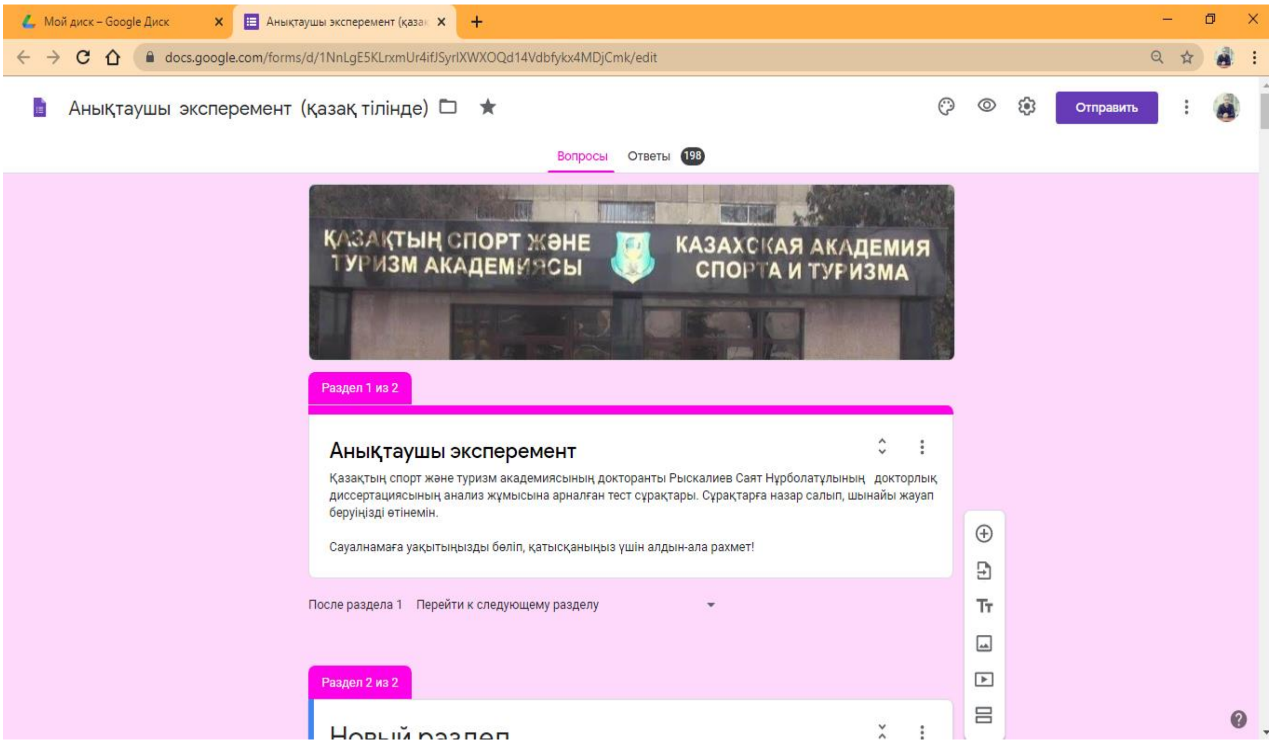
Мотивацияның бұл түрлері "қанағаттану" және "қанағаттанбау" категорияларымен байланысты. Д- мотивациясының жалғыз мақсаты - тапшы жағдайларды жою (мысалы, аштық сезімін). Бұл тұрғыда Д- мотивтер мінез-құлықтың тұрақты детерминанттары болып табылады. Б-мотивациясы бар адамдарда жеке қажеттіліктерді қанағаттандыру мотивацияны әлсіретудің орнына күшейтеді және қажеттілікті азайтпайды. Мұндай адамдар өздерін жеңе алады және аз нәрсені қалаудың орнына, олар көбірек алғысы келеді (мысалы, білімге деген құштарлық).

Позитивті нәтижеге бағытталған мінез-құлық пен іс-әрекеттің мотивациясы мен мотивтері мәселесі психологиядағы басты мәселелердің бірі болып табылады және қазіргі уақытта өзекті болып қала береді.

Психолог А.Н. Леонтьевтің пікірінше, қызмет, іс-әрекет адамның негізі болып табылады және адам өмірінде өте маңызды орын алады. Ал кез-келген ерікті әрекеттің негізінде мотивация жатады.

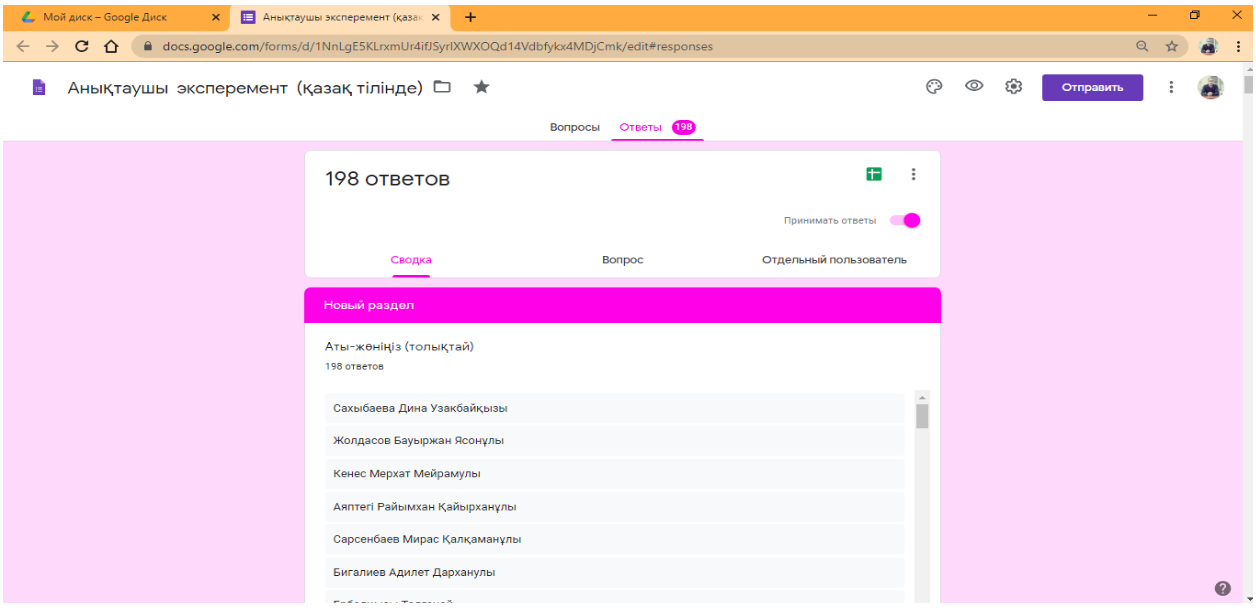
Сондықтан қызметпен байланысты барлық процестер мен құбылыстарды, соның ішінде мотивацияны зерттеу қажет, өйткені кез-келген қызметтің сәттілігі оған байланысты.

Анықтаушы эксперименттің сауалнамасы Google формасында әзірленіп студенттерге онлайн түрінде сілтеме жіберілді.Төменгі суретте сауалнаманың қазақ тобына арналған нұсқасының скрин суретін көруге болады (Сурет 15).



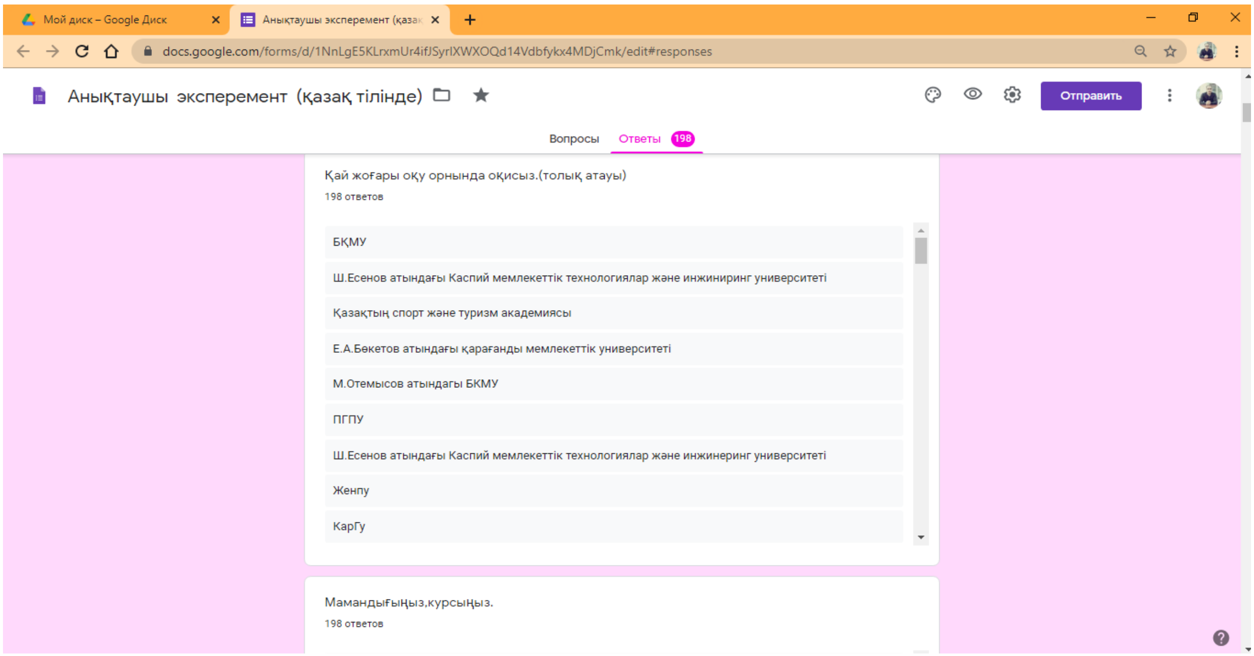
Сурет 15 – Анықтаушы эксперимент барысында пайдаланған Google формасындағы тест үлгісі

Келесі суретте сауалнама бойынша алынған жауаптардың санын байқауға болады. (Сурет 16.)



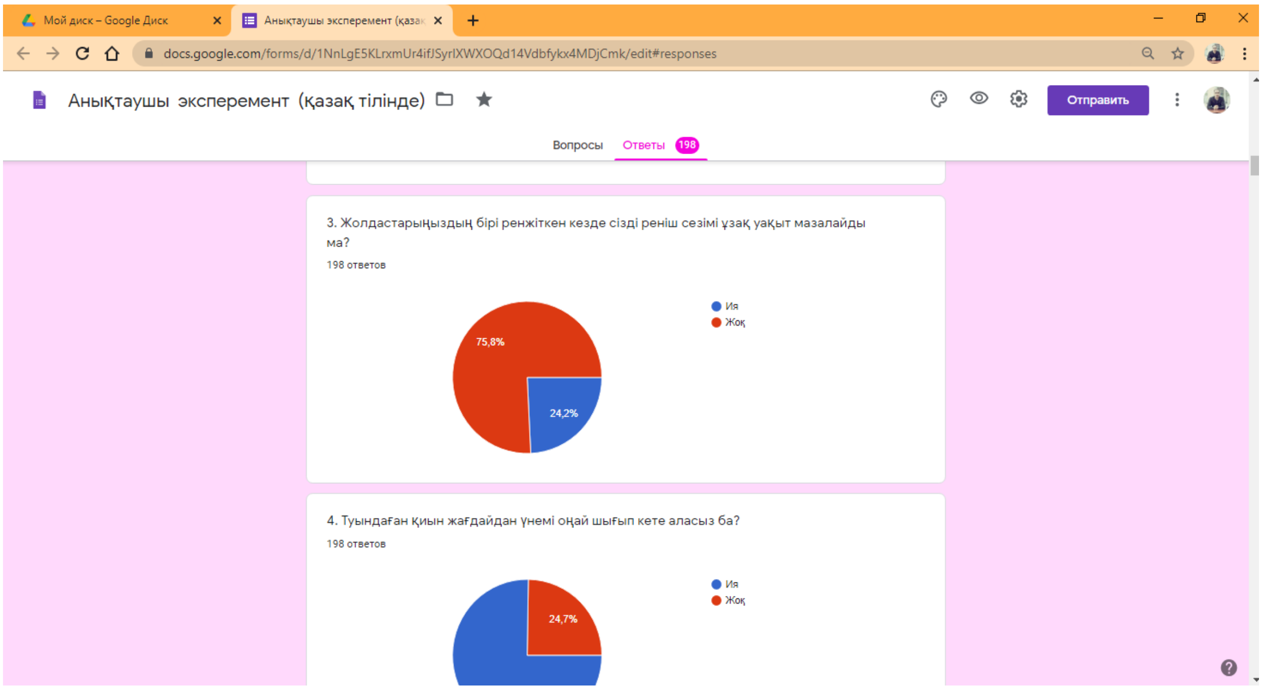
Сурет 16 – Сауалнама бойынша алынған жауаптар скриншоты

Келесі суреттен аталмыш сауалнамаға қатысқан жоғары оқу орындарының атауын көруге болады.



Сурет 17 – сауалнамаға қатысқан жоғары оқу орындарының атаулары

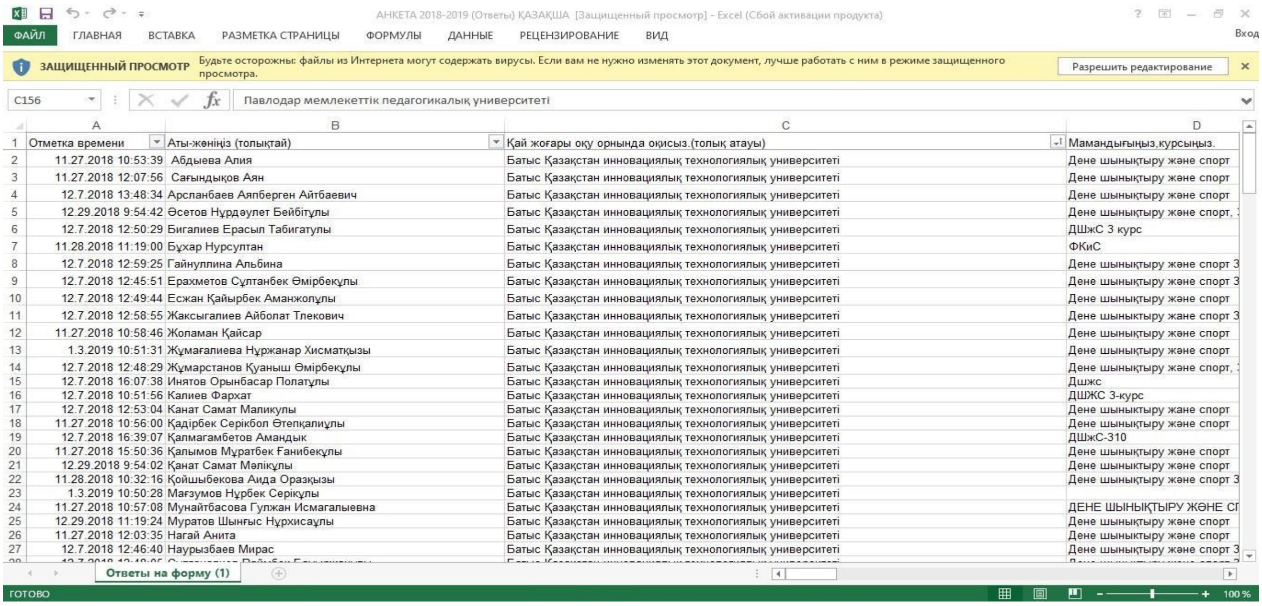
Қазақстан республикасы бойынша 8 жоғары оқу орындары студенттерінің жауаптарын келесі суреттен байқауға болады.



Сурет 18 - Жоғары оқу орындары студенттерінің жауаптары скриншоты

Студенттерге сауалнама 2018 оқу жылы ішінде педагогикалық практикадан өткен 3 курс студенттерімен, яғни орта мектептің 1-11 сынып оқушыларымен кәсіби педагогикалық қызметтің минималды практикалық тәжірибесі бар студенттермен жүргізілді. Бұл жауаптардың жоғары жарамдылығын қамтамасыз ету мақсатында жасалды. Экспериментке қатысушылар құрамында 100 балдық шкала бойынша кемінде 60 балл үлгерім көрсеткіштерін көрсетіп емтихан сессиясын тапсыру нәтижелері бойынша практикаға жіберілген ұлдар мен қыздар болды.

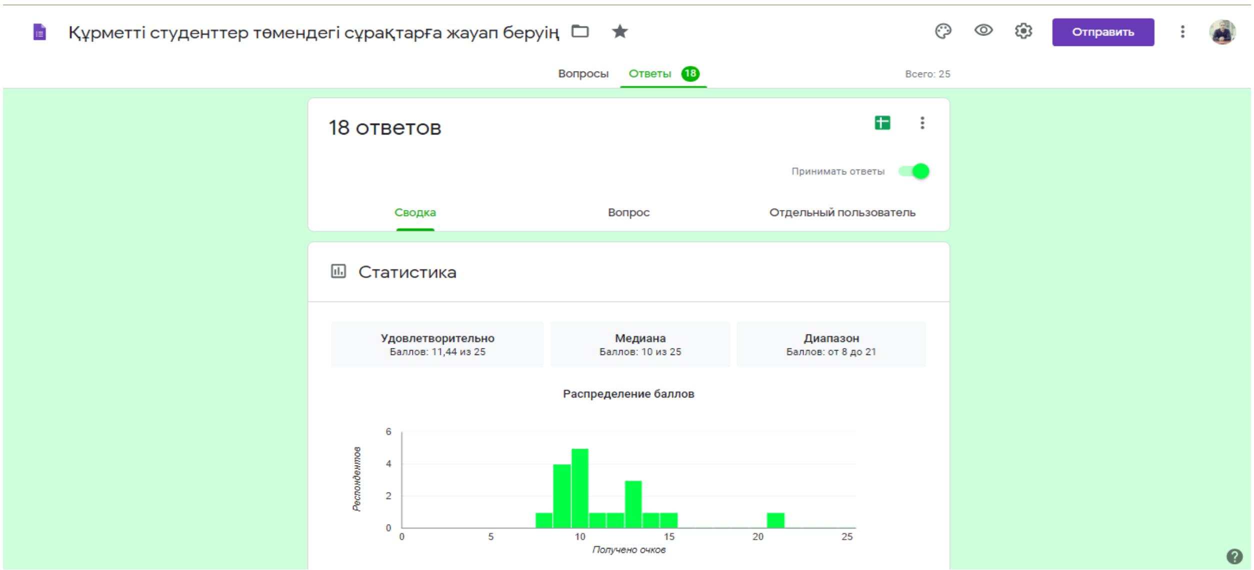
Студенттердің жауаптары арнайы Microsoft Excel бағдарламасында жинақталып,қорытынды нәтижелер шығарылды.



	A	B	C	D
1	Отметка времени	Аты-жөніңіз (толықтай)	Қай жоғары оқу орнында оқисыз.(толық атауы)	Мамандығыңыз,курсыңыз.
2	11.27.2018 10:53:39	Абдыева Алия	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру және спорт
3	11.27.2018 12:07:56	Сағындықов Аян	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру және спорт
4	12.7.2018 13:48:34	Арсланбаев Аяпберген Айтбаевич	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру және спорт
5	12.29.2018 9:54:42	Әсетов Нұрдәулет Бейбітұлы	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру және спорт,
6	12.7.2018 12:50:29	Бигалиев Ерасыл Табигатулы	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	ДШжС 3 курс
7	11.28.2018 11:19:00	Бұхар Нурсултан	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	ФКиС
8	12.7.2018 12:59:25	Гайнуллина Альбина	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру және спорт 3
9	12.7.2018 12:45:51	Ерахметов Сұлтанбек Өмірбекұлы	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру және спорт 3
10	12.7.2018 12:49:44	Есжан Қайырбек Аманжолұлы	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру және спорт
11	12.7.2018 12:58:55	Жаксыгалиев Айболат Тлекович	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру жане спорт 3
12	11.27.2018 10:58:46	Жоламан Қайсар	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру және спорт
13	1.3.2019 10:51:31	Жұмағалиева Нұржанар Хисматқызы	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру және спорт
14	12.7.2018 12:48:29	Жұмарстанов Қуаныш Өмірбекұлы	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру және спорт,
15	12.7.2018 16:07:38	Инятов Орынбасар Полатұлы	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дшжс
16	12.7.2018 10:51:56	Калиев Фархат	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	ДШЖС 3-курс
17	12.7.2018 12:53:04	Канат Самат Маликулы	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру жане спорт
18	11.27.2018 10:56:00	Қадірбек Серікбол Өтепқалиұлы	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру жане спорт
19	12.7.2018 16:39:07	Қалмагамбетов Амандык	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	ДШжС-310
20	11.27.2018 15:50:36	Қалымов Мұратбек Ғанибекұлы	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру және спорт
21	12.29.2018 9:54:02	Қанат Самат Мәлікұлы	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру және спорт
22	11.28.2018 10:32:16	Қойшыбекова Аида Оразқызы	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру және спорт 3
23	1.3.2019 10:50:28	Мағзумов Нұрбек Серікұлы	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	
24	11.27.2018 10:57:08	Мунайтбасова Гулжан Исмагалыевна	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	ДЕНЕ ШЫНЫҚТЫРУ ЖӘНЕ СІ
25	12.29.2018 11:19:24	Муратов Шынғыс Нұрхисаұлы	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру және спорт
26	11.27.2018 12:03:35	Нагай Анита	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру және спорт
27	12.7.2018 12:46:40	Наурызбаев Мирас	Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университеті	Дене шынықтыру және спорт 3

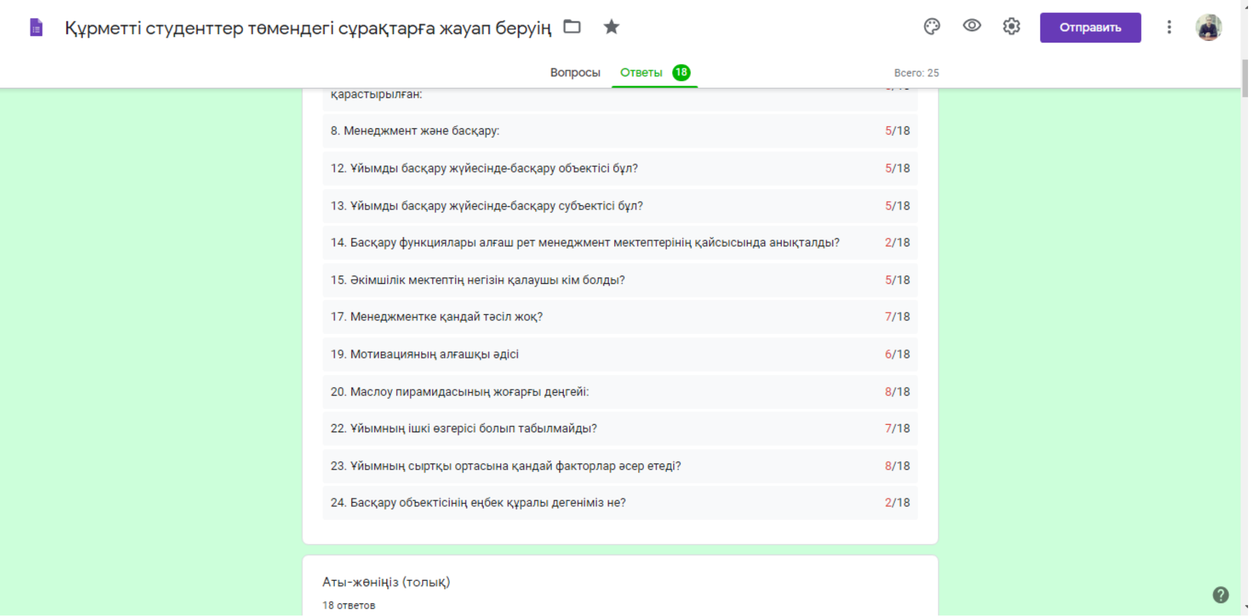
Сурет 19 – Студенттердің жауаптары скриншоты

Келесі кезекте басқару мен менеджмент туралы арнайы білім деңгейін анықтау мақсатында әзірленген тест Google тестерге жасалып студенттерге онлайн таратылды.



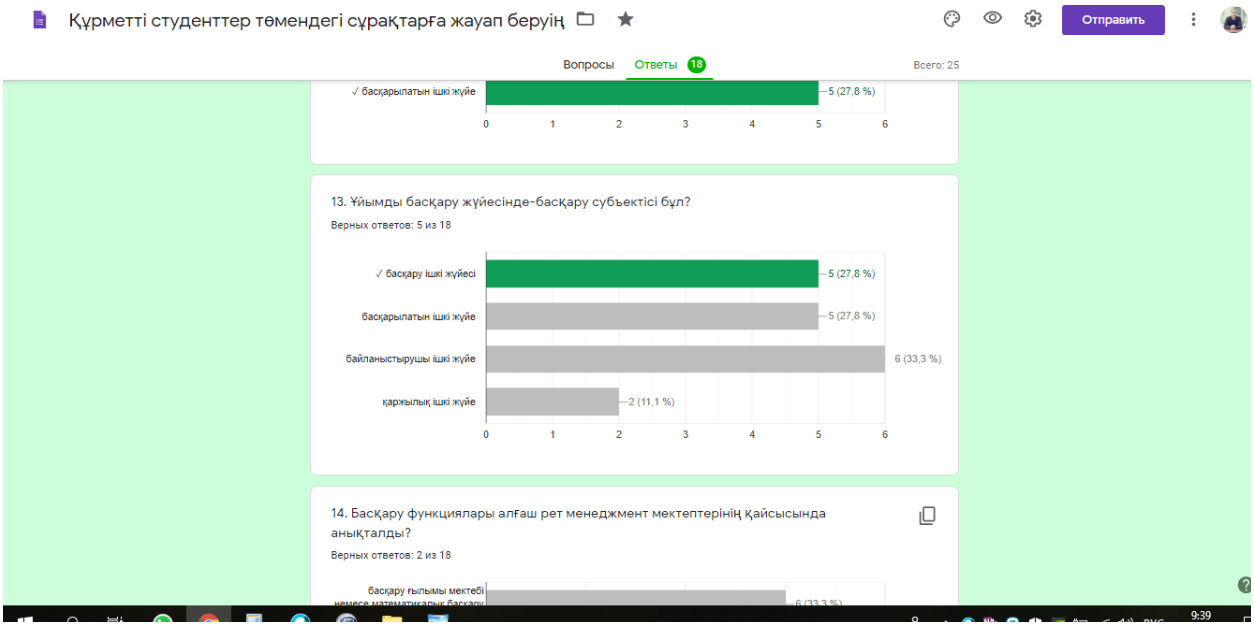
Сурет 20 – Студенттердің арнайы білім деңгейін анықтау жауаптары

Төмендегі суреттерден студенттердің сұрақтарға жауаптарын байқауға болады.



Сурет 21 – Студенттердің сұрақтарға жауаптары скриншоты

Бір сұрақтың көлеміндегі қорытынды нәтижені мына суреттен көруге болады.



Сурет 22 - Студенттердің арнайы білім деңгейінің жауаптары қорытындысы

Сонымен аталмыш бөлімшеде біз анықтаушы экспериментті ұйымдастырудағы құралдарды нақты айқын көрсетуге тырыстық, яғни онлайн Google форманың ыңғайлы әрі қолжетімді барлық мүмкіндіктерін пайдалануға тырыстық.

2 тарау бойынша тұжырым

Қарастырылған ғылыми зерттеу әдістері жұмыс барысында өзіндік жеке ақпарат пен негіздемелер жинақтап,жүргізуге нақты құрал ретінде пайдаланылды. Зерттеу нәтижесінде әдістер өз тиімділігін көрсете білді:

1. Сауалнама жүргізу - сауалнамада көрсетілген ережелер бойынша респонденттің (яғни сұралушының) сауалнама парағын (яғни сауалнаманы) өз бетінше толтыруы арқылы сұрау әдісі.

Біз коммуникативтік және ұйымдастырушылық қабілеттерін (КҰҚ) бағалау әдістемесін (В.В. Синявский, В.А. Федоришин) қолдандық.

2. Тест-Сауалнама. Табысқа жету мотивациясы және сәтсіздіктен қорқу (А.А. Реан)

3. Әңгіме. Біз бұл әдісті өзіміз жасаған моделді және студенттердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістерін апробациядан өткізу кезінде қолдандық. Үйірме жұмысын ұйымдастыру барысында студенттермен олардың өмірлік құндылықтарын, дүниетанымдық ұстанымдарын және т.б. анықтау бағытында әңгімелесу өткізілді.

4. Бақылау - нақты объектілерді әдейі, мақсатты қабылдаудан тұратын таным әдісі.

5. Тестілеу біз әзірлеген «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» атты элективті курсты оқу процесіне енгізгенге

дейін және одан кейін білім алушылардың білімі мен іскерлігін меңгеру деңгейін анықтау үшін онлайн форматта өтті. Төрт жауап таңдау мүмкіндігі бар 100 тест тапсырмасы жасалды. Бұл тесттің ерекшелігі, ол студенттердің дұрыс және бұрыс жауаптарының санын дереу шығарып отырды. Тест тапсырмалары қосымшада орналасқан.

6. Қызмет өнімдерін талдау. Элективті курсты енгізу аясында біз студенттердің эссе, жоба, жағдайды шешу, педагогикалық міндеттер түріндегі өзіндік жұмыстарын талдадық.

7. Нормативтік, педагогикалық және әдістемелік құжаттаманы зерделеу

8. Озық педагогикалық тәжірибені қорыту.

9. Модельдеу – бұл объектіні жанама пайдалану әдісі.

10. Эксперимент (айқындаушы және қалыптастырушы).

Зерттеудің міндетіне сәйкес ғылыми әдістер анықталғаннан кейін педагогикалық эксперименттің негізгі кезеңдері анықталды.Анықтаушы эксперимент барысында біздің ең негізгі зерттеу құралымыз Google форма сияқты онлайн сервисті пайдалану арқылы әзірленген диагностикалық материалдарды сынақтан өткіздік.

3 БОЛАШАҚ ДЕНЕ МӘДЕНИЕТІ МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ БОЙЫНША ТӘЖІРИБЕЛІК-ЭКСПЕРИМЕНТТІК ЖҰМЫСТЫҢ МАЗМҰНЫ МЕН НӘТИЖЕЛЕРІ

3.1 Дене мәдениеті және спорт саласында басқару бейіні бойынша мамандар даярлаудың шетелдік тәжірибесі

Осы параграфта біз дене мәдениеті және спортта басқару бейіні бойынша мамандар даярлауда өзіміз зерделеген шетелдік тәжірибені баяндауға тырыстық.

Беларусь мемлекеттік дене шынықтыру университеті, Беларусь Республикасы.

Спорт және туризм менеджменті институты

Бітіртуші кафедраларды қамтитын спорт, туризм және қонақжайлылық менеджменті факультетінде (деканның басшылығымен) жоғары білімнің бірінші және екінші сатыларында бюджеттік және ақылы негізде, күндізгі және сырттай білім алу нысандарында мамандар даярлау жүзеге асырылуда.

Спорт менеджменті кафедрасында ОКРБ 011-2009 сәйкес мамандықтар бойынша бірінші сатыда даярлау жүзеге асырылатын болады.:

1-88 02 01-02 «Спорттағы менеджмент» бағытындағы 1-88 02 01 «Спорттық-педагогикалық қызмет» мамандығында оқытылып, «Спорттағы Менеджер. Дене шынықтыру пәнінің оқытушысы» біліктілігі беріледі;

1-89 02 01-02 «Туризмдегі менеджмент» бағытындағы 1-89 02 01 «Спорттық-туристік қызмет» мамандығында оқытылып, «Туризм менеджері. Дене шынықтыру пәнінің оқытушысы» біліктілігі беріледі.

2019/2020 оқу жылынан бастап 1-26 81 02 «Инновациялық менеджмент» мамандығы бойынша жоғары білімнің екінші сатысына дайындық жоспарлануда.

Жаңа мамандықтар келесі басым бағыттар бойынша спорт менеджерлерін даярлауды қамтитын болады:

Жоғары білімнің бірінші сатысы

Мамандықтар тобы: 6-05-1015 «Спорт және фитнес индустриясы»

Мамандық: 6-05-1015-01 «Спорттық және фитнесс-индустрия» (жоба) «Бакалавр» дәрежесі және «Спорт және фитнес-индустрия маманы» біліктілігі беріледі.

Бейіндік бағыттары: Спорттық оқиғалар. Спорттық ғимараттар. Спорттық ұйымдар. Спорттық іріктеу және резерв. Фитнесс-индустрия.

Жоғары білімнің екінші сатысы (магистратура)

7-06-1015-01 «Спорттық және фитнесс-индустрия» (жоба) Тереңдетілген (магистратураның) жоғары білім беру мамандығы бойынша оқытылып, «Спорт және фитнес индустриясының магистрі» дәрежесі беріледі.

Мамандық құрамындағы бейіндер: «Спорттық іріктеу және резерв бойынша менеджмент», «Спорт ғимараттарының менеджменті», «Wellness-менеджмент», «Спорттық іс-шаралар менеджменті», «Спорт ұйымдарының менеджменті».

Жоғары білім деңгейінде қайта даярлау

Мамандықтар тобы: 0-09-1015 «Спорт және фитнес индустриясының менеджменті».

Біліктілігі - «Менеджер». Мамандықтар:

0-09-1015-01 «Спорттық оқиғалар менеджменті»

0-09-1015-02 «Спорт ғимараттарының менеджменті»

0-09-1015-03 «Спорт ұйымдарының менеджменті»

0-09-1015-04 «Спорттық іріктеу және резерв бойынша менеджмент»

0-09-1015-05 «Фитнес индустрия менеджменті»

"Спорт және фитнес-индустрия" мамандығы шеңберінде ұсынылатын бейіндік бағыттар спорт индустриясының негізгі бағыттарын қамтиды, алайда, олар спорттық іс-шараларды ұйымдастыруда да, спорттық ұйымдарды басқаруда да, таңдалған профильден тәуелсіз емес спорттық резервті басқаруда да жұмыс істеуге мүмкіндік беретін мамандықтың әмбебап сипатын жоққа шығармайды. Бұл ретте ұйымдастырушылық тұрғыда бейіндеу таңдау бойынша пәндер, мамандандырылған модульдер және курстық (дипломдық) жобаларды дайындау арқылы іске асырылады.

Ресей көлік университеті бойынша 38.04.02. Менеджмент. Спорт индустриясындағы менеджмент білім беру бағдарламасының магистратура деңгейіне сәйкес білім алған білім алушылардың кәсіби құзыреттілк деңгейі төменгі негізде сипатталады:

- ұйымдастырушылық және құқықтық түрдегі қызмет атқаратын әр мекемедегі басқарушылық қызмет, онда бітіруші түлек басқару аппаратында орындаушы немесе басқарушы қызметін атқара алады;

- аудандық және мемлекеттік ұйымдар деңгейіндегі басқарушылық қызмет;

- белгілі бір құрылымдық ұйымдар деңгейінде ұйымдастырушылық және кәсіпкерлік қызмет, онда түлектер жеке бизнес құруға мүмкіндігі бар кәсіпкер ретінде қызмет етеді;

- ғылыми мекемелер деңгейіндегі ғылыми – зерттеушілік қызмет, ол қызмет басқарушылық міндеттемелермен тікелей байланысты болуы мүмкін;

- жоғары және жалпы білім беру мекемелерінде ғылыми – педагогикалық қызмет.

Магистратура деңгейін аяқтаған түлектердің кәсіби қызметі түрлі мекемелердегі басқарушылық іс – әрекет болуы мүмкін.

- аудандық, облыстық, мемлекеттік деңгейдегі мекеме басшылары;

-ғылыми – зерттеу үдерісін басқару.

Магистратура деңгейі бойынша білім алғандар үшін қажетті кәсіби қызмет түрлері:

– басқарушылық мен ұйымдастырушылық;
– талдаушылық;
– ғылымилық пен зерттеушілік;
– педагогикалық.

Магистратура даярлық бағдары мен кәсіби қызмет деңгейіне сәйкес магистратурада білім алған түлек келесідей кәсіби міндеттемелерді шешуге мүмкіндігі бар:

- *ұйымдастыру мен басқару аясындағы қызмет:*

- мекемелерді дамыту стратегиясын өңдей алу;

- мемлекет немесе жергілікті басшылық тарапынан басқарылатын түрлі мекемелерде басшылық қызметі;

- басқарушылық және ұйымдастырушылық міндеттерді шешу үшін шығармашылық ұжымдар жұмысын басқару және ұйымдастыру;

- талдау жасау қызметі, көптеген басқарушылық шешімдерді қабылдауға қажетті ізденіс түрлері;

- белгілі бір ұйымды басқару бойынша қажетті әдістер мен үдерістерді талдау, олардың жұмысын жақсарту мақсатындағы жетілдіру жұмыстары;

- белгісіздік жағдайында мүмкін болатын қауіпті жағдаяттарды ескеру мен тиімді жұмыс жасау жолдарын бағалау;

- *зерттеушілік іс – әрекет:* белгілі бір ғылыми мекемелерде топ жұмысының бағдарын анықтау, оның қатысушылары міндеттемелерін айқындау, зерттеу әдістерін, құралдарын, формаларын талдау, нәтижелерге талдау жасау, зерттеу тақырыбын ескеріп ақпаратты жүйелі түрде талдау, жинақтау, өңдеу, зерттеу нәтижелері бойынша қорытынды есеп даярлай алу;

- кәсіби қызметке қатысты құбылыстар, үдерістердің жаңаша жүргізу нұсқаларын ұсыну, алынған нәтижелерге талдау жасау арқылы баға беру;

- заманауи талаптарға сай өзекті мәселелерді айқындау мен тұжырымдау;

- ғылыми басылымдар, есептер мен баяндамалар дайындау;

Педагогикалық қызмет: кәсіби білім беру ұйымдарында, жалпы білім беру мектептерінде, қосымша білім беру ұйымдарында оқу үдерісіне қажетті ақпаратпен қамтамасыз етуші оқу – әдістемелік кешендер дайындау.

Дене мәдениеті және спорттағы басқару саласында кадрлар даярлаудың шетелдік тәжірибесін зерделеу қорытындысы төмендегі 9 – кестеде ұсынылады.

Кесте 9 – Дене мәдениеті мен спортты басқару саласында кадрлар даярлаудың шетелдік тәжірибесі

Жоғары оқу орындары	Мамандық шифры және атауы	Академиялық дәрежесі немесе біліктілігі
1	2	3
Мәскеу педагогикалық университеті,	44.04.02 Психологиялық-педагогикалық білім беру, «Дене шынықтыру-спорт ұйымдары мен спорттық бағыттағы	магистр
Ресей (МПУ)	білім беру ұйымдарының дамуын басқару» магистрлік бағдарламасы, күндізгі нысан (2 жыл)	
Беларусь мемлекеттік дене шынықтыру университеті, Белоруссия	Бакалавриат: 1-88 02 01-02 «Спорттағы менеджмент» бағыты бойынша 1-88 02 01 «Спорттық-педагогикалық қызмет»	«Спорттағы менеджер. Дене шынықтыру пәнінің оқытушысы» біліктілігі

9 – кестенің жалғасы

1	2	3
	(магистратура) 7-06-1015-01 «Спорт және фитнес индустриясы» (жоба) дәреже беріледі Мамандық құрамындағы бейіндер: «Спорттық іріктеу және резерв бойынша менеджмент», «Спорт ғимараттарының менеджменті», «Wellness-менеджмент», «Спорттық іс-шаралар менеджменті», «Спорт ұйымдарының менеджменті»	«Спорт және фитнес индустриясының магистрі»
Мәскеу мемлекеттік дене шынықтыру академиясы	38.03.02 – «Менеджмент» «Ұйым менеджменті» даярлық бейіні бойынша күндізгі және сырттай оқу нысандарында. 49.03.01 – «Дене шынықтыру» күндізгі және сырттай оқу нысандарында. 49.03.01 Дене шынықтыру. 38.03.02 Менеджмент	«Бакалавр» біліктілігі - 38.03.02 «Менеджмент» бағыты бойынша, «Ұйым менеджменті» дайындық бейіні; «Бакалавр» біліктілігі - 49.03.01 -« Дене шынықтыру» бағыты бойынша, «Спортивный менеджмент» дайындық бейіні.
Ресей мемлекеттік дене шынықтыру, спорт, жастар және туризм университеті	магистратура: 38.04.02 Менеджмент. Бағыты: Спорттық менеджмент 49.04.01 Дене шынықтыру. Бағыты: Дене шынықтыру-сауықтыру технологиялары 49.04.01 Дене шынықтыру. Бағыты: Дене шынықтыру және спорт саласындағы менеджмент және экономика	магистр
Орынбор мемлекеттік педагогикалық университеті	44.04.04 Кәсіптік оқыту (салалар бойынша), Кәсіптік білім берудегі маркетинг және менеджмент магистрлік бағдарламасы	магистр
Поволжье мемлекеттік дене шынықтыру, спорт және туризм академиясы	Бакалавриат 38.03.02 Менеджмент, «Адам ресурстарын басқару» бейіні 49.03.01 Дене шынықтыру, «Спорттық менеджмент» бейіні	бакалавр
Ресей көлік университеті	38.04.02. Менеджмент. Спорт индустриясындағы менеджмент	бакалавр
Ресей мемлекеттік кәсіби-педагогикалық университеті	Бакалавриат: 49.03.01 «Дене шынықтыру», «Спорттық менеджмент» бейіні	бакалавр

Жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, келесі тұжырымдар жасауға болады:

1. Шетелдік дене мәдениеті жоғары оқу орындарының басқару саласындағы мамандарды даярлаудың айтарлықтай оң тәжірибесі жинақталған.

2. Осы бейінде мамандарды даярлаудың жаңа бағыттары іске асырылуда: «Спорт менеджменті», «Спорттық іріктеу және резерв бойынша менеджмент», «Спорттық ғимараттар менеджменті», «Wellness-менеджмент», «Спорттық іс-шаралар менеджменті», «Спорттық ұйымдар менеджменті» және т.б.

Бұдан әрі біз Қазақ спорт және туризм академиясының «5В010800-Дене шынықтыру және спорт» дайындық бағыты бойынша нормативтік-құқықтық базасын зерделеуге тырыстық. Жұмыс бағдарламаларына жалпылама талдау төменде 10 – кестеде келтірілген.

Кесте 10 – Қазақ спорт және туризм академиясының 5В010800-"Дене шынықтыру және спорт" мамандығы бойынша 2018-2019 оқу жылының 7 семестріне арналған оқу жұмыс бағдарламаларын талдау. Түскен жылы: 2015 жыл

Модульдің атауы	Курстың атауы	Кредит саны
Базалық модуль: «Дене шынықтырудағы спорт және басқару физиологиясы»	Дене шынықтыру және спорт менеджменті	3 кредит
Бейіндік модуль: Спорттық-педагогикалық шеберлікті жетілдіру	Таңдалған спорт түріндегі спорттық даярлау процесін басқару	2 кредит

Болашақ дене мәдениеті және спорт мұғалімдерін даярлау кезінде басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру үшін тек көрнекілік әдістерін қолдану аздық етеді.

Сапалы білімге қол жеткізуде "кәсіби өсу" ұғымымен тікелей байланысты мұғалімдердің құзыреттілігі маңызды рөл атқарады - педагогтің өзін-өзі тануын дамыту, кәсіби өзін-өзі дамытудың жолдары мен құралдарын анықтау білігі негізінде жүзеге асырылатын кәсіби деңгейді үздіксіз және жүйелі түрде арттыру қажеттілігі бар.

Педагог маманның кәсіби біліктілігін үздіксіз арттыру жүйесін басқару педагог тұлғасының өзіндік басқару дағдыларын игеруге жағдай жасап, теориялық білімдерін, педагогикалық шеберлікті жетілдіріп, педагогикалық тәжірибе жинақтауға мүмкіндік береді.

Кәсіби құзыреттілік пен кәсіби негізде дамудың негізгі шарты педагогтың өзіндік жұмысын тиімді ұйымдастыра алу қабілеті болады. В.С. Лазерев айтуынша, жоғары оқу орнын аяқтаған әрбір түлек адамдармен қызмет етуге даяр болуы керек, олар өзіндік белсенділігін, рефлексиялық қасиетін, өз жұмысын тиімді ұйымдастыруды, өзіндік орны болуын, өзін сапалы түрде іске асыру мүмкіндіктері, өзіндік басқарудың болуы, өз уақытын тиімді басқара алу, тұлға бойында мақсаттылық, өзіндік шешім қабылдап, өзіндік жетілуге

мүмкіндігі бар, басқарушылық білім, білік және дағдыларды игеру, қарым – қатынасты белсенді түрде құра алу қабілетінің болуы [209].

Өзіндік басқару мәніне негізгі көзқарастарды саралау нәтижесінде айқындалған теориялар арқылы, адамның кәсіби құзыреттілігі мен тұлғалық ерекшеліктерінен көрінеді. Білім беру жүйесіндегі заманауи тенденциялар негізінде айқын уақыт тапшылығы бар, педагог мамандар үшін өз уақытын тиімді ұйымдастыру мәселесі аса өзекті, бүгінде көптеген педагог мамандарға уақыт, дұрыс демалыс, ғылыми зерттеу жұмыстарын жүргізуге уақыт аз. Бұл кәсіби негіздегі өзіндік шаршауға алып келеді де, бұл үдеріс тек педагог маманның өз уақытын тиімді ұйымдастыруы арқылы реттеледі, тайм менеджмент дағдысын игерген маман кәсіби іс – әрекетке жағымды қатынас қалыптастыра алады.

Педагогикалық үдерісті реттеуші құрал ретінде өзіндік басқару дағдысын қарастыра аламыз, ол кәсіби жетілудің тиімді тетігі бола алады. Осы негізде өзіндік басқару технологияларын заманауи білім берудегі мәні зор екенін көрсеткен.

Өзіндік бақылауға оқытуды ұйымдастыру технологиясы келесідей бөліктерден тұрады:

а) өзіндік басқару теориясы;

б) белгілі бір үдерісті басқару;

в) өзіндік басқару кезінде қажетті дағдыларды игерген педагогтерді іс – әрекеті;

г) педагог мамандардың өзіндік басқару дағдыларының деңгейлері оқыту нәтижесі ретінде;

Білім беру әрекетін іске асыруда өзіндік басқаруды игеру кезінде педагог маманға, негізгі оқу мақсаттарын анықтауға, оқу мазмұнына талдау жасауға, керекті нәтижені қадағалауға, өзіндік бақылау жүргізуге, арнайы бағдарламалар құру үшін, оқыту әдістері және негізгі тәсілдерді игеру қажеттілігі бар екенін алға тартады.

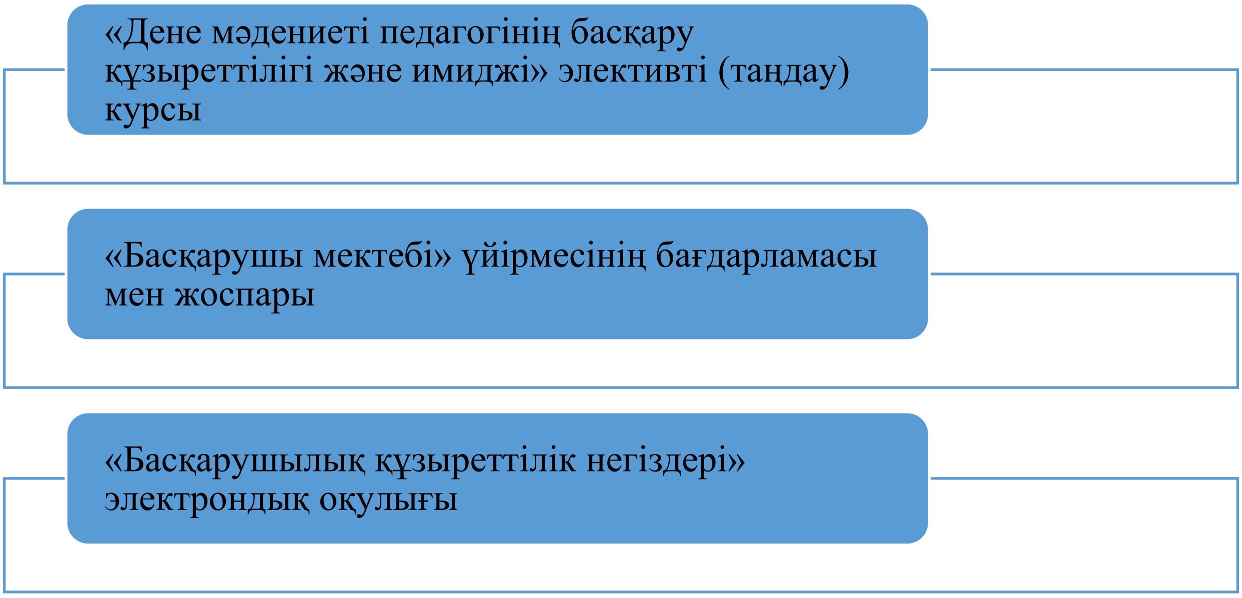
Менеджмент саласы бойынша мамандар даярлау үдерісіне шетел жоғары оқу орындарының жағымды тәжірибесін зерттеу мен көзқарастарды талдау жүргізілді. Педагогикалық тәжірибенің озық үлгілерін зерттеу біздің зерттеу мәселеміздің көптеген қырларын көрсетті. Талдау негізінде болашақ дене мәдениеті және спорт мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда бірқатар мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда бірқатар жолдарын ашуға мүмкіндік алдық, яғни бұл біздің зерттеу аясында жаңаша технологиялық мүмкіндіктерді қолдану негізінде маман даярлау үдерісін қайта қарау қажеттілігі бар екенін айқын көреміз.

3.2 Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесі

Алдыңғы тарауларда біз дене мәдениеті мұғалімдерін даярлаудың негізгі талаптары мен шарттарын реттейтін нормативтік-құқықтық құжаттарға талдау жасадық.

Сонымен қатар, бізде, яғни Қазақстанда басқару саласындағы дене мәдениеті және спорт мамандарын даярлау жеткіліксіз деңгейде қолға алынғандығын атап өту қажет.

Бұл мәселені шешу үшін біз болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесін жасадық. Әдістеме құрамына «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» элективті курсы [210], «Басқарушы мектебі» үйірмесінің бағдарламасы мен жоспары кіреді. Сонымен қатар «Басқарушылық құзыреттілік негіздері» электрондық оқулығы даярланды (Сурет 23).



Сурет 23 – Болашақ педагогтердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесі

«Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» элективті курсы дене мәдениеті мұғалімінің басқару құзыреттілігін қалыптастыру, оны басқару негіздерін ашатын бағдарламаны ұсынады. Курс мазмұнында дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық негіздері мен әдістемесі қарастырылады [211].

Элективті курс 5В010800 – «Дене шынықтыру және спорт» мамандығы бойынша білім алушыларға арналған.

Элективті курс мақсаты: басқару жүйесі бойынша ғылыми негіздерді қалыптастыру, болашақ мұғалім басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру, болашақ дене мәдениеті және спорт мұғалімдерінің педагогикалық міндеттерді шешуге даярлық үдерісі, өз кәсіби үдерісінде басқару технологияларын ұтымды пайдалануға даярлау, нарық жағдайын түсінуге даярлық, қоғам өзгерістерін түсінуге даярлау, болашақ мұғалім ойлау түрлерін, жобалау мен жоспарлауын дағдыларын дамыту, құндылық бағдар жүйесін қалыптастыру, менеджерге тән қажетті сапаларды ескеру арқылы қалыптастыру, болашақ мұғалім өзіндік орны болуын қадағалау.

Курстың міндеттері:

- басқарудың заманауи теориялары мен тәсілдері туралы ғылыми түсініктер әзірлеу;
- басқа гуманитарлық және әлеуметтік-экономикалық пәндерді тиімді оқыту үшін қажетті бастапқы басқару түсініктерін қалыптастыру;
- өзіндік басқарушылық дүниетаным мен басқарушылық мәдениетті қалыптастыру;
- өзінің кәсіби қызметінде дұрыс, тиімді басқару шешімдерін қабылдау қабілетін қалыптастыру;
- салалық басқару саласындағы жетістіктер туралы ақпаратты жинақтау және пайдалану дағдылары мен біліктерін қалыптастыру;
- дене шынықтыру-спорттық бағыттағы ұйымдарда басқарудың заманауи әдістері мен басқару еңбегінің технологиялары туралы білімді меңгерту;
- басқарушылық шешімдерді дайындау және қабылдау, сондай-ақ олардың орындалуын ұйымдастыру технологиясын меңгерту.

Бағдарламаны игеру деңгейіне қойылатын талаптар.

Студент білуі тиіс :

-жаппай сауықтыру жұмыстары мен туризмді ұйымдастырудың отандық және шетелдік тәжірибесін;

- дене шынықтыру және спорт саласындағы кәсіби қызметтің ұйымдастырылу құрылымын;

-негізігі оқу үдерісіне қажетті психологиялық және педагогикалық негіздерді, сабақ түрлерін ұйымдастыра алу түрлері бойынша психологиялық және педагогикалық сауаттылығы жоғары болуы керек.

Студент үйренуі тиіс:

- Басқарушылық сипаттағы нормативтік-құқықтық құжаттарды өз бетінше қолдана білу және әзірлеуді;

-дене шынықтыру-спорт ұйымдарында нарықтық экономика тетіктерін тиімді қолдана білуді.

Студент меңгеруі тиіс:

Жалпымәдени құзыреттіліктер:

- стандартты емес жағдайларда ұйымдастырушылық және басқарушылық шешімдерді табуға қабілетті және олар үшін жауап беруге дайын болуы;
- өз қызметінде нормативтік құжаттарды пайдалана алауы;
- кәсіби салада дәстүрлі және инновациялық құралдарды қолдануы;

Кәсіби құзыреттіліктер:

- нақты сабақтардың оқу жоспарлары мен бағдарламаларын жасай алады;
- балалар мен жасөспірімдер спорты саласындағы нақты сабақтардың перспективалық және жедел жоспарлары мен бағдарламаларын әзірлей алады;
- рекреациялық қызметке қатысу үшін коммуникативтік және ұйымдастырушылық қабілеттерін пайдалана отырып, халықты қызықтыруға қабілетті;

- өз саласына сәйкес дене мәдениеті мен спорт бойынша көпшілікке арналған іс – шаралар ұйымдастыру;

- дене мәдениеті саласы бойынша қоғамдық және мемлекеттік деңгейде қажетті құжатнаманы қамтамасыз ету, жүргізе алу қабілеті;

- алғашқы құрылымдық бөлімшелер деңгейінде қолданбалы жұмыс жоспарын құру мен оның орындалуын қадағалау;

- зерттеу нәтижелеріне талдау жасай алу арқылы, оны өз тәжірибелік әрекетінде қолдана алу;

- дене мәдениеті бойынша ақпараттарды қолдану, жинақтау және әдістерін білу, сауықтыру шараларына тарту бойынша қоршаған ортада үгіт насихат жұмыстарын жүргізу.

Кесте 11 – Пәннің мазмұны сабақтың түріне қарай сағаттардың бөлінуі

Тақырыптар атауы	Сағат саны				Семестр аптасы
	дәріс	семинар сабақ тары	СОӨЖ	СӨЖ	
1	2	3	4	5	6
Модуль 1 Құзыреттілік көзқарас - заманауи білім берудің жаңа парадигмасы					
1 Кіріспе.«Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» курсы бойынша мақсат, міндеттер, күтілетін нәтижелер.	1		2	2	1
2 Құзыреттілік көзқарас - заманауи білім берудің жаңа парадигмасы	2	1	2	2	1-2
3 ҚР мектептеріндегі жаңартылған білім беру бағдарламасындағы негізгі көзқарастар.	2		2	2	2-3
4 "Дене мәдениеті" пәні бойынша білім беру бағдарламасының ерекшеліктері	1	1	2	2	3
5 Критериалды бағалаудың мазмұны	2	1	3	3	4
6 Басқару педагогтың кәсіби с-әрекетінің нақты түрі ретінде.	2		2	2	5
7 Басқару теориясының негіздері.	2	1	3	3	6
8 "Басқару", "құзыреттілік" және "мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігі" ұғымдарының сипаттамасы.	2	1	2	2	7

11 – кестенің жалғасы

1	2	3	4	5	6
9 Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігінің құрылымы.	2	1	3	3	8
10 Педагог-менеджердің басқарушылық құзыреттілігінің қызметтері.	1	1	2	2	9
11 Білім беру жүйесіндегі имидж мәселесі.	2	1	2	2	9-10
12 "Имидж" ұғымының мәні. Имидждің түрлері мен типтері.	2		2	2	10-11
13 Дене мәдениеті педагогының кәсіби имиджі.	1	1	2	2	11
14 Педагогтің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың психологиялық-педагогикалық диагностикасы	2	1	3	3	12
15 Өзін-өзі басқару педагог-менеджердің басқару және өзін-өзі дамыту технологиясы ретінде.	1	1	2	2	13
16 Дене мәдениеті педагогінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың инновациялық әдістері мен тәсілдері.	2	1	3	2	13-14
17 Жобалық әдіс дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру құралы ретінде.	1	1	3	3	14
18 Кейс-стади білім алушылардың басқарушылық қызметін белсендіру әдісі ретінде	1	1	3	3	15
19 Педагогтің басқарушылық құзыреттілігі сапасының мониторингі	1	1	2	3	15
БАРЛЫҒЫ	30	15	45	45	15
Ескертулер: 1 СОӨЖ - Оқытушының жетекшілігімен жүргізілетін студенттердің өзіндік жұмысы . 2 СӨЖ - Студенттердің өзіндік жұмысы					

Төменде оқытушының студенттермен жүргізетін өзіндік жұмыс түрлерін көрсетуге тырыстық. (кесте -12)

Кесте 12 – Оқытушының жетекшілігімен жүргізілетін студенттердің өзіндік жұмысы

Оқытушының жетекшілігімен жүргізілетін студенттердің өзіндік жұмысының мазмұны	Бақылау түрі	Сағат көлемі	Семестр аптасы
1	2	3	4
1 « ДМжС заманауи педагогының басқарушылық іс-әрекеті»	эссе	3	1
2 ДМжС педагогы үшін нормативтік-құқықтық базаның тізімін жасаңыз	ауызша сұрау	3	2
3 «Басқарудың менеджменттен айырмашылығы» тақырыбында топтық пікірталас дайындаңыз және жүргізіңіз.	диспут	3	3
4 «Менеджер және басқару өнері» тақырыбында жоба дайындаңыз	таңдалған тақырып бойынша жоба қорғау	3	4
5 Спорттық ұйымының бизнес-жоспарын жасаңыз	жоспар	3	5
6 «Көшбасшыға қажетті жеке қасиеттер» туралы эссе жазыңыз	эссе	3	6
7 Сіздің басқару қабілеттеріңізді картаға салыңыз. Ауызша баяндама дайындаңыз.	слайд таныстырылым	3	7
8 Дене мәдениеті және спорт мұғалімінің интернетті пайдалану мәселесі бойынша презентация жасау: артықшылықтары мен кемшіліктері	ауызша сұрау	3	8
9 Басқару шешімін әзірлеу алгоритмін анықтаңыз.	алгоритм	3	9
10 «Менеджмент және көшбасшылық» туралы ауызша презентация дайындаңыз.	жоба қорғау	3	10
11 Басқарушылық қасиеттерді дамыту үшін жаттығулар мен әдістерді таңдаңыз. Ауызша таныстыру дайындаңыз.	әдістемелер бумасы. ауызша сұрау	3	11
12 Қолданбалы зерттеу жасаңыз-басқарудағы ойлау мен сөйлеу ерекшеліктеріне психологиялық диагностика жасау. Ауызша баяндама дайындаңыз.	ауызша сұрау	3	12
13 Кейс-стади әдісі негізінде «Басқарудың жеке тәсілдері» тақырыбына кейс құрастырыңыз	кейс	3	13
14 «Менің басқару стилім» іскерлік ойынына жоба жасаңыз.	талқылау	3	14
15 «Басқару әдістерін» кестелік (сызбалық) түрінде презентация	кесте, схема	3	15
Барлығы:		45	-

Келесі кезекте студенттердің өзіндік жұмысын қарастырамыз (кесте 13).

Кесте 13 – Студенттердің өзіндік жұмысы (СӨЖ)

СӨЖ үшін тапсырмалардың атауы және мазмұны	Бақылау түрі	Сағат көлемі	Семестр аптасы
1	2	3	4
1 дене мәдениеті және спорт мамандарының қызметтік сипаттамаларының ерекшеліктерін талдау негізінде білім беру мекемелеріндегі болашақ дене мәдениеті мен спорт мұғалімдерінің кәсіби құзыреттілігіне енген басқарушы әрекетті сараладық.	Талқылау, бағалау	4	1
2 Нормативті – құқықтық құжатнамаларындағы ақпараттарды талдау арқылы басқарушылықтың негізгі түрлерін анықтау	Талдау бағалау	4	2
3 Жалпы және қосымша білім беру мекемелеріне қатысты спорттағы басқару үдерісінің негізгі қызметтерінің тізімдемесін жасау	Талдау	4	3
4 Басқарушылық мәдениет мазмұнына сәйкес шетелдік, Ресейлік және отандық жоғары оқу орны тәжірибелеріне талдау жасау	Кесте құру	4	4
5 Дене мәдениеті және спорт ұйымдарындағы педагогикалық тәжірибе түрлеріне сипаттама беру	Талқылау	4	5
6 Білім беру мекемесінде дене мәдениеті және спорт жұмысының жобасымен танысу және үлгісін құру	Жеке жобаны қорғау	4	6
7 Аудан, облыс, республика деңгейінде дене мәдениеті мен спорт басқару ұйымдарының тізімін құру.	Талдау	3	7
8 Аудан, облыс, республика деңгейінде қосымша білім беру мекемелері бойынша балаларға арналған спортты дамыту көрсеткіштеріне талдау жасау	Талдау	3	8
9 Оқушылардың дене шынықтыру-спорттық қызығушылықтарын зерделеу бағытында сауалнама әзірлеу.	Ұжымдық талқылау және бағалау	3	9
10 Балалар дене шынықтыру-спорттық іс-шарасының жоспарын, ережесін немесе сценарийін (оқытушының тапсырмасы бойынша) әзірлеу.	Ұжымдық талқылау және бағалау	4	10-11
11 Дене мәдениеті және спорт саласында еңбек етуші мамандарының болашақ кәсібіне қатысты ынталандыру тетіктерін саралау	Ұжымдық талқылау және бағалау	4	12-13
12 Адамның басқару қасиеттеріне ие болуды анықтауға болатын диагностикалық әдістерді таңдау.	Ұжымдық талқылау және бағалау	4	14-15
Барлығы:		45	15

Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігін дамыту үдерісін әдістемелік қамтамасыз етудің негізгі мазмұны мыналарды қамтиды: педагогтің басқарушылық құзыреттілігін дамыту мәселесі туралы өз бетінше білім алу қызметінің жеке бағдарламасын жобалау; инновациялық әдістемелерді (жобалық оқыту, диалогтік проблемалық жағдайлар, кейс-стади, басқару ойындары, рефлексивті тренингтер) іске асыру. Бұл ретте болашақ маманның оларды әзірлеу субъектісі рөліне қатысуы көзделеді.

Ұсынылған әдістеменің негізгі мақсаты педагогикалық шарттардың негізгі кешендерін тәжірибеде іске асыру мүмкіндіктерінің негізін анықтау, ол дене мәдениеті мамандарының басқарушылық құзыреттілігін дамытуға тікелей әсер етеді. Дамыту мен кіріктірілген тұғыр негізінде құрылған әдістеме төмендегі әдістемелерден тұрады: мазмұндық, педагогикалық әдістер, құралдар, басқарушылық құзыреттілікті дамыту үшін қолданылатын міндеттер, соның негізіндегі мақсаттарға қол жеткізу.

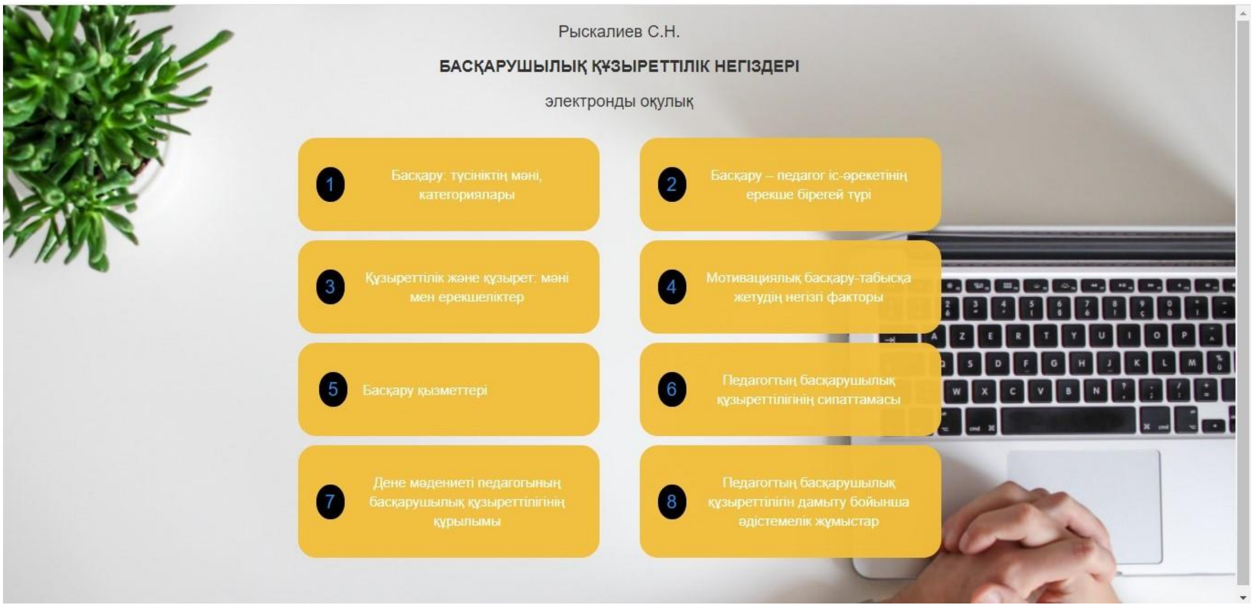
Біз өз зерттеуімізде зерттеу нәтижелерін ескеріп болашақ дене мәдениеті және спорт мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін дамыту жолын екі негізде қарастырамыз: субъективті тұлғаның танымдық және іс – әрекеттерінің сипаттамаларын көрсетеді, ал объективті білім алушылардың жаттығу, білім алу, қарым – қатынас құру ортасынан тұрады.

Оқу-тәрбие жоспарын іске асыру барысында басқарушылық құзыреттілікті және біліктілікті арттыруға оң уәждемені дамыту нақты практикаға бағытталған жарыс-жаттығу сабақтарында жүзеге асырылды.

Дене мәдениеті және спорт мамандары бойында басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыруды жоғары жауапкершілігі бар, педагогикалық ұжымның қызметін педагогикалық және экономикалық тұрғыдан сауатты ұйымдастыра алатын жеке тұлғаның өсіп келе жатқан бастамасы жағдайында жүзеге асыру қажет. Студенттердің шығармашылық іс-әрекетінің дамуын қамтамасыз ету, олардың жеке ерекшеліктерін барынша аша отырып, өзін-өзі оқыту мен өзін-өзі дамытуға баса назар аудару, теориялық білімді, дағдыларды игеруден оларды спорттық және дене мәдениеті іс-әрекеттерінде практикалық қолдануға органикалық көшуді жүзеге асыру маңызды.

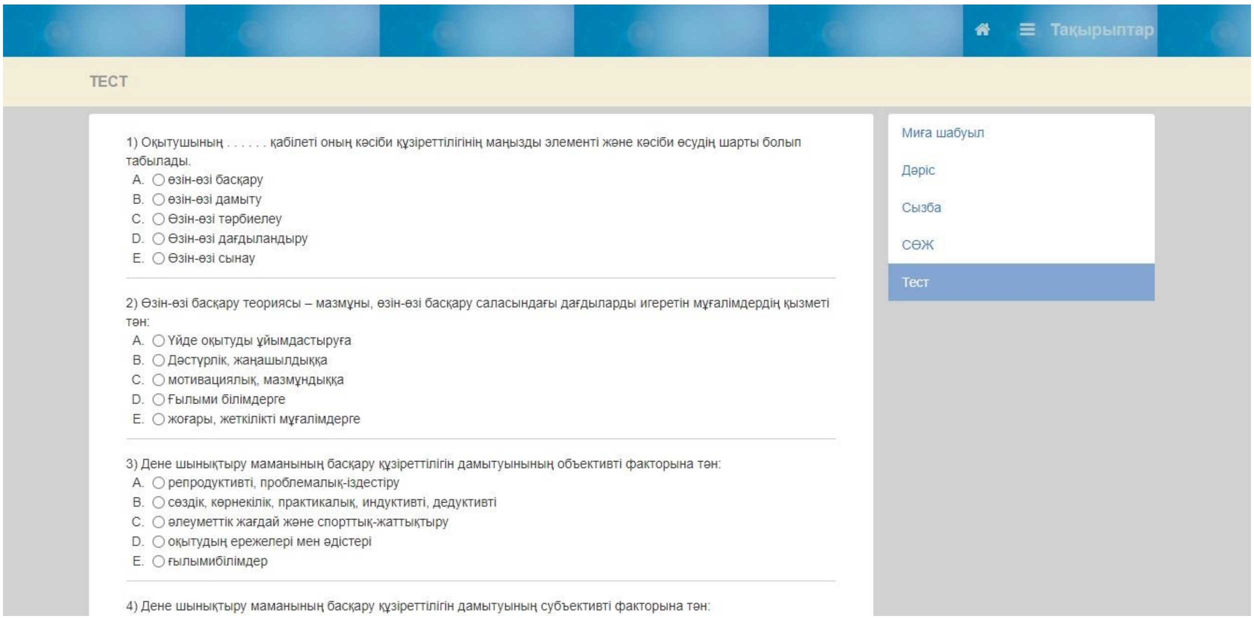
Элективті курспен қатар жоғары оқу орнында студенттерге «Басқарушылық құзыреттілік негіздері» электронды оқулығын әзірлеп, оқу үрдісіне енгізілді [212].

Электронды оқулық құрылымын келесі суретте көрсетуге тырыстық, (сурет 24).



Сурет 24 – «Басқарушылық құзыреттілік негіздері» электронды оқулығының құрылымы

Электронды оқулықта 8 (сегіз) тақырып қамтылды. Әрбір тақырыпқа сәйкес келесідей элементтер орын алды: Миға шабуыл, дәріс, сызба, студенттің өзіндік жұмысына 25 суреттегідей тапсырма және онлайн тест (сұрақтарға жауап беріп, соңына нәтижесін көре алады),



Сурет 25 – Электронды оқулықтың тақырыбына сәйкес құрылым

Сонымен қатар ЖОО-ның тәрбие үрдісіне «Басқарушы мектебі» үйірмесінің жұмысы енгізілді. Клуб жұмысын ұйымдастырудың мақсаты болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық әлеуетін анықтау және дамыту болды (Кесте 14).

Кесте 14 – «Басқарушы мектебі» үйірмесі жұмысының жоспары

Қызмет түрлері	Форма	Уақыты
Талдау қабілетін қалыптастыру	Қатысушылардың портфолиосын құру және бағалау	Сәрсенбі 15.00-16.00 Жұма 14.00 - 15.00
Қарым-қатынас дағдыларын дамыту	Психологиялық тренингтер, жаттығулар	
Басқару саласындағы белсенділікті әзірлеу	Іскерлік және рөлдік ойындар	
Бірлескен қызмет дағдылары	Шығармашылық жобалар	
Жұмыс уақытын жоспарлау және ұйымдастыру	Көпшілік таныстырылымдар	

Білім алушылар үшін ұйымдастырылған спорттық және психологиялық даярлық мазмұны төмендегідей жұмыс үлгілерінен тұрады: өзіндік тексерістен өту мақсатында тест тапсыру, шығармашылық, тұлғалық даму тренингтері, жоба жұмыстары, тәжірибелік сабақтар. Әдістеме барысында ұйымдастырылған тәжірибелік жұмыстарда білім алушылар жоспарлап, өз жұмыстарына есеп беріп, басқарушылық құзыреттілікті іске асыру үшін қажетті құралдар, әдіс – тәсілдерді игеруге қатысты мақсатты жұмыс жүргізді.

Сабақтардың негізгі мақсаттарын тұжырымдай келе төмендегідей негізгі деген бағыттарда құру қажет деп шешілді: кез келген студент бойында заманауи мұғалім-басқарушы және қауымдастық өкілі сынды қасиеттерді жетілдіру, сонымен бірге осы қызметті тиімді оздыруда туындайтын тәуекелдерді өз бетінше айқындауға үйрету керектігіне баса назар аударылды. Сабақтардың барлығы дерлік бір бағытта құрылып, алдымен сабақ мақсаттары айқындалып, кейін нақты жағдаят сипаттамасы беріледі, сабақтың тәртібі, сабақтың міндетті бағалау кезеңі айқындалады.

Білім алушылардың басқарушылық құзыреттілігін жандандырудың тиімді әдістерінің бірі кейс-стади әдісі болып табылады.

Әдістеме барысында ұйымдастырылған кейстер білім алушылардың шынайы ортасына негізделген, барлық қажетті материал қамтылған, тәжірибеге негізделген жағдаяттық тапсырмалар берілді, берілген тапсырмалар іскерлік ойын мен тәжірибе барысында талқылау арқылы шешімін табады.

Кейстер бағыты мен бағдарына сай жіктеледі:

1. Үйретуге бағытталған:

- типтік тапсырмаларды шешуге бағытталған;
- типтік емес тапсырмаларды шешуге бағытталған;
- жағдаятты талдап оны бағалау үдерісі.

2. Көрсетуге бағытталған:

- мысал негізінде әдістеме жұмысын презентациялау.

Бүгінде көптеген бағыттарды қамтитын білім беру үдерісінің көптеген мәселелерін шешуге бағытталған кейс түрлері көп:

- Құрылымдық кейстер (higstructuredcase) – берілген жағдаятты нақты сандармен, фактілермен қысқаша түрде баяндау. Бұл кейс дұрыс жауаптарының бірнеше нұсқасы беріледі. Бұл кейс белгілі бір білім негізінде нақты заңдылық, құрылымын, техникалық қамтамасыз етуін, кей білімдерді бағалауға арналған.

- Үлкен құрылымданбаған кейстер (unstructuredcases). Бұл кейс басты ерекшелігі ойлау мүмкіндіктерін бағалауға арналған, ол әр қатысушы ойлау жылдамдығы мен стилін көрсетеді, ұғымдардың мәнін түсіну, кез келген жағдаятқа сай жұмыс жасау. Бұл кейсте де бірнеше жауап беру нұсқасы бар, дегенмен кезектен тыс шығармашыл жауаптар іздестіру қажеттілігін айқындайды.

- Ашушы кейстер (groundbreaking cases) ұзын және қысқа болуы мүмкін. Бұл кейс ерекшелігі уақыт шектеулігі, яғни белгілі уақыт аралығындағы тез ойлау, тез шешім қабылдау, тез шығармашылық шешімдер беру мүмкіндіктерін көрсетеді. Егерде шығармашылық шешім топ тарапынан берілетін болса, жеке адамның өзгелер идеясын тәжірибеде қалай қолдану керектігін көрсетеді.

- Шағын кейстер бұл кейстер зерттеу мәселесіне сай ұғымдармен таныстырып, тек пән аясында нақты кішігірім мақсаттарды шешуге бағытталған.

Әр кейс нақты мақсат пен міндеттерге бағытталған, әр кейсті қолданудың өзіндік ерекшелігі бар.

Осы негізде кейсті таңдау кезде пән мазмұнына, оның тәжірибелік маңыздылығын ескеруі керек. Осы орайда кейстер мына негізде болуы мүмкін:

- Толық кейстер (орташа есеппен 20-25 бет) бір немесе бірнеше күн бойында топтық жұмыс жасауға арналған, бұл жерде әр қатысушы үлесі есептелгенмен, дегенмен топтық шешімге басты назар бөлінеді.

- Ықшамдалған кейстер (3-5 бет) олар нақты пән және қысқа бір сабақ кезінде қолданылып, топтық талқылауды қажет етеді.

- Шағын кейстер (1-2 бет),бір пән негізінде, бір сабақ аясында нақты теориялық ақпаратты бейнелеп көрсетіп, түсінік қалыптастыруға бағытталған кіші кейстер.

Тәжірибелік сабақтар, білім алушының жеке жұмысы, білім алушыға берілген тапсырманы тез әрі ұтымды бағалау үшін кіші кейстерді қолданған жөн.

Инновациялық әрекеттер қолданудың қажеттілігі кәсіби білім игерудегі негізгі әдістерді қолдану қажеттілігінің болуы. Әр аяқталған кейс білім алушыға өз бойындағы дербес ерекшеліктерін, ерекше ойлауды, өз идеяларын бағалау мүмкіндіктерін көрсетіп, білім алушылар жетістіктерін бағалаумен білім алушыларға тапсырма берудің жүйелі нұсқалары бар екенін көрсетеді.

Бір толық кейс мазмұны теориялық білімнен, нормативті – құқықтық құжаттардан тұрады, кез – келген кәсіби іс – әрекет аясында туындаған іскерлік жағдаяттардың шешімін тауып, оны шешу кезінде қажетті әдіс тәсілдерді қолдану дағдысы қалыптасады. Білім алушылардың жобаға қатысуы басқарушылық құзыреттілікті қалыптастырудың басты құралы бола алады.

Зерттеу барысында көптеген ғалымдар жобалау әдісінің тиімділігін айқын көрсеткен, олардың қатарынан біразын іріктеп көрсеткен:

Имитация – балама ойындар, кәсіби ойын жобалары негізінде білім алушылар, басшы мен қызметкерлер арасындағы жеке және іскерлік қатынас, түрлі кәсіби басқарушылық міндеттерді шешуге бағытталған, кәсіби негізделген әрекеттерді түсіндіру үшін арнайы кейстер құрды, ал ақпараттарды талдауға арналған жобалар негізінде, білім алушылар түрлі берілген кәсіби білім мен қосымша ақпаратты, оны өңдеу жолдарын, әлеуметтік қатынастарды құру кезіндегі ресми құжаттарды талдау, сандық құзыреттілік дамыту үшін қажетті ақпаратты өңдеуді іске асырды, арнайы кәсіби тәжірибені іске асыруға арналған жобалар, нақты басқару жобасын іске асыруды негіздеу мен өңдеу, түрлі бизнес жобаларды қарастыру, жобаны қорғау кезінде оны іске асыру мүмкіндіктерін көрсету, жобаны дұрыс бағалап үйрену, рефлексиялық қасиетті қалыптастырады.

Кейс әдістерін қолдану арқылы құрылған семинар немесе тренинг сабақтар барысында берілген жобаларды ұйымдастыру, талдау мен презентациялау жүргізілді. Білім алушылар түрлі рөлдерде сабақ көрсетіп, талдау, сөйлеу, бағалау, идея ұсынушы ретінде рөлдерді көрсетіп, кіші топта өзіндік жұмыстарымен бөлісті.

- «сөйлеу» - белгілі бір мақсат пен міндетті орындап, нәтижесінде жобаны талқылап ұсынады;

- «талдау» - жобаны қорғаушы сөзін түсініп, оның мәніне сыни баға береді. Ол кей сөйлеуші түсінбеген тұстарын айқындап көрсетеді.

- «сыншы» – бұл қарым – қатынас пайдасын көрсетеді, ол бастамашыл ретінде әр топ мүшесіне түрткі бола алады. Сыншы әр жағдаяттың бірнеше шешімі болатынын көрсетіп, оның басқа тиімді тұстарын көрсетуге тырысады;

- «жаңашыл» – бұл тұлға топтағы өзгеше мәнді көре алатын, нағыз шығармашыл тұлға. Ол жинақталған тәжірибені талдап, оның кемшіліктері мен артықшылықтарын көрсетіп, жаңашылдықтың ұтымды тұстарын көрсетеді [213].

Кейс арқылы сабақты ұйымдастыру формасы білім алушы мен педагог арасында іскерлік қатынасты құрып, жобаларды белсенді түрде талдауға, өзіндік тәжірибесін ұлғайтып, өзін түрлі жағдаятқа сай көре алуға мүмкіндік береді. Бұл тұста білім алушылар бір бірінің сұрақтарына қызығушылық танытып, өзіндік көзқарасын білдіріп, дұрыс немесе бұрыс жақтарын көрсетеді.

Әр сабақ соңында білім алушыларға өзіндік әрекеттеріне рефлексия жасауға мүмкіндік берілді. Олардың іс – әрекеттері келесідей критерийлер арқылы көрсетілді:

1) жұмыс тобы қатысушыларының бұл тренингке қатысуға келісім беруі;
2) нақты идеяларды талдау мен көрсету бойынша белсенділік таныту;
3) мәселенің шешімін табудың тиімді жолдарын іздестіру;
4) айтылған көзқарас, ой, негізгі идеялардың негізделген болуы;
5) топта дұрыс қарым – қатынас құра алу.

Білім алушылардың жеке жұмыстары кезінде педагог тарапынан демеушілік, көмек көрсету жұмыстары жүргізілді, топ мүшелеріне және жекеше түрде кеңес беру жұмыстары жүрді, жоба барысында қолдану керек әдістер мен тәсілдерді таңдауға, уақытты тиімді қолдану, педагог әрекеті тікелей демеу көрсетуден көрінді.

Оқытуда ұйымдастыру барысында студенттердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мақсатында біз әзірлеген арнайы оқу құралды пайдалануды ұсынамыз: "Білім беру мен спорт жүйесіндегі басқару: құрылымды-логикалық сызба, сурет, кесте түрінде" [214].

Студенттердің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру үшін келесі ойындар кешенін қолдануға болады.

"Мақсат қою жоспарлаудың негізі» іскерлік ойыны мақсат қою, мұғалімнің іс-әрекетін жоспарлау процестерін модельдейді және оқу миссиясын жеке және ұжымдық әзірлеуді, мақсатты дұрыс тұжырымдауды, оған қол жеткізу жоспарын құруды қамтиды. Ойынның бұл түрі мақсатты әрекетті жоспарлай алу, басқару міндеттерін орындау, шешім шығарып, топпен атқарылатын жұмыс түрінде туындап жататын өзгерістерді қабылдамау сынды қиындықтарды еңсеру бағытындағы білім-білікті дамытады. Білім алушылар тобы бірлесе шешім шығару кезінде өзара бірін-бірі не деген сыйластыққа негізделген мінез-құлық стилі секілді құндылықтарды дамытуға септеседі; ойында қабылданған шешімдер мен қатысушылар көрсеткен жауапкершіліктің жоғары деңгейі үшін ойынгерлерге ұпай берледі.

"Тиімді бақылау" іскерлік ойыны бақылау үдерісін моделдеуге бағытталған. Ойынға қатысушылар берілген жағдаятты саралап, оны қадағалау формаларын анықтайды, қадағалаудың бағдарламасын жасақтай отырып, сонымен қатар бағдарламаны орындау кезінде оқытьушы үшін де, студенттер үшінде тиісті өз-өзі ұстау ережелерін орнықтырады; бағдарлама мазмұнында төзімділік қағидаларының орын алуын, олардың орындалуын қадағалайды, қажет болса өзгеріс енгізеді; қажетті қадағалай тұрғысында ұсынымдар береді.

Аталған ойынға қатысу арқылы білім алушылар бойынша қажетті білік-дағдылар кешені орнығады, атап айтқанда қадағалау қызметін жүзеге асыру, қадағалай сатыларын даярлау, басқару барысында туындайтын қиындықтарды еңсеру, т,б, осы секілді білік-дағдылар қалыптастырылады. Бұл ойын қабылданатын шешімдер мен іс-әрекеттер үшін жауапкершілік алу, өзге тұлғаларды құрмет тұту, қатынастың сыйластық стилі, әділдік, сапалы кәсіби қызмет сияқты құндылықтарды қалыптастыруға бағытталған.

"Өкілеттіктерді табыстау" рөлдік ойыны (А.П. Панфилованың идеясына негізделген) негізінде білім алушылар басқару қызметінде кездесетін өкілеттіктерді табыстаудың болмысы мен ережелерін меңгереді. Ойынға қатысушы студенттер өзара ұстаз бен студенттің және сараптама жүргізуші сынды рөлдерді бөліске салады. Мұғалімдер тобы делегацияның кезеңдері мен принциптері туралы ақпарат негізінде оқушылармен өзіндік мінез-құлық стратегиясын жасап, оны мұғалімнің белгілі бір міндетін орындауға қабылдауға сендіруі керек. Студенттер тобы мұғаліммен өзінің мінез-құлық стратегиясын

және мұғалімнің болашақ міндеттерін орындауға қатысты бірқатар сұрақтар қоюы керек. Сарапшылар тобы ұстаз өкілеттігі қабылданған критерийлер бойынша қаншалықты негізді берілгендігін бағамдайды. Аталған ойын арқылы студенттер бойында кешенді қадір-қасиеттер қалыптастырылады, мысалы, рөлдерді жүктей алу, рөлдік қатынасты оздыру, жұмылдыру, өзгелерді басқару, басқару шешімдерін шығару, олардың нәтижелерін қадағалау арқылы ұйымдағы коммуникацияларды жобалау қабілеті қалыптастырылады [215].

Сонымен қатар, болашақ дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру бойынша әдістемелік, ақпараттық - коммуникациялық жағынан күшейтуді жөн көріп, онлайн оқыту барысында аса маңызға ие болған цифрлық ресурстарды тиімді пайдалануды қарастырамыз [216].

Ең алдымен, анықтаушы эксперимент кезеңінде біз Google Drive (диск) платформасының мүмкіндіктерін пайдалануға тырыстық.

Google Drive- ақпараттарды, файлдарды сақтап қоюға, пайдалануға және өзге адамдармен бөлісіп бір мезетте бірге жұмыс жасауға қауіпсіз пайдалануға мүмкіндік беретін тегін бұлтты платформа.

Google Drive мүмкіндіктерінің бірі- Google.forms қосымшасын пайдаландық, яғни студенттерге сауалнама әзірлеп, тек қана сілтемесін беріп, жауап алу бізге өте қолайлы болды.

Google Drive платформасының келесі мүмкіндігі- Google Jamboard цифрлы интерактивті онлайн тақтасы. *Google Jamboard* тақтасы көпфункционалды, оның инструменттері ретінде қалам, өшіргіш, стикер,курсор, суреттерді қосу, түрлі пішіндегі формалар, фломастер, маркер атап өтуге болады. Тақта қашықтықтан оқыту жағдайында қатысушылардың саны бойынша көп білімалушылармен жұмыс жасауға ыңғайлы. Сонымен қатар әріптестермен және студенттермен контент әзірлеуге, ақпарат теруге, мәтіндерді редакциялауға қолайлы.

Google Jamboard тақтасынының ерекшеліктеріне: пайдаланушы суретіне фонын ауыстыру, шынайы уақытта бірлесе жұмыс жасап,өзгерістер еңгізу, тақтада жасалған жұмыстың автоматты түрде сақталуы, бөлісу үшін тек қана сілтеме беру жеткілікті.

Біз жоғары оқу орнының оқыту үрдісінде қалыптастыру эксперименті барысында белгілі тақырып бойынша студенттермен *Google Jamboard* тақтасында жұмыс жасауға тырыстық.

Келесі цифрлы инструмент -LearninqApps.orq, ол интерактивті жаттығулар жасауға арналған ресурс.

LearninqApps.orq- өзге де жоғарыда аталған цифрлы ресурстар сияқты тегін платформа, негізінен білімді тексеруге арналған. Педагог үшін интерактивті жаттығу әзірлеу үшін тек қана тіркелуді қажет етеді, ал білімалушыға сілтеме берілсе жеткілікті. Жаттығулардың дайын шаблондары өте көп орналасқан.

Жаттығулар онлайн әзірленіп, сілтеме арқылы кіріп орындауға болады. Интерактивті жаттығулар ішінде шаблон ретінде жіктеме жасауға болатын,

сәйкестендіруге бағытталған, қалып кеткен сөз немесе сөйлемді орнына қою, бірнеше нұсқада тест сұрақтарын құрастыру деген сияқты нұсқалар бар.

LearninqApps.orq сервисі әлемнің жиырма тілінде, соның ішінде қазақ және орыс тілдерінде жұмыс жасауға мүмкіндік береді. Тапсырма әзірлеп болған соң, оны сақтап жариялау қажет. Аталмыш сервистің дизайны көз тартымды, жаттығу әзірлеу үшін мысалдар да келтірілген, сервис қарапайым әрі қолжетімді.

LearninqApps.orq ресурсында жаттығулар ғылым салалары бойынша бөлінеді, яғни педагогқа көмек ретінде кез келген пән бойынша дайын жаттығуларды көруге болады: спорт,еңбек, тарих, математика және тағы басқалары.

Егерде спорт категориясын таңдасаңыз, спорттың барлық түрлері реттіліпен орналасып, кез келген спорт түрі бойынша дайын жаттығуға назар аударуға болады.

Жоғарыда қарастырлған цифрлық технологиялар бойынша ойымызды түйіндей келе, болашақ дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда маңызды рөль атқарады деп айта аламыз, онлайн оқыту жағдайында аса тиімді құралдар қатарына жатқыза аламыз және барлық аталған цифрлық ресурстар маманның жаңашылдықты игеріп, цифрлық сауаттылығын арттыруға бағытталады.

Параграф бойынша түйін: Жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, біз болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесін жасау барысында аталған әдіс-тәсілдер әлеуетін барынша кең пайдалануға тырысқанымызды атап өткіміз келеді.

3.3 Тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың мазмұны мен нәтижелері

Аталмыш бөлімшеде біз тәжірибелік-эксперименттік жұмысты ұйымдастыру мен өткізу барысына көре аламыз. Тәжірибелік –эксперименттік жұмыс үш кезеңнен тұрды:

1.Айқындаушы кезең

2.Қалыптастыру кезеңі

3.Бақылау кезеңі.

Эксперимент барысында пайдаланған әдістемелер: 1.Тұлғаның коммуникативтік және ұйымдастырушылық қабілеттерін бағалау әдістемесі (В. Синявский, Б. А. Федоришин); 2. Тест. Табысқа деген мотивация және сәтсіздік алдындағы қорқыныш (А. А. Реан).

Айқындаушы эксперименттің мақсаты: жоғары оқу орындарындағы “Дене шынықтыру және спорт” мамандығы бойынша білім алушылардың басқарушылық құзыреттілігінің нақты деңгейін анықтау болды. Басқарушылық құзыреттіліктің ең негізгі көрсеткіштері ретінде: ұйымдастырушылық пен коммуникативтілік қабілеттер алынды. Әлеуметтік желі мен білімнің байланысы, оның спорт пен дене мәдениетіне тигізетін әсері жылдар бойы жан-жақты зерттелді. Осы санаттар аясында зерттеушілер қауымдастық құру, кәсіби даму және студенттерді тарту сияқты әртүрлі тақырыптарды қарастырды.

Алдыңғы зерттеулер әлеуметтік медианың білім беру тәжірибесіндегі функциясына назар аударғанымен, дене шынықтыру (PE) нұсқаушылары әлеуметтік медиа платформаларын сәтті пайдалану үшін орындауы керек нақты әкімшілік тапсырмалар туралы шектеулі ақпарат белгілі.

Оқыту мен оқу нәтижелерін оңтайландыру үшін дене шынықтыру мұғалімдері әлеуметтік медиа платформаларын қалай пайдалану керектігін түсінуі керек. Бұл зерттеу осы білім олқылығын толтыруға тырысады. Әлеуметтік желілерді пайдалану кезінде дене шынықтыру мұғалімдері қолданатын басқару тәжірибесін сараптау арқылы бұл зерттеу цифрлық дәуірде мұғалімдердің дайындығын және кәсіби өсуін қолдайтын пайдалы перспективалар мен ұсыныстарды ұсынады [217].

Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университетінің студенттерін алынған "Тұлғаның коммуникативтік және ұйымдастырушылық қабілеттерін бағалау әдістемесі (В. Синявский, Б. А. Федоришин)" нәтижелеріне тоқталсақ: коммуникативтілік -0,57 (орташа) деңгейін көрсетті (кесте 15).

Кесте 15 – Батыс Қазақстан инновациялық-технологиялық университеті бойынша коммуникативтілік қабілет деңгейі

Коммуникативтілік	Шкала	Қазақ тобы (34 студент)
Төмен	0,10 – 0,45	
Орташадан төмен	0,45 – 0,55	
Орташа	0,56 – 0,65	0,57
Жоғары	0,66 – 0,75	
Өте жоғары	0,75 – 1,0	

Ал ұйымдастырушылық қабілет деңгейі- 0,56 (орташадан төмен) көрсетті,

Кесте 15.1 – Батыс Қазақстан инновациялық-технологиялық университеті бойынша ұйымдастырушылық қабілет деңгейі

Ұйымдастырушылық	шкала	Қазақ тобы (34 студент)
Төмен	0,20 – 0,55	
Орташадан төмен	0,56 – 0,65	0,56
Орташа	0,66 – 0,70	
Жоғары	0,71 – 0,80	
Өте жоғары	0,81 – 1,0	

Батыс Қазақстан инновациялық-технологиялық университетінің студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің деңгейлерінің диаграмма түрінде салыстырмалы көрсеткішін келесі 26 -шы суреттен көреміз:

Сурет 26 – Батыс Қазақстан инновациялық технологиялық университетінің студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің деңгейлері

Келесі жоғары оқу орны Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті. 16-шы кестеде көрсетіліп тұрғандай коммуникативтілік қабілет - 0,62 (орташа) деңгейін көрсетті.

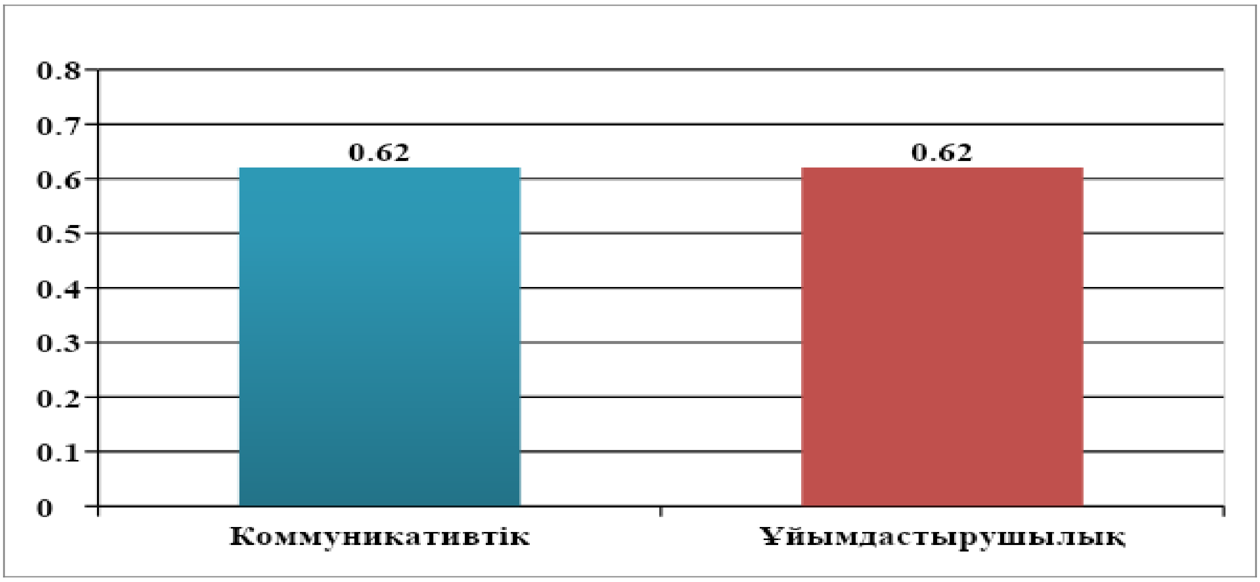
Кесте 16 – Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті бойынша студенттердің коммуникативтілік қабілетінің нақты деңгейі

Коммуникативтілік	Шкала	Қазақ тобы (37 студент)
Төмен	0,10 – 0,45	
Орташадан төмен	0,45 – 0,55	
Орташа	0,56 – 0,65	0,62
Жоғары	0,66 – 0,75	
Өте жоғары	0,75 – 1,0	

Кесте 16.1 - Ұйымдастырушылық деңгейі- 0,62 (орташадан төмен)

Ұйымдастырушылық	шкала	Қазақ тобы (37 студент)
Төмен	0,20 – 0,55	
Орташадан төмен	0,56 – 0,65	0,62
Орташа	0,66 – 0,70	
Жоғары	0,71 – 0,80	
Өте жоғары	0,81 – 1,0	

Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің деңгейлерінің диаграмма түрінде салыстырмалы көрсеткішін келесі 27- ші суреттен көреміз



Сурет 27 – Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің деңгейлері.

Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік мемлекеттік университеті бойынша көрсеткіштер 17-ші кестеде анықталған, коммуникативтілік қабілет-0,61 (орташа) деңгейін көрсетті.

Кесте 17 - Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік мемлекеттік университеті бойынша студенттердің коммуникативтілік қабілетінің нақты деңгейі

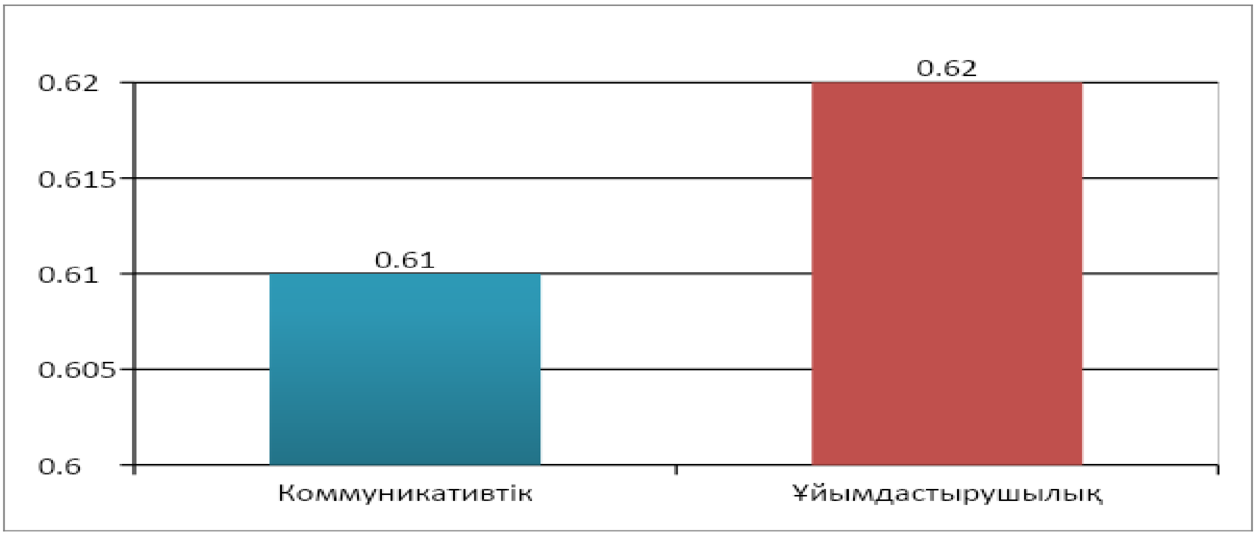
Коммуникативтілік	Шкала	Қазақ тобы (6 студент)
Төмен	0,10 – 0,45	
Орташадан төмен	0,45 – 0,55	
Орташа	0,56 – 0,65	0,61
Жоғары	0,66 – 0,75	
Өте жоғары	0,75 – 1,0	

Ал ұйымдастырушылық деңгейі- 0,62, орташадан төмен көрсетті, (кесте 17.1)

Кесте 17.1 – Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік мемлекеттік университеті бойынша студенттердің ұйымдастырушылық деңгейі

Ұйымдастырушылық	шкала	Қазақ тобы (6 студент)
Төмен	0,20 – 0,55	
Орташадан төмен	0,56 – 0,65	0,62
Орташа	0,66 – 0,70	
Жоғары	0,71 – 0,80	
Өте жоғары	0,81 – 1,0	

Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік мемлекеттік университеті студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің деңгейлерінің диаграмма түрінде салыстырмалы көрсеткішін келесі 28-ші суреттен көреміз:



Сурет 28 – Қ. Жұбанов Ақтөбе өңірлік мемлекеттік университеті студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің деңгейлерінің көрсеткіші

Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университеті бойынша студенттердің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің көрсеткіштеріне тоқталсақ, кесте 18 , коммуникативтілік деңгейі-0,58 орташа деңгейді көрсетті.

Кесте 18 – Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университеті бойынша студенттердің коммуникавтілік деңгейі

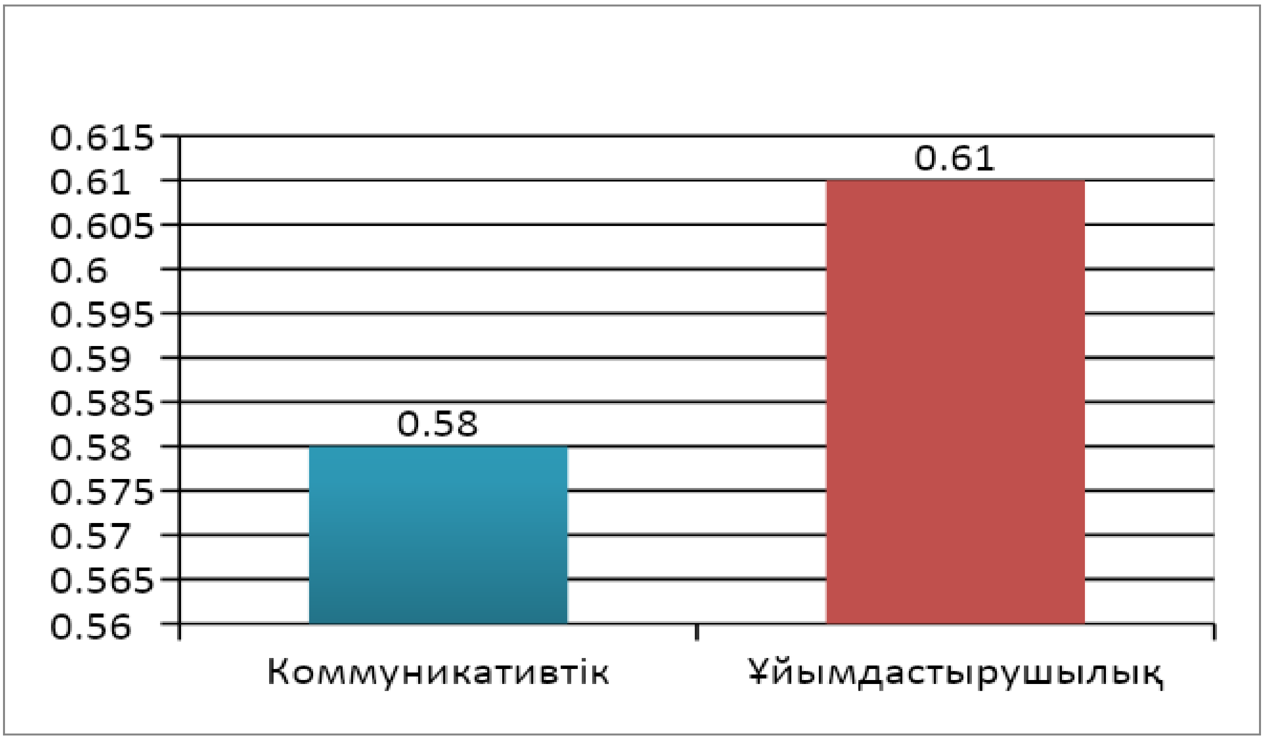
Коммуникативтілік	Шкала	Қазақ тобы (15 студент)
Төмен	0,10 – 0,45	
Орташадан төмен	0,45 – 0,55	
Орташа	0,56 – 0,65	0,58
Жоғары	0,66 – 0,75	
Өте жоғары	0,75 – 1,0	

Ал ұйымдастырушылық деңгей – 0,61 орташадан төмен болып анықталды.

Кесте 18.1 – Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университет студенттерінің ұйымдастырушылық деңгейі

Ұйымдастырушылық	шкала	Қазақ тобы (15 студент)
Төмен	0,20 – 0,55	
Орташадан төмен	0,56 – 0,65	0,61
Орташа	0,66 – 0,70	
Жоғары	0,71 – 0,80	
Өте жоғары	0,81 – 1,0	

Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университет студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттер деңгейлерінің диаграмма түрінде салыстырмалы көрсеткішін келесі 29-шы суреттен көреміз:



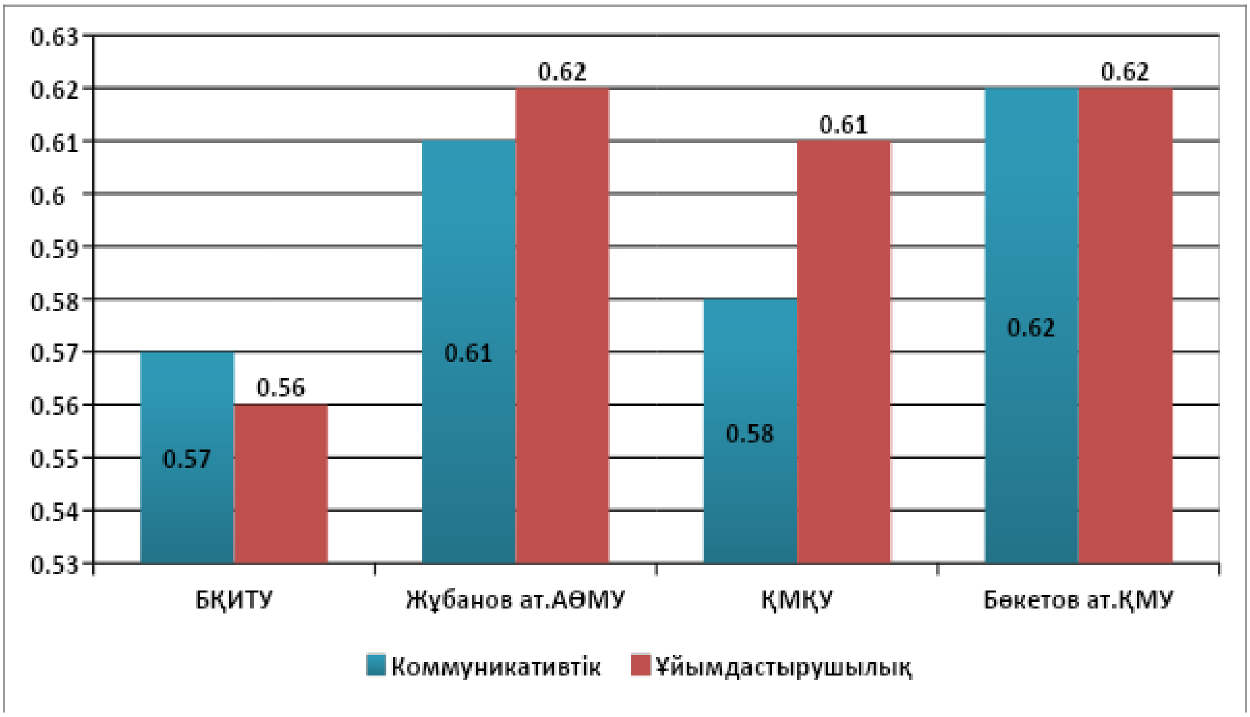
Сурет 29 – Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университет студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің деңгейлерінің көрсеткіші

Жоғарыда аталған жоғары оқу орындарының студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің салыстырмалы көрсеткіштерін анықтадық (кесте 19).

Кесте 19 – БҚИТУ, Жұбанов ат. АӨМУ, ҚазҚПУ, Бөкетов ат. ҚМУ студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің деңгейлері

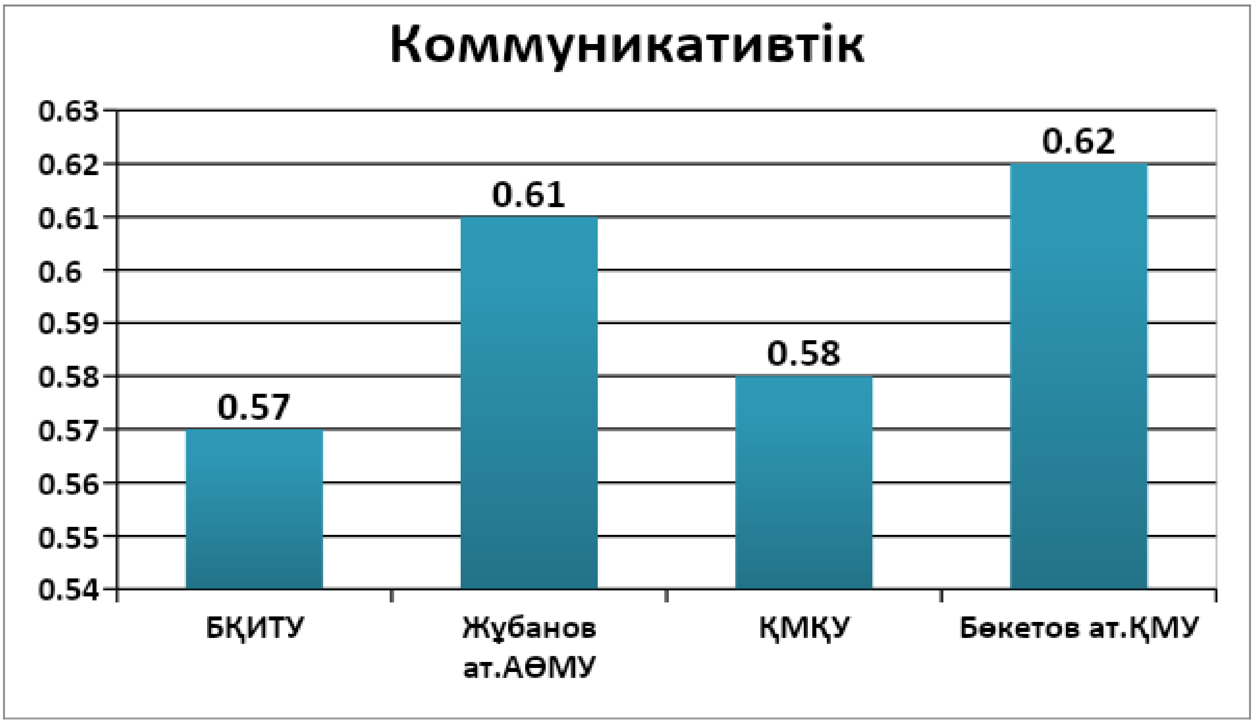
Қабілеттер /ЖОО	БҚИТУ	Жұбанов ат. АӨМУ	ҚазҚПУ	Бөкетов ат. ҚМУ
Коммуникативтік	0,57	0,61	0,58	0,62
Ұйымдастырушылық	0,56	0,62	0,61	0,62

Төменде аталмыш жоғары оқу орындарының диаграмма түрін 30-шы сурет-тегідей анықтадық,

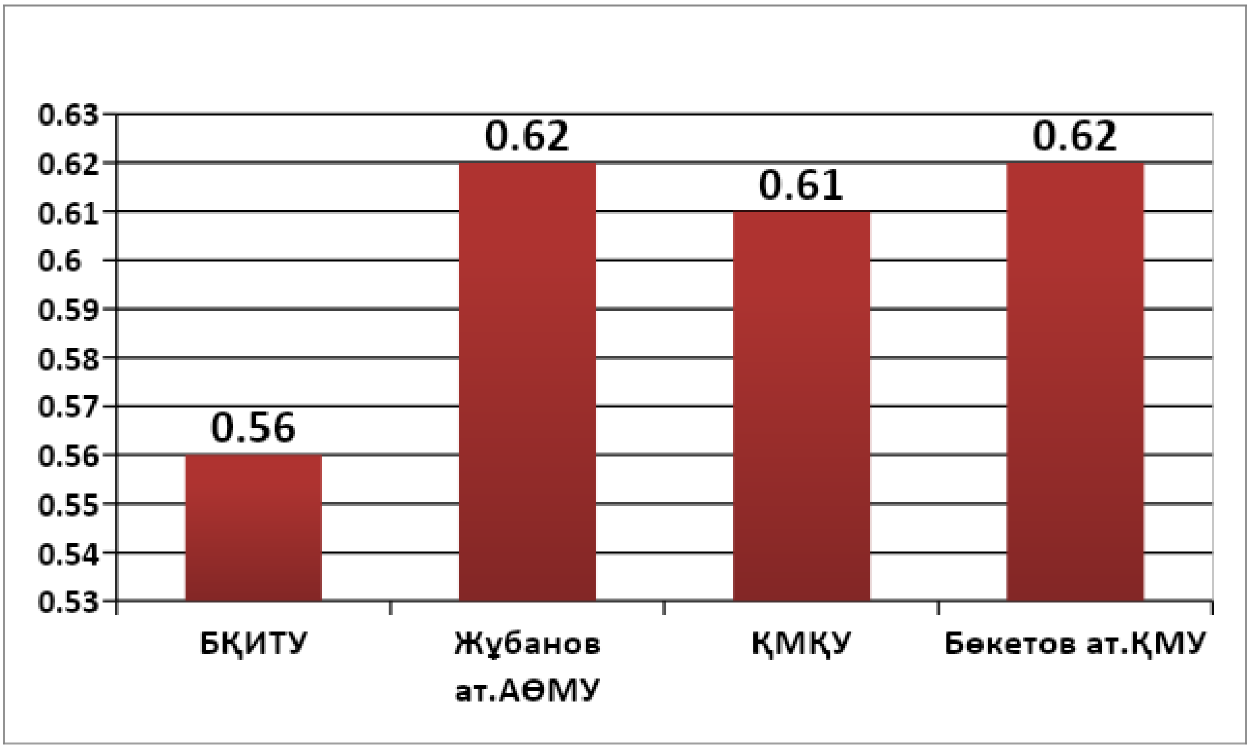


Сурет 30 – БҚИТУ, Жұбанов ат. АӨМУ, ҚазҰҚПУ, Бөкетов ат. ҚМУ салыстырмалы көрсеткіштері

Суреттен шығатын түйін, коммуникативтілік қабілеттің орташа деңгейі мен ұйымдастырушылық қабілеттің орташадан төмен деңгейі БҚИТУ студенттерінен байқалады (Сурет 31,32).

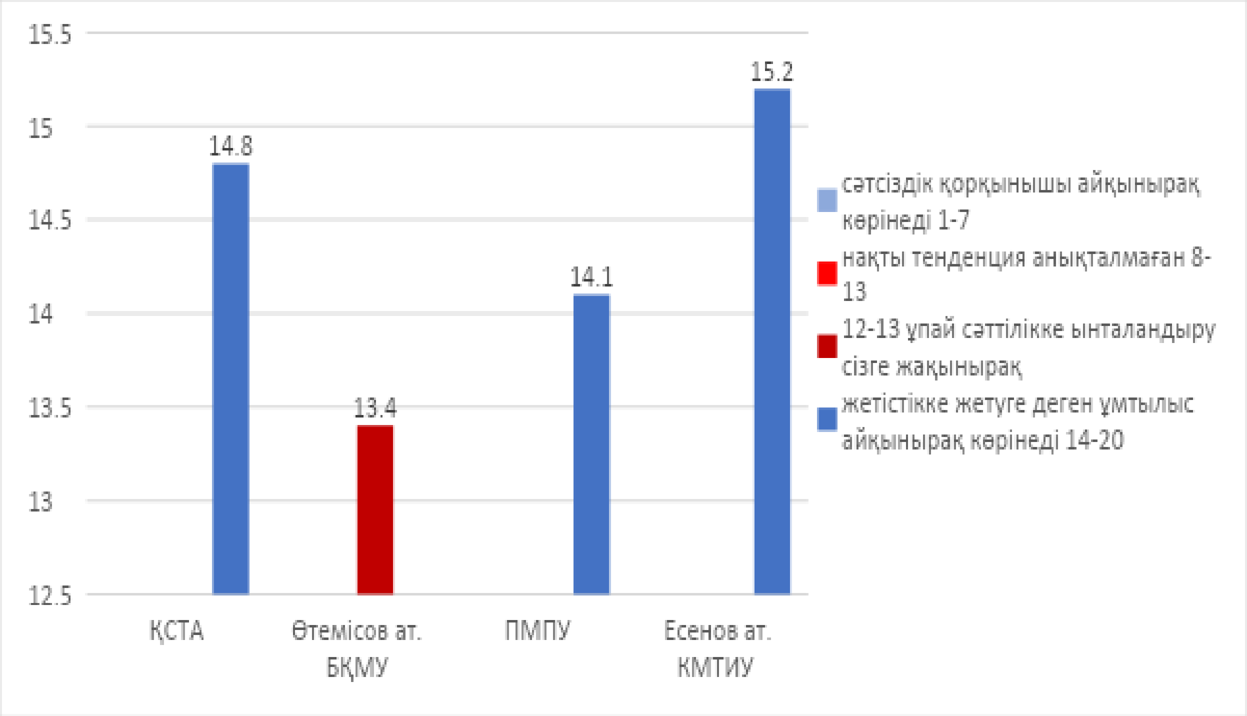


Сурет 31 – ЖОО салыстырмалы көрсеткіші (коммуникативтілік қабілет)



Сурет 32 - ЖОО салыстырмалы көрсеткіші (ұйымдастырушылық қабілет)

Келесі кезекте осы аталған жоғары оқу орындарының "Табысқа деген мотивация және сәтсіздік алдындағы қорқыныш" тестінің нәтижелеріне көшсек. (А. А. Реан) [218].



Сурет 33 – ЖОО студенттерінің табысқа мотивациясының көрсеткіштері

Суреттен байқағанымыздай: барлық көрсетілген жоғары оқу орындарында студенттердің көбінде -”нақты тенденция анықталмаған” көрсеткіші басым, яғни сәтсіздіктен қорқынышы да анық емес немесе жетістікке жету де жарқын емес.

Қазақ спорт және туризм академиясының студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттер деңгейлерінің нәтижелерін келесі 34-ші сурет пен 20-шы кестеден көреміз:

Кесте 20 – Коммуникативтілік қабілеттерді бағалау шкаласы (ҚазСТА)

Коммуникативтілік	Шкала	Қазақ тобы 34 студент
Төмен	0,10 – 0,45	
Орташадан томен	0,45 – 0,55	
Орташа	0,56 – 0,65	0,63
Жоғары	0,66 – 0,75	
Өте жоғары	0,75 – 1,0	

Жоғарыда анықталғандай, студенттердің коммуникативтілік қабілеттер деңгейі -0,63 орташа екенін көреміз.

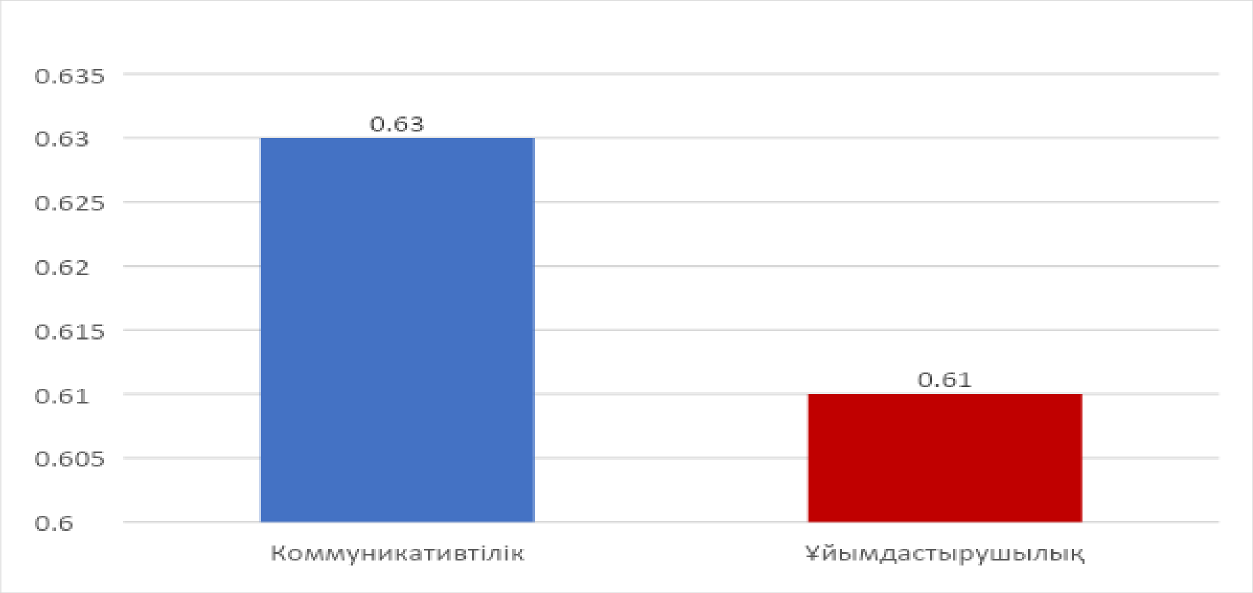
Ал ұйымдастырушылық қабілеттер деңгейі-0,61 орташадан төмен екенін байқадық (кесте 20.1).

Кесте 20.1 – Ұйымдастырушылық қабілеттерді бағалау шкаласы (ҚазАСТ)

Ұйымдастырушылық	Шкала	34 студент
Төмен	0,20 – 0,55	
Орташадан томен	0,56 – 0,65	0,61
Орташа	0,66 – 0,70	
Жоғары	0,71 – 0,80	
Өте жоғары	0,81 – 1,0	

Төменде суретте ҚазСТА студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің салыстырмалы деігейін анықтадық.

М.Өтемісов атындағы Батыс Қазақстан мемлекеттік университеті студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің деңгейлерінің көрсеткішін анықтау мақсатында төменгі кестелердегі нәтижелерді қорыта аламыз.



Сурет 34 – Қазақ спорт және туризм академиясы студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің деңгейлерінің көрсеткіші

Кесте 21 – Коммуникативтілік қабілеттерді бағалау шкаласы (БҚМУ)

Коммуникативтілік	Шкала	29 студент
Төмен	0,10 – 0,45	
Орташадан томен	0,45 – 0,55	
Орташа	0,56 – 0,65	0,61
Жоғары	0,66 – 0,75	
Өте жоғары	0,75 – 1,0	

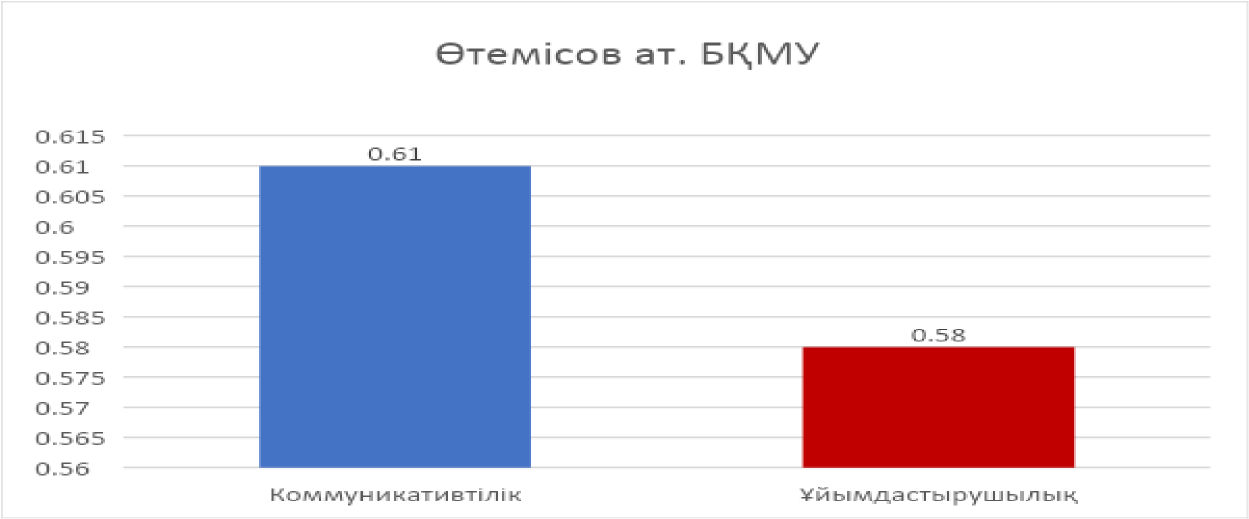
Жоғарыда анықталғандай, студенттердің коммуникативтілік қабілеттер деңгейі -0,61 орташа екенін көреміз.

Ал ұйымдастырушылық қабілеттер деңгейі-0,58 орташадан төмен екенін байқадық (кесте 18).

Кесте 21.1 - Ұйымдастырушылық қабілеттерді бағалау шкаласы (БҚМУ)

Ұйымдастырушылық	Шкала	29 студент
Төмен	0,20 – 0,55	
Орташадан томен	0,56 – 0,65	0,58
Орташа	0,66 – 0,70	
Жоғары	0,71 – 0,80	
Өте жоғары	0,81 – 1,0	

Осы екі қабілеттің көрсеткіштерін келесі суретте анықтадық.



Сурет 35 – БҚМУ студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің деңгейлерінің көрсеткіші

Павлодар мемлекеттік педагогикалық университеті студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің деңгейлерінің көрсеткішін төменгі кестелерде қорыта бердік.

Кесте 22 – Коммуникативтілік қабілеттерді бағалау шкаласы (ПМПУ)

Коммуникативтілік	Шкала	27 студент
Төмен	0,10 – 0,45	
Орташадан томен	0,45 – 0,55	
Орташа	0,56 – 0,65	0,65
Жоғары	0,66 – 0,75	
Өте жоғары	0,75 – 1,0	

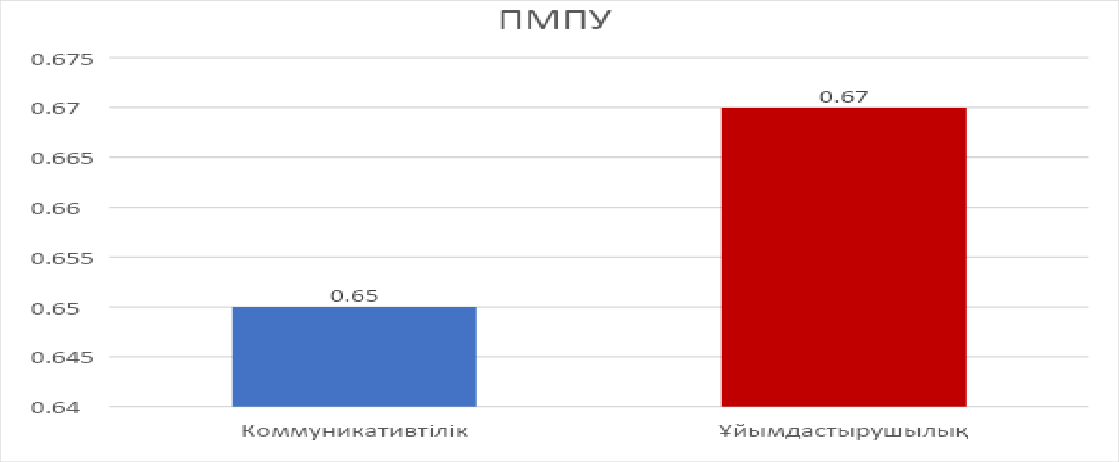
Жоғарыда анықталғандай, студенттердің коммуникативтілік қабілеттер деңгейі -0,65 орташа екенін көреміз.

Ал ұйымдастырушылық қабілеттер деңгейі-0,67 орташа екенін байқадық (кесте 22.1).

Кесте 22.1 – Ұйымдастырушылық қабілеттерді бағалау шкаласы (ПМПУ)

Ұйымдастырушылық	Шкала	27 студент
Төмен	0,20 – 0,55	
Орташадан томен	0,56 – 0,65	
Орташа	0,66 – 0,70	0,67
Жоғары	0,71 – 0,80	
Өте жоғары	0,81 – 1,0	

Аталмыш екі қабілеттің көрсеткіштерін төменгі суретте анықтадық.



Сурет 36 – ПМПУ студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдас-тырушылық қабілеттерінің деңгейлерінің көрсеткіші

Ш.Есенов атындағы Каспий мемлекеттік технологиялар және инжиниринг университеті студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің деңгейлерінің көрсеткіштерін төменгі кестелерде қорыта бердік.

Басқару құзыреттері студенттерге тек спорттық салада ғана емес, өмір бойы кездесетін жағдайларда да табысты болуға көмектесетін негізгі құзыреттіліктер болып табылады [219].

Кесте 23 – Коммуникативтілік қабілеттерді бағалау шкаласы (КМТИУ)

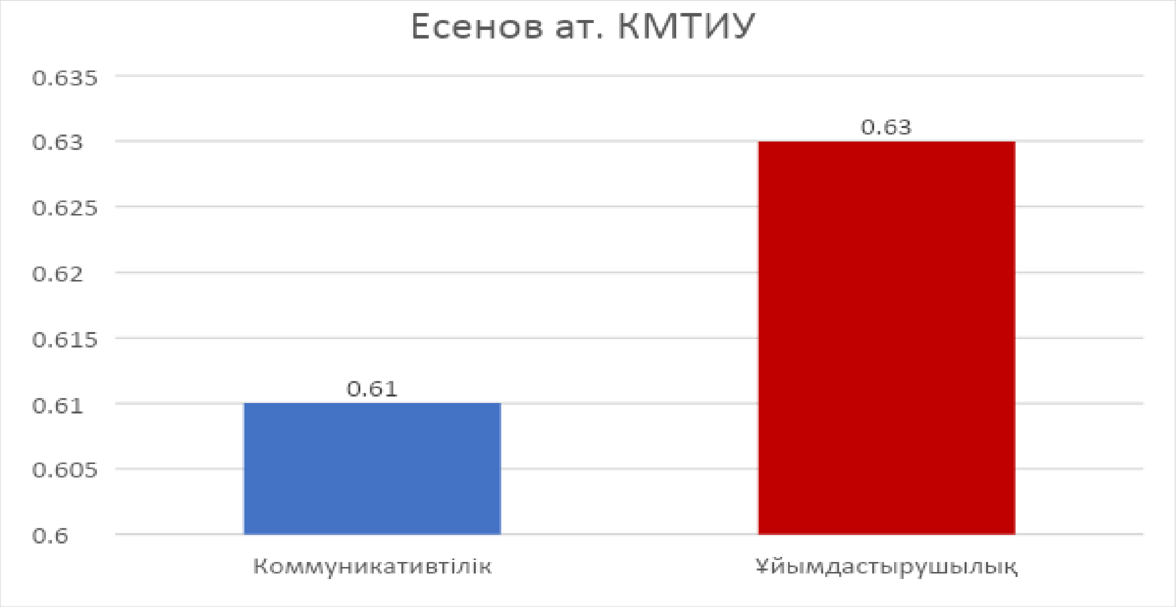
Коммуникативтілік	Шкала	34 студент
Төмен	0,10 – 0,45	
Орташадан томен	0,45 – 0,55	
Орташа	0,56 – 0,65	0,61
Жоғары	0,66 – 0,75	
Өте жоғары	0,75 – 1,0	

Жоғарыда анықталғандай, студенттердің коммуникативтілік қабілеттер деңгейі -0,61 орташа екенін көреміз.

Ал ұйымдастырушылық қабілеттер деңгейі-0,63 орташадан төмен екенін байқадық (кесте 23.1).

Кесте 23.1 – Ұйымдастырушылық қабілеттерді бағалау шкаласы (КМТИУ)

Ұйымдастырушылық	Шкала	34 студент
Төмен	0,20 – 0,55	
Орташадан томен	0,56 – 0,65	0,63
Орташа	0,66 – 0,70	
Жоғары	0,71 – 0,80	
Өте жоғары	0,81 – 1,0	



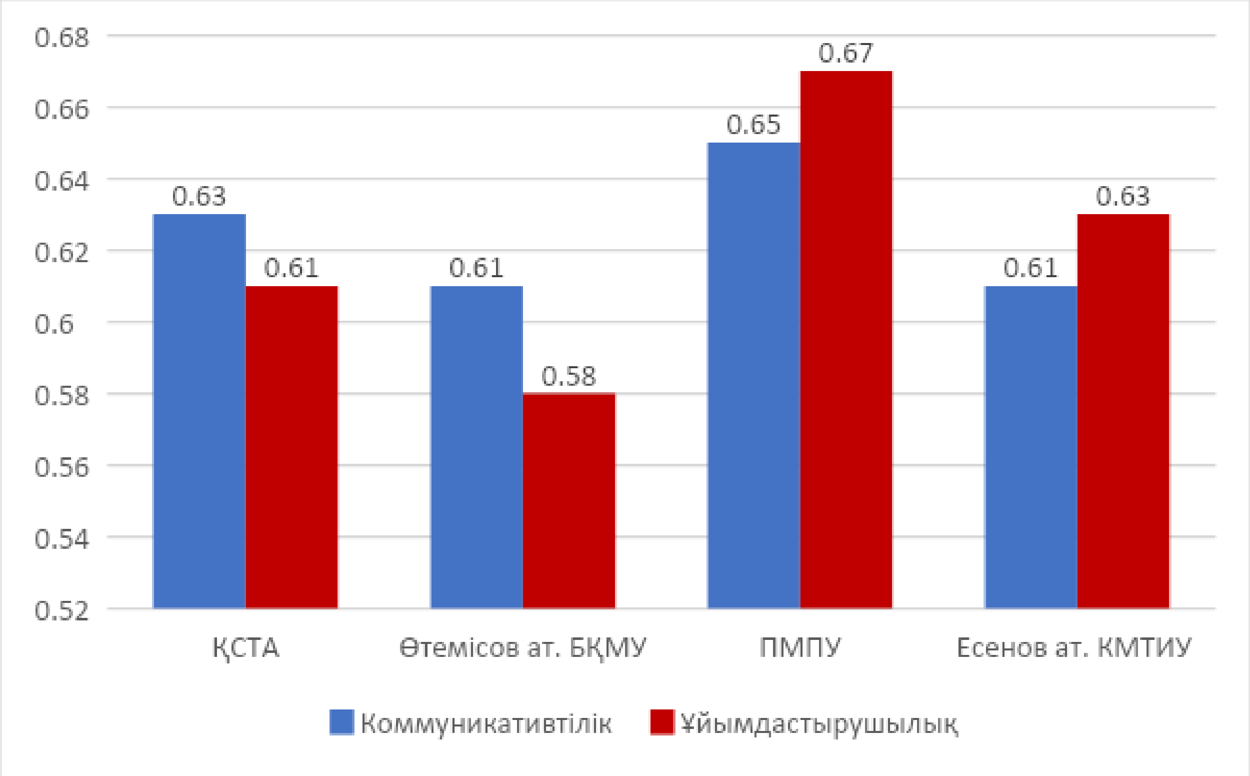
Сурет 37 – Есенов ат.КМТИУ студенттерінің коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерінің деңгейлерінің көрсеткіші

Келесі кезекте осы аталған 4 жоғары оқу орындары студенттерінің нәтижелерін салыстырмалы түрде бейнелесек, 24 кестеден көруге болады.

Кесте 24 – Коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қабілеттерді бағалау шкаласы

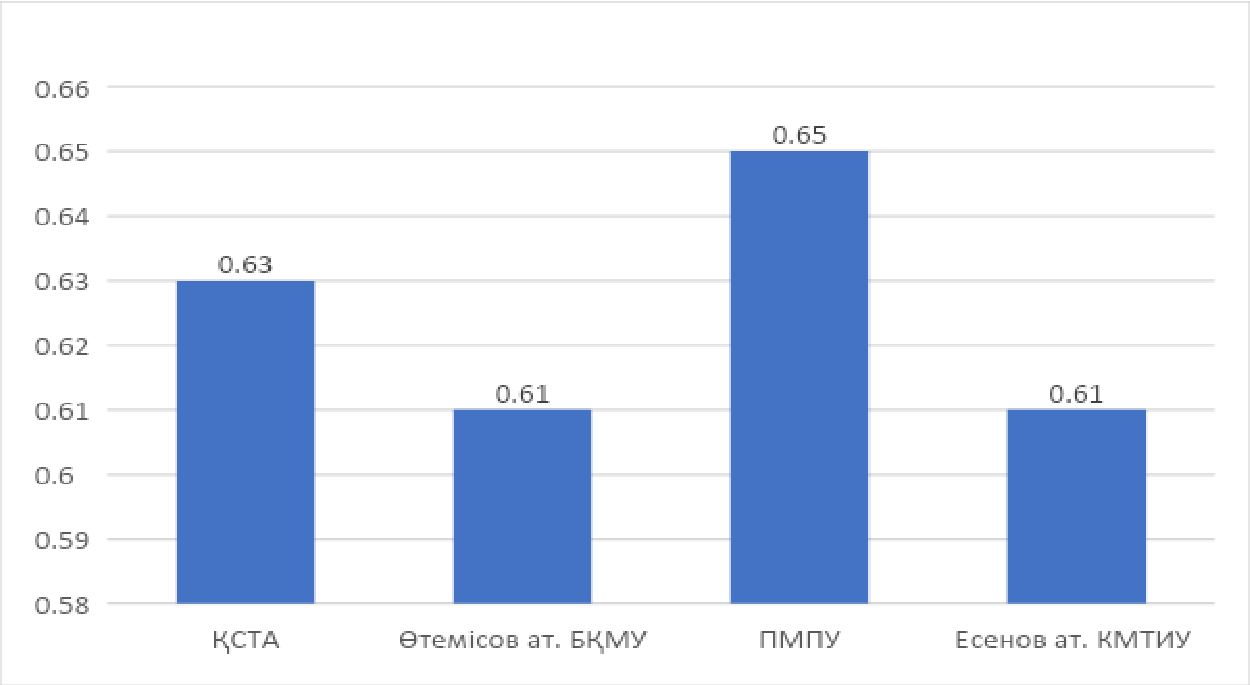
қабілет/ Жоғары оқу орындары	ҚСТА	БҚМУ	ПМПУ	КМТИУ
Коммуникативтілік	0.63	0.61	0.65	0.61
Ұйымдастырушылық	0.61	0.58	0.67	0.63

Төменде 38-ші суреттегі аталмыш жоғары оқу орындарының диаграмма түрін анықтадық.

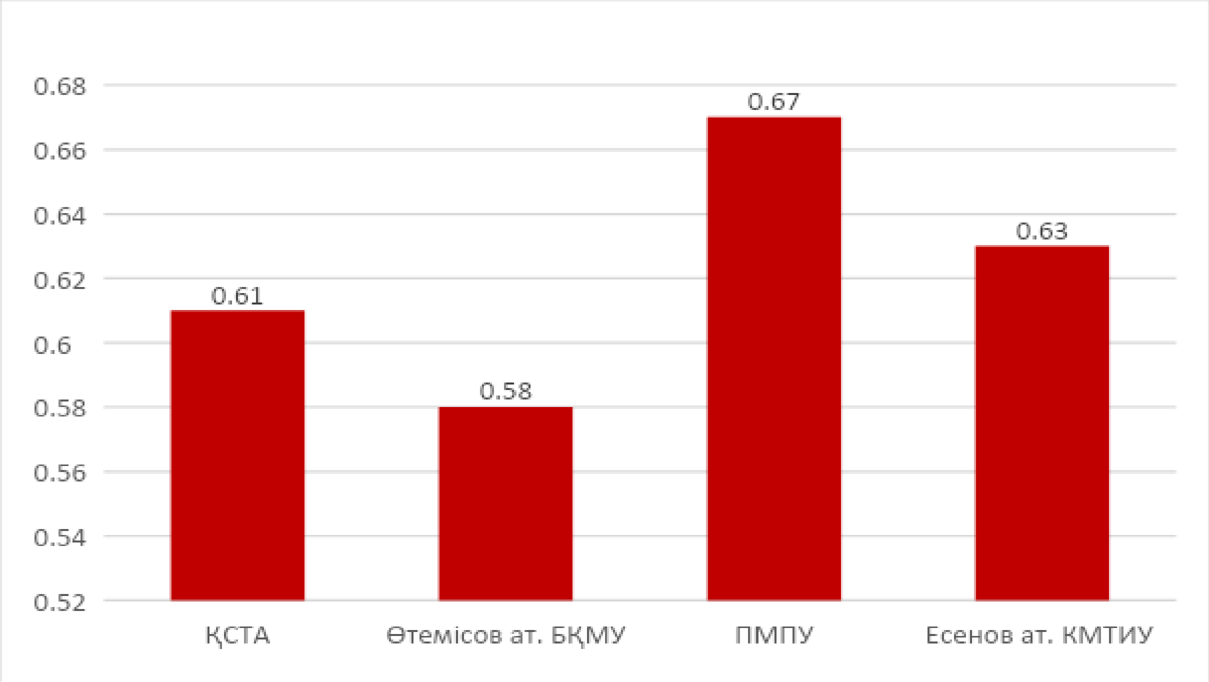


Сурет 38 – ҚСТА, БҚМУ, ПМПУ, КМТИУ салыстырмалы көрсеткіштері

Суреттен шығатын түйін, коммуникативтілік қабілеттің орташа деңгейі мен ұйымдастырушылық қабілеттің орташадан төмен деңгейі БҚМУ студенттерінен байқалады.



Сурет 39 – ЖОО салыстырмалы көрсеткіші (коммуникативтілік қабілет)



Сурет 40 – ЖОО салыстырмалы көрсеткіші (ұйымдастырушылық қабілет)

Білім алушылар қатарынан біршамасы қарым – қатынас құру қажеттілігі төмен, жаңа ортада мен ұжым ішінде жағымсыз сезім туындайды, жеке уақыт өткізуді ұнатады, жаңа таныстықтарға ұмтылмайды, аудитория алдында сөз сөйлеуге, сабақ айтуға қиналады, өзіне бейтаныс ортада қиындық сезінеді, өзіндік көзқарасын қорғай алмайды, сезімталдық сезініп көп ренжиді. Бұл білім алушылар мемлекеттік қызметке қызығушылығы төмен, өзіндік шешімдер қабылдаудан алшақ, бастамашылдық танытпайды.

Дене мәдениеті және спорт болашақ мұғалімдерін мамандығына сай имиджін ескеріп олардың басқарушылық құзыреттілігінің мәні мен мазмұнын, деңгейін арнайы негізде тексеру арқылы маман дайындау жүйесінде жаңа бағдар мен оны бағалау көрсеткіштерін, бірегейлік сипаттамаларын көрсетті.

Дене мәдениеті және спорт ұйымдастырушылық құзыреттілігінің ерекше мәні қарым – қатынаста көрінеді. Қарым – қатынастағы сәттілік басшылық ететін тұлғаның таңдап алған стилі мен оқу үдерісінде қолданатын қарым – қатынас құралдарына байланысты. Эксперимент нәтижесінде болашақ дене мәдениеті және спорт мамандарының басқарушылық құзыреттілігін қалыптасу деңгейінің төмендігін көрсетеді. Көрсетілген нәтижелерге сүйене отырып, болашақ мамандарда басқарушылық құзыреттілікті қалыптастыру үшін белгілі бір жүйелі жұмыс жүргізу қажеттілігі айқындалды.

Анықтау экспериментінің нәтижелері аталған университеттерде болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің коммуникативті және ұйымдастырушылық бейімділіктерін дамыту орташадан төмен деңгейде екенін көрсетті.

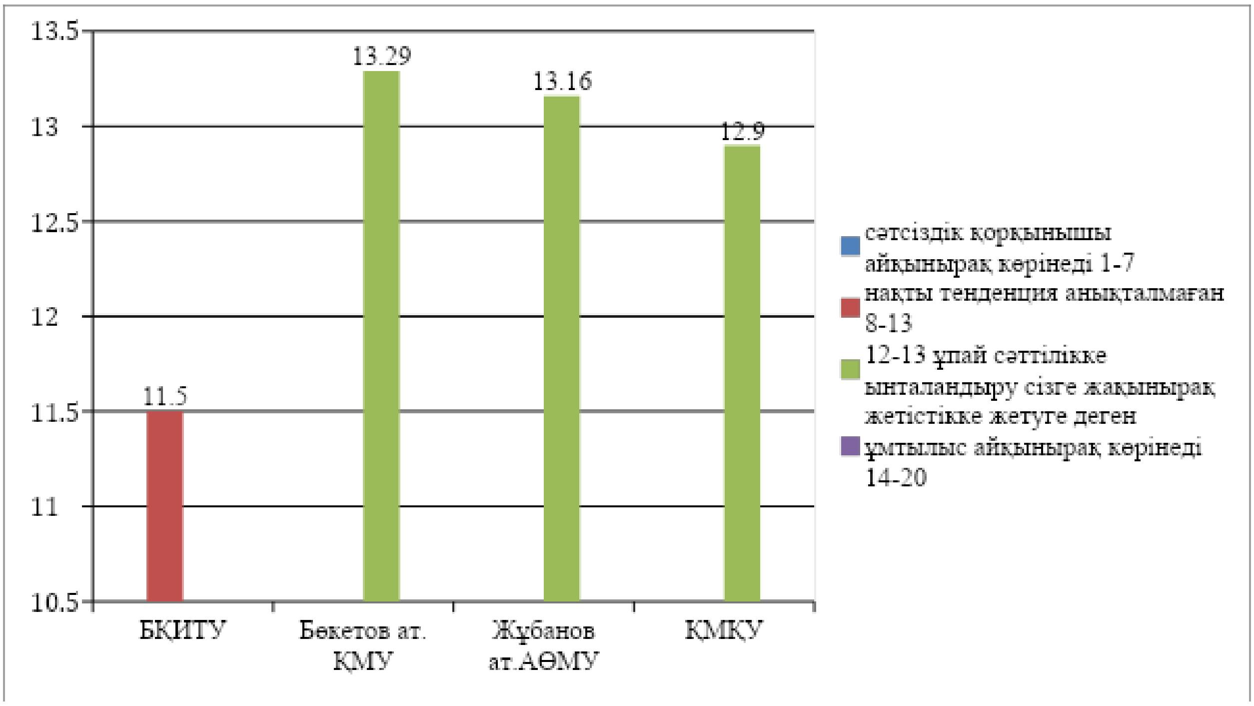
Бұл деңгей білім алушылары бойында қарым – қатынасқа түсуден бас тартады, жаңашылдық олар үшін қиындық тудырады, жалғыздықты жақсы көріп, өз таныстық аясын тарылтады, өзге адамдармен байланыс орнатуда қиындық сезінеді, өз пікірін білдіреді дегенмен қорғай алмайды, қоғамдық

қызметте бастамаға ұмтылмайды деуге болады, көптеген мәселелерде олар тәуелсіз шешімдер қабылдаудан аулақ болуды жөн көреді.

Бұл деңгейге жататын студенттердің ерекшелігі - олар қарым-қатынасқа ұмтылмайды, жаңа ортада, ұжымда өзін-өзі жайсыз сезінеді, өздерімен-өздері жалғыз уақыт өткізуді жөн көреді, таныстарын шектейді, адамдармен байланыс орнатуда және аудитория алдында сөйлеуде қиындық көреді, бейтаныс жағдайда абдырайды, өз пікірлерін қорғамайды, ренішті терең қабылдайды.

Зерделенген әдебиеттер тізімінде келтірілген зерттеу нәтижелері экспериментте алынған коммуникативті және ұйымдастырушылық қабілеттердің орташадан төмен деңгейі оң мотивация, мақсаттылық және кәсіби қызметті жүзеге асырудың қажетті жағдайларын жасау кезінде қалыптасудың жоғары деңгейіне дейін жеткізілуі мүмкін екенін көрсетеді.

Келесі кезекте осы аталған жоғары оқу орындарының “Табысқа деген мотивация және сәтсіздік алдындағы қорқыныш” тестінің (сурет 41) нәтижелеріне көшсек (А. А. Реан).



Сурет 41 – ЖОО студенттерінің табысқа мотивациясының көрсеткіштері

Суреттен байқағанымыздай: барлық көрсетілген жоғары оқу орындарында студенттердің көбінде -”жетістікке жетуге деген ұмтылыс айқынырақ” көрсеткіші басым, ал БҚИТУ студенттерінде нақты тенденция анықталмаған, яғни сәтсіздіктен қорқынышы да анық емес немесе жетістікке жету де жарқын емес.

Айқындаушы эксперимент нәтижелері көрсетекендей екі әдістеме бойынша да бізде БҚИТУ студенттерінің орташадан төмен деңгейіне назар аударып, сол университет студентерімен жұмыс жүргізуді мақсат еттік.

Келесі кезекте біз нақты 3 компонент бойынша болған өзгерістерге тоқталуды жөн көрдік. Экспериментке дейін және эксперименттен кейін эксперименталдыө және бақылау топтарының көрсеткіштеріне назар аударсақ.

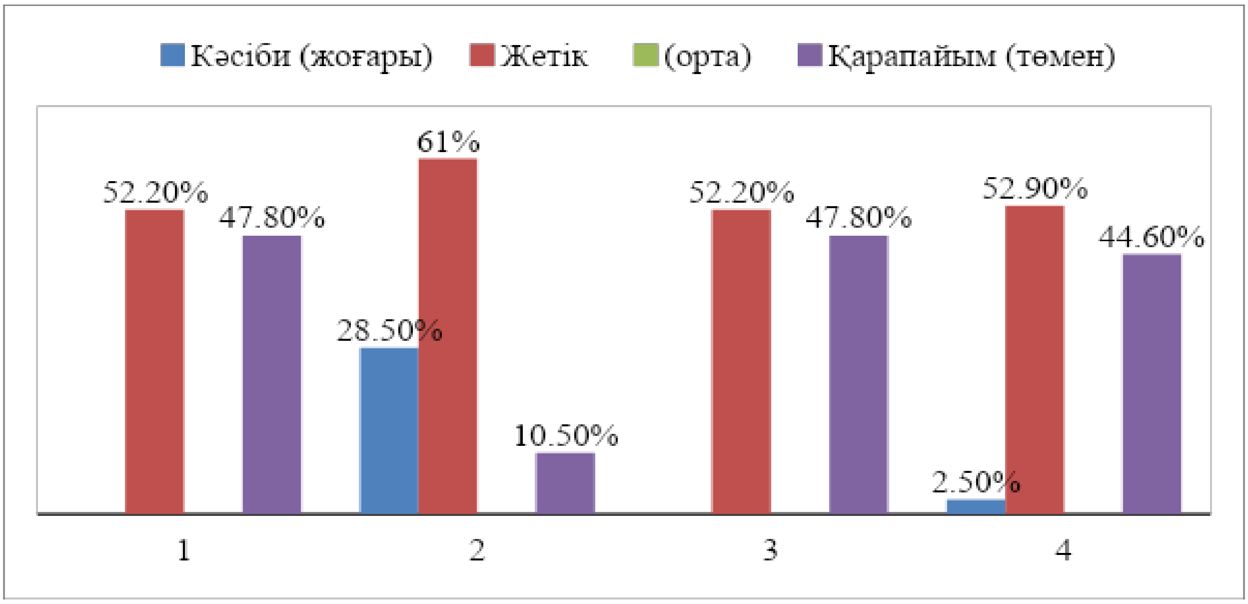
Көрсеткіштерді нақты 3 компонент бойынша анықтауға тырыстық: мотивациялық –құндылықтық, мазмұнды-іс-әрекеттік, рефлексивті-жаңалаушы.

БҚИТУ студенттерінің табысқа жету мотивациясы және сәтсіздіктен қорқу коэфициенті Реан шкаласы бойынша 20-дан - 11,5 болды. Бұл коэффициентті пайызға келтірсек -52,2 % құрайды (кесте 25).

Кесте 25 – Мотивациялық- құндылықты компоненті бойынша нәтижелер (Табысқа жету мотивациясы және сәтсіздіктен қорқу,А.А. Реан)

Деңгейлер / топтар	Эксперименттік топ		Бақылау тобы	
	Экспериментке дейін %	Эксперименттен кейін %	Экспериментке дейін %	Эксперименттен кейін %
Кәсіби (жоғары)	0	28,5%	0	2,5%
Жетік (орта)	52,2%	61%	52,2%	52,9%
Қарапайым (төмен)	47,8 %	10,5%	47,8%	44,6%

Кестедегі көрсеткіштерді диаграма түрінде анықтасақ (сурет 42).



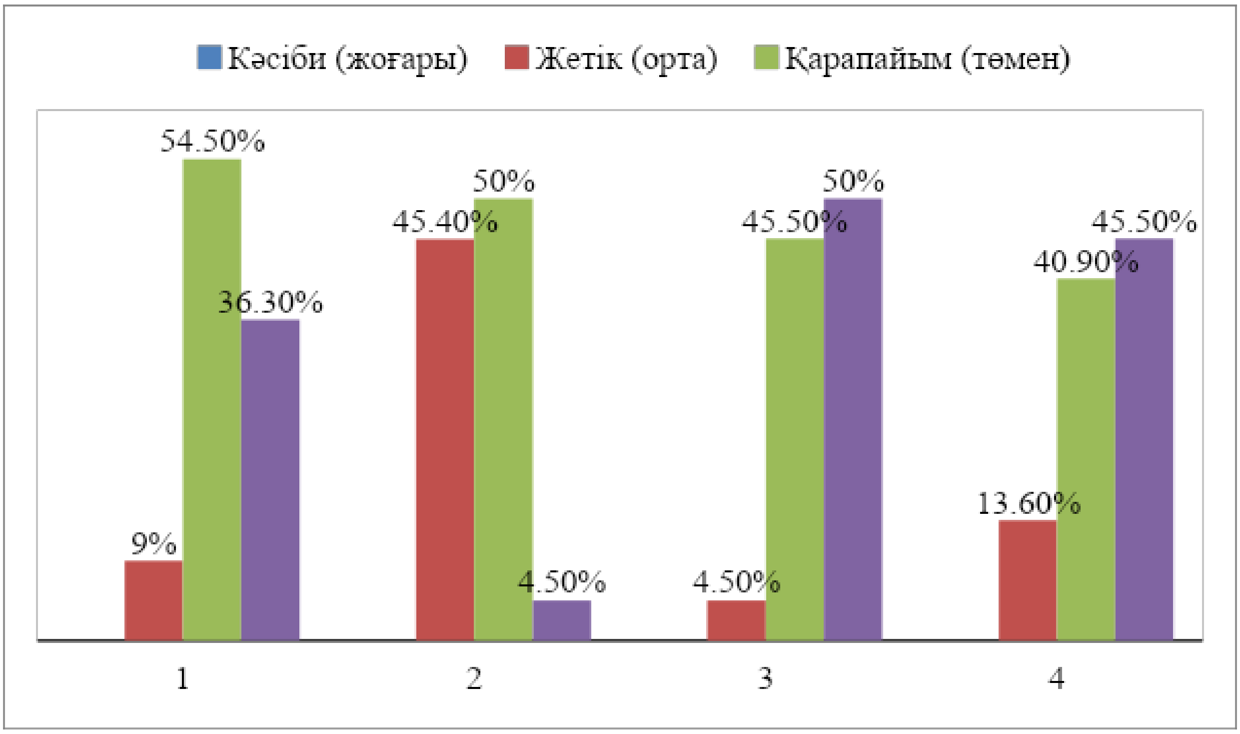
Сурет 42 – Мотивациялық- құндылықты компоненті бойынша салыстырмалы нәтижелер

Келесі кезекте мазмұндық –іс-әрекеттік компонент бойынша студенттердің білім деңгейін 26-шы кестеде анықтадық.

Кесте 26 – Мазмұндық-іс-әрекеттік компоненті бойынша нәтижелер (Элективті курс алдындағы тест (25 сұрақ) және "Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі " элективті курсы бойынша тест (100 сұрақ)

Деңгейлер / топтар	Эксперименттік топ		Бақылау тобы	
	Экспериментке дейін %	Эксперименттен кейін / %	Эксперименттке дейін %	Эксперименттен кейін %
Кәсіби (жоғары)	9%	45,4%	4,5%	9,09%
Жетік (орта)	54,5%	50%	45,5%	50%
Қарапайым (төмен)	36,3%	4,5%	50%	40,9%

Мазмұндық-іс-әрекеттік компоненті бойынша нәтижелерді 43-ші суретте көрсеттік.



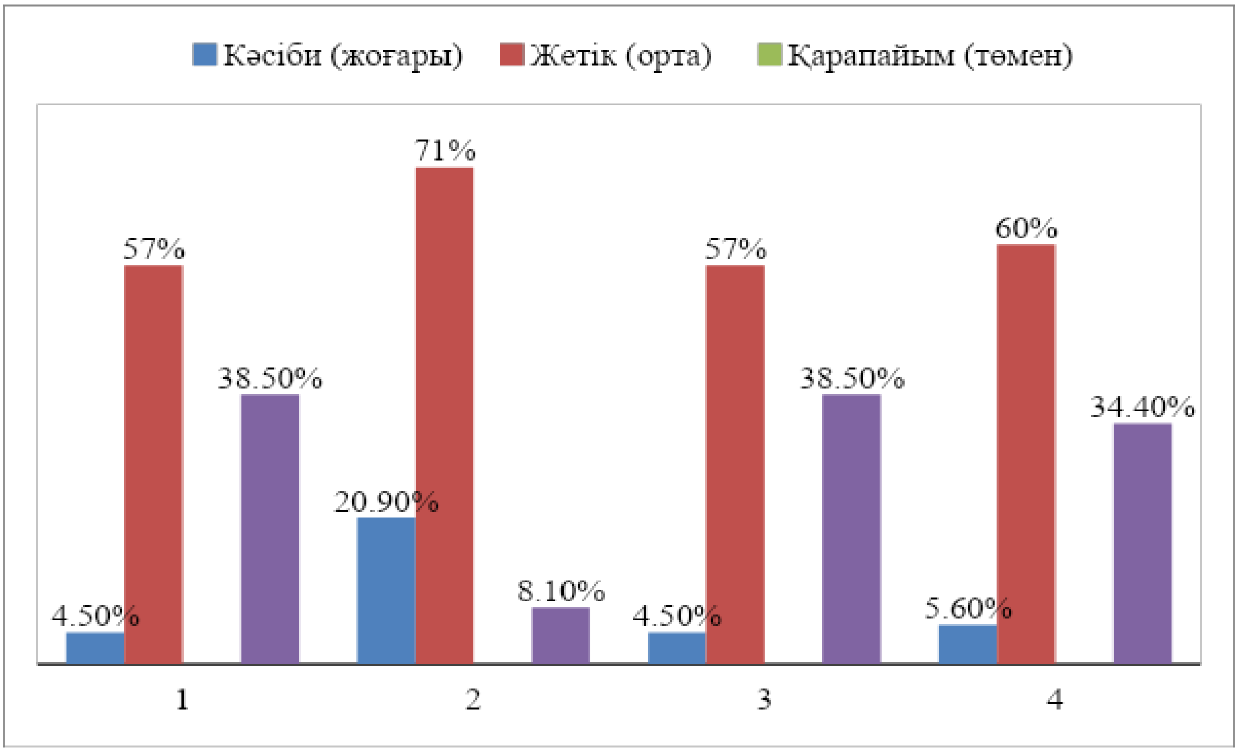
Сурет 43 – Мазмұндық-іс-әрекеттік компоненті бойынша салыстырмалы нәтижелер

Келесі кезекте рефлексивті-жаңалаушы компоненті бойынша нәтижелерді 27-ші кестеде анықтадық.

Кесте 27 – Рефлексивті-жаңалаушы компоненті бойынша нәтижелер (Коммуникативтік және ұйымдастырушылық қабілеттерін бағалау әдістемесі, В.В. Синявский, В.А. Федоришин)

Деңгейлер / топтар	Эксперименттік топ		Бақылау тобы	
	Экспериментке дейін адам саны/ %	Эксперименттен кейін адам саны/ %	Экспериментке дейін адам саны/ %	Эксперименттен кейін адам саны/ %
Кәсіби (жоғары)	4,5%	20,9%	4,5%	5,6%
Жетік (орта)	57%	71%	57%	60%
Қарапайым (төмен)	38,5%	8,1%	38,5%	34,4%

Рефлексивті-жаңалаушы компоненті бойынша салыстырмалы нәтижелерді 44-ші суретте көрсеттік.



Сурет 44 – Рефлексивті-жаңалаушы компоненті бойынша салыстырмалы нәтижелерді

Енді жоғарыда айтылғандарға сипаттама берсек.

Қалыптастырушы кезең басында біз ең алдымен студенттерден нақты білімдерін тексеру мақсатында тест алдық және соның нәтижесіне сәйкес жұмыстар белгіледік.

Басқару, менеджмент, басқарушылық құзыреттілік туралы білім деңгейін анықтау мақсатында студенттерден 25 сұрақтан құралған тест алдық.

Тест нәтижесі және жүргізілген диагностикалық әдістемелердің көрсеткіштері орташадан төмен болғандықтан қалыптастыру кезеңінде біз арнайы элективті курс әзірледік.

«Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» элективті курсы 3 курс студенттеріне жүргізілді.

Төменде қалыптастырушы экспериментке дейін және одан кейін эксперименттік және бақылау топтарының тест тапсырмаларының көрсеткішін келтіреміз.

Эксперименттік топта - 15 студент, бақылау тобында - 15 студент алдық. Төменде кестеде кездейсоқ тәсілі арқылы студенттердің білім көрсеткіштерін анықтауға тырыстық.

Кесте 28 – Қалыптастырушы экспериментке дейін және одан кейін эксперименттік және бақылау топтарының «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» пәні бойынша тест тапсырмаларын орындау көрсеткіштері.

Эксперименттік топ			Бақылау тобы		
Қатысушы	Эксперимнтке дейін	Эксперименттен кейін	Қатысушы	Эксперимнтке дейін	Эксперименттен кейін
Б-в	8	14	М-й	10	12
Е-лы	12	20	М-в	11	11
Ж-в	11	20	М-ев	8	10
К-ва	10	18	Мр-в	13	13
К-т	12	22	Н-в	12	12
К-лы	13	21	Н-ов	9	10
К-в	11	19	Р-в	13	12
М-в	10	16	С-в	10	11
Мд-в	9	15	С-ев	12	13
М-н	9	18	С-ов	11	11
М-ва	12	17	С-н	12	12
Н-в	11	20	Ст-в	11	13
С-в	9	17	Ср-н	9	8
Т-н	9	15	Сн-в	11	8
У-в	12	21	Т-ва	13	12

Кесте 29 – Экспериментке дейін және одан кейінгі эксперименттік және бақылау топтары арасындағы «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» пәні бойынша білімдеріндегі айырмашылықтар

Тестілеу уақыты	Эксперименттік топ		Бақылау тобы		t	P
	$\overline{X}$	S	$\overline{X}$	S		
Экспериментке дейін	10,53	1,46	11,0	1,51	0,920	> 0,05
Эксперименттен кейін	18,20	2,48	11,2	1,60	10,77	< 0,001

Кесте 30 – Экспериментке дейін және одан кейінгі эксперименттік және бақылау топтарының «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» пәні бойынша білімдеріндегі айырмашылықтар

Топ атауы	Экспериментке дейін		Эксперименттен кейін		t	P
	$\overline{X}$	S	$\overline{X}$	S		
Эксперименттік топ	10,53	1,51	18,20	2,37	10,74	< 0,001
Бақылау тобы	11	1,56	11,2	1,60	0,485	> 0,05

«Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» пәні бойынша білім деңгейін анықтау мақсатында салыстырмалы эксперимент жүргізу үшін БҚИТУ университетінің студенттерінен әрбірі 15 адамнан тұратын эксперименттік (ЭТ) және бақылау (БТ) тобы құрылды.

Екі топта да «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» пәні бойынша элективті курсты өткізу басталғанға дейін және оны оқып, меңгергеннен кейін 25 тапсырмадан тұратын тест арқылы тестілеу өткізілді.

Эксперимент мақсатына сәйкес, «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» пәні бойынша сабақтар тек эксперименттік топта өткізілді. Бақылау тобы бұл элективті курсты меңгерген жоқ. ЭТ және БТ тестілеу нәтижелері 28-ші кестеде көрсетілген.

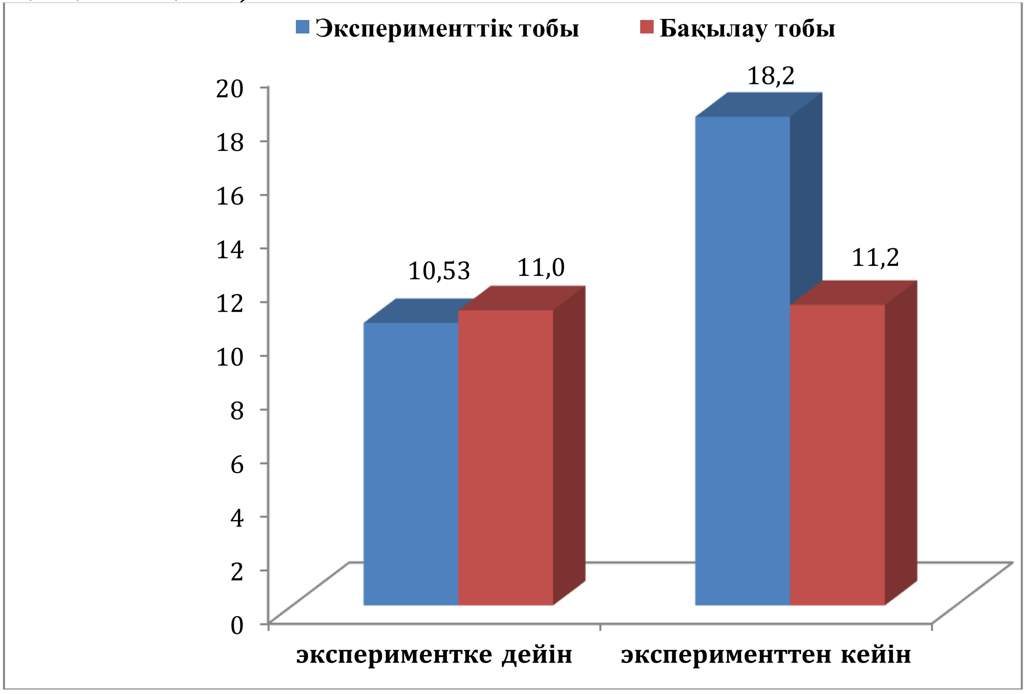
Стьюдент критерийін қолдана отырып, нәтижелерді салыстыру нәтижесінде эксперимент басталғанға дейін эксперименттік және бақылау топтарының білім деңгейінде еш айырмашылық жоқ екені көрінді.

Орта есеппен, 25 тест тапсырмасынан ЭТ 10,53 дұрыс жауап берсе, бақылау тобының дұрыс жауаптарының саны 11,0-ді құрады. 29-шы кестеде көрсетілген Стьюдент t-критерийінің мәні 0,920-ге тең болды, бұл стандартталған критикалық мәндерге сәйкес эксперименттік және бақылау топтарының білімі арасындағы айырмашылықтардың шындыққа жанаспайтындығын көрсетеді (P > 0,05). Басқаша айтқанда, эксперимент алдында ЭТ және БТ білім деңгейі бірдей болды.

Осы топтарды қайта тестілеу элективті курстан өткен эксперименттік топтың оқытылған пән бойынша білім деңгейі бақылау тобынан едәуір асып

түскенін көрсетті. Т-критерий мәні 10,77-ге тең, ал айырмашылықтардың шынайылығы ең жоғары деңгейге сәйкес келеді (Р < 0,001).

Топтар арасындағы айырмашылықтың кездейсоқ емес, оның элективті курсты тиімді меңгерудің нәтижесі екендігіне көз жеткізу мақсатында эксперименттік топтың экспериментке дейінгі және одан кейінгі нәтижелеріне салыстыру жүргізілді (сурет 45). 30-шы кестеде көрсетілген оның қорытындысы ЭТ-тың курсты аяқтағаннан кейін өзінің білімін едәуір жақсартқанын көрсетеді (t = 10,74; Р < 0,001).



Сурет 45 – БҚИТУ студенттерінің элективті курсқа дейінгі және кейінгі салыстырмалы нәтижелерінің көрсеткіші

Бақылау тобы тәжірибеден кейін тестілеу нәтижелерін 11,0-ден 11,2 баллға дейін біршама жақсартқан, алайда статистикалық тұрғыдан бұл жақсарту шынайы болып табылмайды (t = 0,485; Р > 0,05), себебі t-критерийдің шынайылығының критикалық мәні 2,05-тен кем болмауы тиіс.

Келтірілген салыстыру қорытындысы эксперименттік топтың «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» пәні бойынша білімінің жақсаруы элективті курсты тиімді зерттеудің нәтижесі болып табылатындығын дәлелдеді. Өз кезегінде білімнің жақсаруы кәсіби деңгейдің жоғарылағандығын және тиісінше мамандарды даярлау сапасының артқандығын айғақтайды.

«Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» пәні бойынша тапсырылған емтихан қорытындысы эксперимент нәтижелерінің шынайылығын растап отыр - оқытудың кредиттік технологиясы талаптары бойынша емтихан тапсырған студенттер үлгерімнің жоғары деңгейін көрсетті.

Осы тұста болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру бойынша мамандарды даярлаудың оқыту үрдісінде олардың кәсіби базалық түйінді құзыреттіліктерінің деңгейін анықтауда

дескрипторларды құрылымдық бірлік есебінде пайдаланған жөн деп есептейміз [220].

Сонымен қатар, «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» атты элективті курсты меңгерген студенттерден біз басқарушылық құзыреттілігінің қалыптасуымен қатар болашақ маманның педагог имиджі туралы да бойларында оң өзгерістер байқадық.

Параграф бойынша түйін: Ғылыми зерттеу барысында өткізілген анықтаушы және қалыптастыру эксперимент нәтижелерінің дәлдігін тескеру мақсатында Стьюдент критерийін пайдаландық.

Бақылау тобы тәжірибеден кейін тестілеу нәтижелерін 11,0-ден 11,2 баллға дейін біршама жақсартқан, алайда статистикалық тұрғыдан бұл жақсарту шынайы болып табылмайды (t = 0,485; P > 0,05), себебі t-критерийдің шынайылығының критикалық мәні 2,05-тен кем болмауы тиіс.

3 тарау бойынша тұжырым

Шетелдік озық педагогикалық тәжірибені зерделеу біздің зерттеу мәселеміздің кеңінен қарастырылғанын көрсетті.

Нақтыласақ, болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру бойынша мамандарды даярлаудың жаңа бағыттары жүзеге асырылуда екенін байқадық: «Спорт менеджменті», «Спорттық іріктеу және резерв бойынша менеджмент», «Спорттық ғимараттар менеджменті», «Wellness-менеджмент», «Спорттық іс-шаралар менеджменті», «Спорттық ұйымдар менеджменті» және т.б.

Зерттеу барысында біз болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мақсатында элективті курс, арнайы клуб жұмыс ұйымдастырылды. Оқыту барысында пайдаланылған инновациялық әдіс-тәсілдер өз нәтижелерін көрсетті.

«Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» пәні бойынша тапсырылған емтихан қорытындысы эксперимент нәтижелерінің шынайылығын растап отыр - оқытудың кредиттік технологиясы талаптары бойынша емтихан тапсырған студенттер үлгерімнің жоғары деңгейін көрсетті.

Ғылыми зерттеу барысында өткізілген анықтаушы және қалыптастыру эксперимент нәтижелерінің дәлдігін тескеру мақсатында Стьюдент критерийін пайдаландық.

ҚОРЫТЫНДЫ

Зерттеу барысында жасалған теориялық талдаулар барысы мен алынған тәжірибелік-эксперименттік жұмыстар негізінде төмендегідей қорытынды жасауға болады:

1. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру, педагогикалық басқару, басқару идеясының даму концепциялары мен теориялары талданды.

2. Басқару - мектептегі психологиялық, ұйымдастырушылық және әдістемелік процестер мен қатынастарды саналы түрде реттеу.

Мұғалімнің басқарушылық іс – әрекеті көптеген әрекеттердің үздіксіз қозғалысынан тұратын үдеріс, ол басқарушылық субъектімен іске асып, басқарылатын объект бойындағы өзгерістер қалыптастыру үдерістері негізінде жүреді, мұғалім мен білім алушы арасында тиімді қарым – қатынас құрылып, бірлескен мақсат, міндеттер анықталып, нәтижелі іс – әрекетке бағдарланған үдеріс жүреді.

Білім беру мазмұны - оқу үдерісін ұйымдастыруды, бағалау жүйесін, "мұғалім – оқушы" өзара қарым-қатынас жүйесін жаңарту, білім берудің барлық компоненттерінде-мазмұнын, әдістерін, нысандары мен құралдарын жаңарту.

Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігі деп теориялық және практикаға бағытталған білім, менеджмент саласындағы дағдылар, ішкі ресурстар жүйесін жүзеге асыруға дайын болу: өзін-өзі анықтау, сыни ойлау, шығармашылық, өз іс-әрекетін рефлекстеу және оқу процесінің барлық қатысушыларының іс-әрекетінің рефлексиясын ұйымдастыру, өзін-өзі тану сияқты мінез-құлықтың өзіндік моделі түсініледі.

3. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық - функционалды моделі мақсатты, диагностикалық, мазмұнды, ұйымдастырушылық және нәтижелі блоктарды қамтиды.

Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру компоненттері, өлшемдері, көрсеткіштері және деңгейлері анықталды.

4. «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» элективті курсын, "Басқарушы мектебі" үйірмесінің жұмысын, "Басқарушылық құзыреттілік негіздері" электрондық оқулығын қамтитын болашақ дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесі жасалды.

Әдістеменің негізін құрайтын «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» пәні бойынша білім деңгейін анықтау мақсатында салыстырмалы эксперимент жүргізу үшін БҚИТУ университетінің студенттерінен әрбірі 15 адамнан тұратын эксперименттік (ЭТ) және бақылау (БТ) тобы құрылды.

Екі топта да «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» пәні бойынша элективті курсты өткізу басталғанға дейін және оны

оқып, меңгергеннен кейін 25 тапсырмадан тұратын тест арқылы тестілеу өткізілді.

Эксперимент мақсатына сәйкес, «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» пәні бойынша сабақтар тек эксперименттік топта өткізілді.

Элективті курстан өткен эксперименттік топтың оқытылған пән бойынша қайта тестілеу білім деңгейі бақылау тобынан едәуір асып түскенін көрсетті. Т-критерий мәні 10,77-ге тең, ал айырмашылықтардың шынайылығы ең жоғары деңгейге сәйкес келеді ($P < 0{,}001$).

Топтар арасындағы айырмашылықтың кездейсоқ емес, оның элективті курсты тиімді меңгерудің нәтижесі екендігіне көз жеткізу мақсатында эксперименттік топтың экспериментке дейінгі және одан кейінгі нәтижелеріне салыстыру жүргізілді. Қорытындысы ЭТ-тың курсты аяқтағаннан кейін өзінің білімін едәуір жақсартқанын көрсетеді ($t = 10{,}74$; $P < 0{,}001$).

Зерттеу нәтижелерін саралай келе, болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мақсатында төмендегідей әдістемелік ұсыныстар берілді:

- Жоғары оқу орнының оқу жоспарына таңдау компоненті ретінде біз құрастырған «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» атты элективті курсты, сонымен қатар зерттеу барысында жинақталған материалдарды пән мазмұнына енгізу;
- ЖОО-ның институт көлемінде педагогтың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мәселесі төңірегінде оқытушыларға арналған семинарлар мен дәрістер циклын ұйымдастыру;

Сонымен қатар, зерттеу нәтижесі ретінде баспадан шыққан:

- «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» элективті курсы. Әдістемелік құрал. 2019ж
- « Басқару құзыреттілік негіздері» Электрондық оқулық. 2020 ж.
- «Білім беру мен спорт жүйесіндегі басқару: құрылымдық-логикалық сызба, сурет, кесте түрінде/Управление в системе образования и спорта: в структурно-логических схемах, рисунках и таблицах». Оқу-әдістемелік құралы.
- «Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігі» Оқу-әдістемелік құралын (2022ж.) жоғары оқу орнының біртұтас педагогикалық үрдісінде пайдалануға ұсыну.

Зерттеу жұмысымызда осы мәселелер толық шешімін тапты деуге болмайды. Келешектегі зерттеу мәселесі ретінде жоғары оқу орнынан кейінгі білім беруде дене мәдениеті және спорт бағыты бойынша білім алушы магистранттардың басқарушылық құзыреттілігін дамыту қарастырылып отыр.

ПРАКТИКАЛЫҚ ҰСЫНЫСТАР

Білім беруге арналған заманауи талаптарды ескеріп дене мәдениеті және спорт саласы мамандарын даярлауға аса мән беру, оның барысында қазіргі сұранысқа ие негізгі құзыреттіліктерді қалыптастыру, оның қатарында біздің зерттеуге сай болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру өзектілігі айқын.

1. Зерттеу барысында жүргізілген теориялық талдау негізінде айқындалған болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру мүмкіндіктері, нақтыланған «Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігі» ұғымының мазмұны мен құрылымдық үлгісін, болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың құрылымдық-функционалдық моделін осы сала мамандарын дайындау мазмұнына, нақты жүргізілетін пәндердің құрылымына тақырыптар негізінде енгізілсе, заманауи талаптарға сай басқарушылық құзыреттілік мәнін арттырар еді;

2. Зерттеу нәтижелері негізінде 5В010800 – Дене шынықтыру және спорт мамандығының студенттеріне арналған «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» таңдау курсы, оның құрамын түзуші дәріс (30 сағат), семинар (15 сағат), студенттердің өзіндік жұмысы (45 сағат), оқытушы басқаруымен жүргізілетін студенттердің өзіндік жұмыстары (45 сағат), сабақтар барысында қолданылған тиімді тәсілдемелер: спортшы имиджін дамыту мүмкіндіктері, кейстер, тренинг жаттығуларының түрлерін, диспут түрлері, эссе жазу түрлері, топтық және ұжымдық талдау нәтижелері болашақ дене мәдениеті және спорт мамандарын даярлау мазмұнына енгізілсе, ол болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруға оң ықпал етер еді;

3. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыруда болашақ мамандардың сабақтан тыс іс – әрекетін белсендіру үшін, өзіндік даму, өзіндік бақылау, кәсіби деңгейде өзіндік орнын табу мен болашақ жетілдіру негіздерін игеру үшін «Басқарушы мектебі» клубының бағдарламасы ұсынылды, оның барысында талдау қабілетін қалыптастыруға өзіндік портфолио құру мен қорғау, қарым – қатынас дағдыларын қалыптастыру үшін, арнайы психологиялық тренингтер мен жаттығулар, басқарушылық белсенділікті арттыру үшін, іскерлік және рөлдік ойындар ұйымдастырылып, бірлескен іс – әрекет дағдыларын дамыту үшін, шығармашылық өзіндік жобалар құру, жұмыс уақытын жоспарлау мен ұйымдастыру мүмкіндіктерін арттыру үшін арнайы әдістер таңдалды, осы мазмұнда жүргізілген жұмыстар студенттердің өзіндік жұмысын, оқытушымен бірлесіп жасалатын өзіндік жұмыс мазмұнына ендірілсе, басқарушылық құзыреттілік әлеуетін арттырар еді;

4. Ғылыми зерттеу нәтижелерін қорытындылай келе оқу үдерісіне «Басқарушылық құзыреттілік негіздері» электрондық оқулығы мен үш тілдегі «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» әдістемелік құралы енгізілді, оның барысында студенттер электронды оқулықта

берілген 8 (сегіз) тақырып бойынша жұмыс жасап, әрбір тақырыпқа сәйкес келетін негізгі элементтер: миға шабуыл, дәріс, сызба, студенттің өзіндік жұмысына 25 суреттегідей тапсырма және онлайн тест орындап, жүргізілген сабақтарына тиімді рефлексиялық әрекет көрсете алды, осы негізде бұл оқулықтардың оқу үдерісінде тиімді қолданылуы жалғасын тапса;

5. «Білім беру мен спорт жүйесіндегі басқару: құрылымды-логикалық сызба, сурет, кесте түрінде» атты қазақ және орыс тілдеріндегі оқу-әдістемелік құралы мен «Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігі» оқу-әдістемелік құралы әзірленіп, дене мәдениеті және спорт саласында болашақ мамандарды даярлаудың оқу-тәрбие үрдісіне енгізілді, ол өз кезегінде бұл сала бойынша сапалы мамандарды даярлау үдерісін жандандырып, оқу – әдістемелік база қорын толықтырып, болашақ маман даярлау моделдерінің жаңа үлгілерін ашуға жол береді;

Біздің ғылыми зерттеуімізде берілген мәселелер толық деңгейде өз шешімін тапты деп айта алмаймыз, әлі зерттеу мәселесі аясын кеңейтуге бағытталған жұмыстар жүргізілуі керек, олардың нәтижелері оқу үдерісін толықтыруға бағытталуы керек деп есептейміз.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 "Педагог" кәсіптік стандартын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрінің м.а. 2022 жылғы 15 желтоқсандағы № 500 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2022 жылғы 19 желтоқсанда № 31149 болып тіркелді. https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2200031149. 22.12.2022.

2 Можаева О.И., Шилибекова А.С., Зиеденова Д.Б. Бастауыш сынып мұғалімдеріне арналған критериалды бағалау бойынша нұсқаулық: Оқу-әдіст. құрал // «Назарбаев Зияткерлік мектептері» ДББҰ. - Астана, 2016. - 48 б.

3 Қазақстан Ұлттық энциклопедиясы. - Алматы, 1999. - Т. 2. - 720 б.

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

5 Марин М.И., Иванихин И.В., Лончак С.И. Оценка управленческой компетентности руководящих кадров ГПС: Метод. пособие. - М.: 1998. - 10 с.

6 Якушева С.Д. Педагогический имидж современного преподавателя высшей школы // Актуальные проблемы педагогики и психологии: мат. межд. заочной научно-практ конф.– Новосибирск: «Сибирская ассоциация консультантов», 2011. - Ч. I. - С. 71-82.

7 Максименко А.М. Теория и методика физической культуры / учебник М.: Физическая культура, 2005. - 533 с.

8 Краевский В.В. Педагогика и ее методология вчера и сегодня // Педагогическая наука и ее методология в контексте современности: сБ. науч. ст. М., 2001. - С. 6-29.

9 Обновление содержания средного образования: вопросы и ответы-Орлеу, Астана. -2017. - 45 с.

10 Колодезникова С.И. Научно-методические основы формирования управленческой компетентности будущего специалиста по физической культуре и спорту//Сибирский педагогический журнал, 2013. - №2. - С.107-111.

11 Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары» атты Қазақстан халқына Жолдауы https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyn-adiletti-kazakstannyn-ekonomikalyk-bagdary-atty-kazakstan-halkyna-zholdauy-18333 15.09.2023.

12 Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары» атты Қазақстан халқына Жолдауы https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyn-adiletti-kazakstannyn-ekonomikalyk-bagdary-atty-kazakstan-halkyna-zholdauy-18333 30.10.2023.

13 "Білімді ұлт" сапалы білім беру" ұлттық жобасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 12 қазандағы № 726 қаулысы. Күші жойылды - Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 22 қыркүйектегі № 828 қаулысымен. https://egi.edu.kz/wp-content/uploads/2022/04/kaz.pdf 05.06.2023.

14 Профессиональный стандарт «Педагог» Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» №133 от 8 июня 2017 года. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36778129 12.06.2022.

15 В Казахстане впервые запустили программу MBA и EMBA по спортивному менеджменту. https://informburo.kz/novosti/v-kazahstane-vpervye-zapustili-programmu-mba-i-emva-po-sportivnomu-menedzhmentu 23.03.2024.

16 «Қазақстан Республикасының дене шынықтыру мен спорт саласын дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыздағы № 251 қаулысы https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2300000251 12.07.2021.

17 Ғылым жөніндегі ұлттық баяндама. https://www.gov.kz/memleket/entities/science/documents/details/574805?lang=kk 14.12.2023.

18 Баршаға қолжетімді сапалы білім. Педагогтердің I съезіне Ұлттық баяндамажобасы.-Астана-2023. https://www.gov.kz/uploads/2023/9/27/c2a7ecf77490c57741d6746c45e37a77_original.842417.pdf 27.10.2023.

19 Васильев Ю.В. Педагогическое управление в школе: методология, теория, и практика. – М.: Педагогика, 1990. - 144 с.

20 Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. М.: Вильямс, 2000. – 282 с.

21 Файоль А. Общее и промышленное управление. – М.: Контроллинг, 2006. – 278 с.

22 Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента. Пер с англ. – М: Контроллинг, 2007. – 318 с

23 Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление / М.: Педагогика, 2009. – 244 с.

24 Управление развитием школы / Под ред. Поташника М.М. и Лазарева В.С. – М.: Новая школа, 2002. – 287 с.

25 Третьяков П.И. Управление школой по результатам: Практика педагогического менеджмента М.: Новая школа, 1997 - 288 с.

26 Шамова Т.И., Даниленко Т.М., Шибанова Г.Н. Управление образовательными системами: учеБ. пособие для студ. высш. учеБ. Заведений; под ред. Т.И. Шамовой - 5-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 384 с.

27 Байденко В. И. Компетенции в профессиональном образовании (К освоению компетентностного подхода) // Высшее образование в России. – 2004. – № 11. – С. 3-14.

28 Ведерникова Л.В. Развитие субъектной профессионально-личностной позиции педагога в практико-ориентированной подготовке https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-subektnoy-professionalno-lichnostnoy-pozitsii-pedagoga-v-praktikoorientirovannoy 13.11.2019.

29 Вербицкий А.А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения // Материалы к четвертому заседанию методологического семинара 16

ноября 2004 г. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 84 с.

30 Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учебное пособие. – Воронеж, 2003. - С.22-35.

31 Сенько Ю.В. Гуманитарная парадигма образования // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. 2014. №1. https://cyberleninka.ru/article/n/gumanitarnaya HYPERLINK "https://cyberleninka.ru/article/n/gumanitarnaya%2020.01.2020" 20.01.2020.

32 Абульханова-Славская К.А., Брушлинский А.В. Философско-психологическая концепция С.Л. Рубинштейна. - М.: Наука, 1989. - 243 с.

33 Ананьев Б.Г., Бардовский В.А., Батракова И.С. Развитие профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава в условиях реформирования высшего образования // Человек и образование. - 2009. - № 3. - С. 44-49.

34 Бодалёв А.А. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности: пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А. А. Бодалёва, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. - М. : Издательство института психотерапии, 2001. - 497 с.

35 Мясищев В.Н. Психология отношений. - М.: Институт практической психологии, 1998. - 386 с.

36 Петровский В.А. Феномен субъектности в психологии личности: дис. …. док. псих. наук: 19.00.11. - М., 1993. – 76 с.

37 Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. Изд. 2-е. М.: Педагогика, 1976. – 365 с.

38 Узнадзе Д.Н. Психология установки. Учебное пособие: Изд.Питер 2001. - 55 с.

39 Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно- целевая основа компетентностного подхода в образовании.- М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.

40 Рябуха Н.Н. Формирование основ готовности будущих учителей к управлению педагогическим процессом: дис. …к.п.н: 13.00.01. – Алматы. - 1990. - С. 35-43.

41 Баймолдаев Т.М. Педагогический менеджмент и современное управление школой. – Алматы: Ғылым, 2001. – 135 с.

42 Исламгулова С.К. Теория и практика управления развитием педагогической системы общеобразовательной средней школы: дис. …докт. пед. наук: 13.00.01. – Алматы, 2009. – 40 с.

43 Кудайбергенева К.С. Құзырлылық білім сапасының критерийі: әдіснамалық және ғылыми-теориялық негіздері. – Алматы, 2008. – 328 б.

44 Садирбекова Д.К. Болашақ педагогтардың басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру: фил.док. (PhD). …дисс: 6D010300. - Алматы, 2018. - 167 б.

45 Асқарқызы С. Университет жағдайында әлеуметтік-педагогикалық жұмыс менеджерлерін даярлаудың ғылыми-педагогикалық негіздері: фил. док. (PhD). …дисс: 6D012300. – Алматы. 2018 - 156 б.

46 Пфейфер Н.Э. Профессионально-педагогический потенциал специалиста по физической культуре и его формирование в условиях высшего педагогического образования: дис. …док. пед. наук: 13.00.04. – СпБ., 1996. - 283 с.

47 Ержанова Р.К. Формирование профессионально-педагогического потенциала педагога профессионального обучения на основе синергетического подхода в условиях непрерывного образования: дис. ...канд.пед.наук: 13.00.08. – Павлодар: 2009. – 163 с.

48 Жарықбаев Қ.Б. Психология негіздері: оқулық. 6-бас. өнд., толық. – Алматы: ЭВЕРО, 2005. – 464 б.

49 Намазбаева Ж.И. Жалпы психология: оқулық ҚР білім және ғылым министрлігі. – Алматы: Абай атындағы ҚазҰПУ Психология институты, 2006. – 296 б.

50 Джакупов С.М. Психологическая структура процесса обучения.изд. - Алматы: Қазақ университеті, 2009. – 308 с.

51 Сангилбаев О.С. Жантану атауларының түсіндірме сөздігі, Алматы, 2006. - 66 б.

52 Шерьязданова Х.Т. Психологические основы профессиональной подготовки педагогов и психологов дошкольного образования: автореф. ... док. психол. наук: 19.00.07. – 1999. –47 с.

53 Ерментаева А. Р. Жоғары мектеп психологиясы: оқулық. Алматы: Дәуір, 2012. - 492 б.

54 McGregor D. The Human Side of Enterprise, Penguin Books, 1987. - P.55-59.

55 Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента. Пер с англ. – М: Контроллинг, 2007. – 318 с.

56 Гончарова Л.И. Формирование рынка образовательных услуг: дис. … канд. пед.наук: 08.00.01.– Саратов: 1997.

57 Рыскалиев С.Н. Мектепте «дене тәрбиесі» пәнінен жаңартылған білім беру мазмұнын жүзеге асыру жағдайында мұғалімдерді дайындау Дене тәрбиесінің теориясы мен әдістемесі. – 2018. – №1(51). – Б. 6-11.

58 Починкин А. В. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта : учеб. пособие . – М. : Спорт, 2017. – 384 с.

59 Борисов А.Б. Большой экономический словарь. М. – 2006. – 543 с.

60 Мескон М.Х., Хедоури Ф., Альбер М. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2005. – 702 с.

61 Минцберг Г. Менеджмент Природа и структура организаций глазами гуру. Т.15. (Библиотека Сбербанка) Strange World of Organizations .https www.alpinabook.ru/catalog/book-584320/ 12.04.2020.

62 Румянцева Е.Е. «Эффективное управление сложными инвестиционными проектами» (212 с., 1995; ISBN 5-85941-082-4).- 65 с.

63 Драчева Е.Л. Менеджмент : учеБ. для студ. учреждений сред. проф. образования / 13-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2012. - 304 с.

64 Трубочкина М.И. Управление затратами предприятия: учеБ. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» / М.: Инфра-М, 2005. - 215 с.

65 Морозова Н.А. Российское дополнительное образование как многоуровневая система: развитие и становление:автореф.дис. ...док. пед.наук: 13.00.01. - Моск. пед. гос. ун-т. М., 2003. - 42 с.

66 Calderón A., MacPhail A. Seizing the opportunity to redesign physical education teacher education: blending paradigms to create transformative experiences in teacher education. Sport, Education and Society. 2023. – Vol.28(2). – P.159–172. doi:10.1080/13573322.2021.1997981.

67 Pennington T., Prusak K., Beddoes Z. Preparing Successful Advocates Through PETE Programs: A Framework for Advocacy in Physical Education. // Journal of Physical Education, Recreation & Dance. 2023. – Vol.94(2). – P.19–24. doi:10.1080/07303084.2022.2146608.

68 Moreno-Murcia J.A., Sicilia A., Cervelló E., Huéscar E., Dumitru D.C. The Relationship between Goal Orientations, Motivational Climate and Selfreported Discipline in Physical Education. // Journal of Sports Science & Medicine. 2011. - Vol.10(1). – P.119–129.

69 Usman N., AR M., Murziqin R., ZA T. The Principal’s Managerial Competence in Improving School Performance in Pidie Jaya Regency. Advanced Science Letters. 2018. – Vol.24(11). – P. 8297–8300. doi:10.1166/asl.2018.12545.

70 Духина Т.Н. Проблема выбора стилей руководства в управленческой культуре: теоретический анализ / Историческая и социально-образовательная мысль. – 2016. – Т. 8, № 1-2. – С. 140-144.

71 Тидор С. Н. Психология управления: от личности к команде. — Петрозаводск: Периодика, 1997. - 77 с.

72 Клочева Г.М. Управление образовательными системами: учебно-методическое пособие для студентов педагогических вузов по общепрофессиональной подготовке – Челябинск: Цицеро, 2014. – 109 с.

73 Урбанович А.А. Психология управления: Учебное пособие.- Мн.: Харвест, 2003. - 640 с.

74 Фатхутдинов Р.А. Концепция новой теории управления конкурентоспособностью и конкуренцией // Современная конкуренция. 2007. №1.–С.73-86. https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-novoy-teorii-upravleniya-konkurentosposobnostyu-i-konkurentsiey 22.03.2020.

75 Агеев В.Н. Совершенствование управления в социальных коммуникативных системах на основе электронных изданий: автореф. дисс. …д.т.н: 05.13.10. - М. 1999 – 313 с.

76 Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебное пособие. М.: 1. Профессия, 2002. – 213 с.

77 Журавлев А.Л. Роль общительности личности в руководстве коллективом. В сБ.: Психологические исследования общения. М.: Наука, 1985. - С.179-192.

78 Лапин А. Формирование системы управления персоналом (региональный и микроэкономический аспекты) // Проблемы теории и практики управления. 2000. - № 5. - С. 83-87.

79 Merriam S.B. Nitel araştırma. Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. - 2013. – P.263-276.

80 Patton M.Q. Nitel arastirma ve degerlendirme yöntemleri. Qualitative research and evaluation methods. Ankara: Pegem Akademi. - 2014. – 598 p.

81 Yıldırım A., Şimşek H. Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. (9. Genişletilmiş Baskı) Ankara: Seçkin Yayınevi. - 2013. – 446 p.

82 Девис Ф. Создай себе имидж. Как своим видом излучать успех. - Минск, 2006. – 78 с.

83 Пидкасистый П.И., Педагогика /аударғандар Ахметова Г.К., Таубаева Ш.Т. Алматы: Қазақ ұлтық университеті, 2006. – 336 б.

84 Каменская В.Г. Социально-психологические основы управленческой деятельности. Учебное пособие, 2002. -160 с.

85 Рыскалиев С.Н. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың кейбір мәселелері «Тұрақты даму мүдделерінде үздіксіз білім беру: жаңа сын-тегеуріндер» Халықаралық ғылыми-практикалық конференция: 2-кезең мат. – Қостанай, 2018. – Б. 147-149.

86 Шепель В.М. Управленческая антропология. Для менеджеров. – М.: Народное образование,1999. – 432 с.

87 Павлова Л.Н. Теория и практика педагогического управления развитием школьного детского коллектива: монография. Челябинск: Изд-во «Образование», 2008. – 15 с.

88 Симонов В.П. Педагогический менеджмент: ноу-хау в управлении педагогическими системами: учеБ. пособие. – М.: Пед. общество России, 1999. – 429 с.

89 Речкалова О.Л. Социально-психологические и педагогические аспекты управленческой деятельности в сфере физической культуры и спорта: учебное пособие. Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2015. - 78 с.

90 Чикер В.А. Психологическая диагностика и организация персонала. – СПБ. : Речь, 2006. – 176 с.

91 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. – 2020. – Vol.15, Issue Proc2. – P. S444-S452. doi:https://doi.org/10.14198/jhse.2020.15.Proc2.35.

92 Соломченко М.А., Проничев С. А. Теоретические и методические основы управленческой подготовки специалиста по физической культуре и спорту // Среднерусский вестник общественных наук. 2011. - №3. https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-i-metodicheskie-osnovy- HYPERLINK "https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-i-metodicheskie-osnovy-upravlencheskoy-podgotovki-spetsialista-po-fizicheskoy"upravlencheskoy-podgotovki-spetsialista-po-fizicheskoy 30.02.2020.

93 Кишкель Е.Н. Управленческая психология: учебн. для сред. спец. учеБ. заведений. — М.: высш. шк., 2002. – 270 с.

94 Беспалько В.П. Дидактический процесс часть II. Школьные технологии. 2007. - №2. - С. 68-82.

95 Røset L, Green K., Thurston M. Norwegian youngsters' perceptions of physical education: exploring the implications for mental health. Sport, Education and Society. 2019. – P. 1-13. doi:10.1080/13573322.2019.1634043.

96 Cirit B. Investigation of the level of metaphorical perception of 10-14 age group students towards physical education teacher (Master's thesis, Afyon Kocatepe University, Institute of Health Sciences). 2020. - 106 p.

97 Лебедев В.В. Образовательная деятельность учителя в учебном учреждении // Школьные технологии. 2006. - № 4. - С. 97-102.

98 Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: учеБ. пособие для студ. высш. пед. учеБ. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2004. - 320 с.

99 Рябуха Н.Н. Формирование основ готовности будущих учителей к управлению педагогическим процессом:дис. ...к.п.н: 13.00.01: - Алматы, 1990. - 123 с.

100 Хмель Н.Д. Особенности управления педагогическим процессом в общеобразовательной школе. – Алма-Ата, 1986. – 105 с.

101 «Образование: сокрытое сокровище». Основные положения Доклада Международной комиссии по образованию для XXI века. Издательство ЮНЕСКО 1996. - 31 с.

102 Hutmacher W. Key competencies for Europe//Report of the Symposium Berne, Switzezland 27-30 March, 1996. – 67 p.

103 Malekipour A., Hakimzadeh R., Dehghani M., Zali M.R. Analysis of entrepreneurial competency training in the curriculum of bachelor of physical education in universities in Iran. Cogent Education. - 2018. – Vol.5(1). – 1462423 p. doi:10.1080/2331186X.2018.1462423.

104 MacPhail A. Professional learning as a physical education teacher educator. Physical education & sport pedagogy. – 2011. – Vol.16(4). – P. 435-451. doi:10.1080/17408989.2011.582485.

105 Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М. - С. 2002-234

106 Краевский В.В., Меняев А.Ф., Пидкасистый П.И. и др. Педагогика: Учебник для студентов пед.учеБ. заведений: Для студентов вузов, обучающихся по пед. специальностям (ОПД.Ф.02- Педагогика), Под ред. П.И. Пидкасистого. - М.: Пед. о-во России, 2004. - 604 с.

107 Антипова А.М., Труды Ю.М. Лотмана и методология современного литературного образования: к 90-летию со дня рождения // Преподаватель XXI век. 2012. - №3. https://cyberleninka.ru/article/n/trudy-yu-m-lotmana-i-metodologiya-sovremennogo-literaturnogo-obrazovaniya-k-90-letiyu-so-dnya-rozhdeniya 23.05.2020.

108 Колесина К.Ю., Антипова В.М., Пахомова Г.А. Компетентностный подход к организации дополнительного педагогического образования в университете // Педагогика. – 2006. - № 8. - С. 57 - 62.

109 Метаева В.А. Рефлексия как метакомпетентность // Педагогика. - 2006. - № 3. - С. 57-61.

110 Селевко Г.К. Педагогические компетенции и компетентность // Сел. шк. - 2004. - № 3. - С. 29-32.

111 Абрамова Т. В., Корнещук Н. Г., Рубин Г. Ш. Концепция региональной системы оценки качества образования Челябинской области // МНКО. 2009. - №4. – С.219-224. /https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-regionalnoy-sistemy-otsenki-kachestva-obrazovaniya-chelyabinsko 11.12.2019.

112 Рыскалиев С.Н., Андрущишин И.Ф., Исследование уровня сформированности управленческой компетентности будущих педагогов физической культуры в Казахстанских вузах Молодежь в новом тысячелетии: проблемы и решения. Материалы III Всероссийской научно-практической конференции. – Омск, 2020. – С. 24-28.

113 Афанасьев В.Г. О системном подходе в социальном познании // Вопросы философии. - 1973. - № 6. - С. 98-111.

114 Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. - М.: Дело, 1991. - 313 с.

115 Якокка Ли. Карьера менеджера. Пер. с англ. М.: «Прогресс», 1991. - 384 с.

116 Сульповар Л.Б. Основы управления персоналом / Под ред. Т.В. Розареновой. М.: ГАСБУ, 1996. - 172 с.

117 Кореневский С.А., Пореш Ю.Р. Менеджмент в физкультурно-спортивных организациях: учеБ. пособие. – Смоленск: СГИФК, 1995. – 127 с.

118 Золотов М.И., Кузин В.В., Кутепов М.Е., Сейранов С.Г. Менеджмент и экономика физической культуры и спорта: учеБ. пособие. – М.: Академия, 2001. – С. 215-401.

119 Рыскалиев С.Н. Жаңартылған білім беру жағдайында болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың психологиялық астарлары // Ұлы Отан соғысының 75 жылдық Жеңісіне арналған «Білім беру, дене мәдениеті,туризм және спорттағы инновация» атты халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция мат. – Алматы,2020. – Б. 246-249.

120 Селиверстова М.В. Формирование управленческих компетенций учителя в условиях развития современного образования: автореф. дисс. …к.п.н: 13.00.01.– Ижевск – 2011. – 45 с.

121 Зимина Е.Ю. Развитие управленческой компетентности будущего педагога профессиональной школы: автореф.дис. …к.п.н: 13.00.08. - Екатеринбург, 2004 - 24 с.

122 Шерин В.С. Модель формирования компетентности управленческой деятельности специалиста по физической культуре и спорту. «Психология и педагогика»: дисс. ...кан.пед.н: 18.03.2011. – 44 с.

123 Рыскалиев С.Н., Андрущишин И.Ф., Дошыбеков А.Б. Болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігінің сипаттамасы/Дене тәрбиесінің теориясы мен әдістемесі. ISSN 2306-5540№1(55). - ҚазАСТ.Алматы қ. 2019. - Б. 28-32.

124 Сторожева О.И. Развитие управленческих компетенций руководителей общеобразовательных учреждений в процессе повышения квалификации: автореф…. дис. к.п.н. - Екатеринбург. - 2010 – 23 с.

125 Рыскалиев С.Н. Имидж – болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігінің өзегі ретінде / IX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Университетский спорт: здоровье и процветание нации» г.Алматы. 2019. – 33 б.

126 Захарова С.Н. Имидж педагога как составляющая профессиональной компетентности // Молодой ученый. — 2016. — №5.1. — С. 16-18. / https://moluch.ru/archive/109/26316/ 24.04.2020.

127 Перелыгина Е.Б.Психология имиджа: изд.Аспект-. 2002. – 223 с.

128 Почепцов Г.Г. Имиджелогия. – Киев.- изд-во: «Ваклер», 2002. – 25 с.

129 Жмыриков А.Н. Психология политического лидерства в современной России / Н. Новгород: Нижегор. гуманитар. инст., 1996. - 190 с.

130 Жалпы орта білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты. Қазақстан Республикасы Үкіметі 2016 жыл «13» мамыр № 292 қаулысы. https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1600000292. 25.05.2020.

131 Аубакиров Т. Особенности нового государственного стандарта начального образования // Білімді ел. 2015. – №17 (30). – 9 б.

132 Днепров Э.Д. Образовательный стандарт –инструмент обновления содержания общего образования // Вопросы образования. – 2004. – № 3. - 55 с.

133 Кушнир М.П. Об особенностях государственного общеобязательного стандарта начального образования Республики Казахстан // Наука и современность. – 2015. – № 39. – 20 с.

134 Прогресс функциональной грамотности. / Национальный аналитический центр // Бюллетень. Человеческий капитал. – Астана. 2014. – № 1 (1). – С.6-12.

135 Национальная академия образования им. И.Алтынсарина. Апробация обновленного содержания образования. http:// nao.kz/content/view/7/258 23.09.2019.

136 Krathwohl D.R. A revision of Bloom’s taxonomy: An overview // Theory into practice. – 2002. – №41(4). – P. 212-218.

137 Государственный образовательный стандарт начального образования. Астана, 2012. -71 с.

138 Рыскалиев С.Н., Мухтаров С.М., Култанов Д.Т. Формирование управленческой компетентности будущих учителей физической культуры в условиях обновленного содержания образования Абай атындағы ҚазҰПУ-ң ХАБАРШЫСЫ. «Педагогика ғылымдары» сериясы – 2024. – №1(81). – Б. 295 - 304.

139 Послание первого президента РК Н.А.Назарбаева народу Казахстана: «Казахстанский путь – 2050: единая цель, единые интересы, единое будущее».- Астана,2014.-32с. https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400002014 18.02.2020.

140 Jensen J.A., Ervin S.M., and Dittmore S.W. Exploring the factors affecting popularity in social media: A case study of football bowl subdivision head coaches. Int. J. Sport Commun. 2014. – Vol. 7, Issue2. – P. 261–278. doi: 10.1123/ijsc.2014-0008.

141 Carril S.L., Herrera M.V., and Sanz V.A. Conceptualización de los medios sociales: Oportunidades para la gestión del deporte (conceptualisation of social media: Opportunities for sport management). Retos. 2019. – №36. – P. 578–583. doi: 10.47197/retos.v36i36. 68572.

142 Escola J. Aplicações das TIC no ensino da educação física (Applications ICT in teaching physical education). Retos. - 2018. – №34. – P. 371–376. doi: 10.47197/retos.v0i34. 65918.

143 González L.E.Q., Jiménez F.J., and Moreira M.A. Más allá del libro de texto. La gamificación mediada con TIC como alternativa de innovación en Educación Física (Beyond the textbook. Gamification through ITC as an innovative alternative in physical education). Retos. - 2018. – №34. – P. 343–348. doi: 10.47197/retos.v0i34.65514.

144 Díaz Barahona J., Molina García J., and Monfort-Pañego M. Estudio de las actitudes y el interés de los docentes de primaria de educación física por las TIC en la Comunidad Valenciana (Primary physical education teachers' attitudes and interests towards ICT in the Valencian community). Retos. - 2019. – №2. – P. 267–272. doi: 10.47197/retos. v0i35.63355.

145 Baccarella C.V., Wagner T.F., Kietzmann J.H., and McCarthy I.P. Social media? It's serious! Understanding the dark side of social media. Eur. Manag. J. - 2018. – №36. – P. 431–438. doi: 10.1016/j.emj.2018.07.002.

146 Adamopoulou E., and Moussiades L. "An overview of Chatbot technology," in IFIP international conference on artificial intelligence applications and innovations, eds I. Maglogiannis, L. Iliadis, and E. Pimenidis (Cham: Springer). - 2020. – P. 373–383. doi: 10.1007/978-3-030-49186-4_31.

147 Hwang G.J., and Chang C.Y. A review of opportunities and challenges of chatbots in education. Interact. Learn. Environ. - 2021. – №21. – P. 4099–4112. doi: 10.1080/10494820. 2021.1952615.

148 Wu E.H.K., Lin C.H., Ou Y.Y., Liu C.Z., Wang W.K., and Chao C.Y. Advantages and constraints of a hybrid model K-12 E-Learning assistant chatbot. IEEE Access - 2020. - №8. - P. 77788–77801. doi: 10.1109/access.2020.2988252.

149 Hill J., Ford W.R., and Farreras I.G. Real conversations with artificial intelligence: A comparison between human–human online conversations and human–chatbot conversations. Comp. Human Behav. - 2015. – №49. – P. 245–250. doi: 10.1016/j.chb.2015.02. 026.

150 Kim N.Y., Cha Y., and Kim H.S. Future English learning: Chatbots and artificial intelligence. Multimedia-Assist Lang Learn. - 2019. – №22. – P. 32–53.

151 Rose G. Visual methodologies: An introduction to researching with visual materials. London: Sage Publications Ltd. - 2022. - 456 p.

152 Jones P., Ratten V., and Hayduk T. Sport, fitness, and lifestyle entrepreneurship. Int. Entrep.Manag.J.-2020.– №16.–P.783–793. doi: 10.1007/s11365-020-00666- x

153 Lis A., and Tomanek M. Sport management: Thematic mapping of the research field. J. Phys. Educ. Sport. - 2020. – №20. – P. 1201–1208. doi: 10.7752/jpes.2020. s2167

154 Hill J., Philpot R., Walton-Fisette J.L., Sutherland S., Flemons M., Ovens A., et al. Conceptualising social justice and sociocultural issues within physical education teacher education: International perspectives. Phys. Educ. Sport. Ped. - 2018. – №23. – P. 469–483. doi: 10.1080/17408989.2018.1470613

155 O'Sullivan M. Global challenges and opportunities for physical education teacher educators. Res. Quar. Exerc. Sport. - 2021. – №92. – P. 327–338. doi: 10.1080/02701367.2020. 1730295

156 Sabokro M., Tajpour M., and Hosseini E. Investigating the knowledge management effect on managers' skills improvement. Int. J. Hum. Cap. Urban Manag. - 2018. - №3. – P. 125–132. doi: 10.22034/IJHCUM.2018.02.05

157 Ibay S.B., and Pa-alisbo M.A.C. An assessment of the managerial skills and professional development needs of private catholic secondary school administrators in Bangkok, Thailand. World J. Educ. - 2020. – №10. – P. 149–163. doi: 10.5430/wje.v10n1p149

158 Opstoel K., Chapelle L., Prins F.J., De Meester, A., Haerens L., van Tartwijk J., et al. Personal and social development in physical education and sports: A review study. Eur. Phys. Educ. Rev. - 2020. – №26. – P. 797–813. doi: 10.1177/1356336X19882054

159 Fatullaeva M. Develop the professional skills of future physical education teachers and manage the physical culture movement of students. Web. Scient: Int. Scient. Res. J. - 2022. – №3. - P. 275–283.

160 Мұханбетжанова Ә.М. «Жаңартылған бастауыш білім беру мазмұнының педагогикалық-психологиялық ерекшеліктері» / БҚМУ хабаршысы. - 2016. - №4 (64). - 33 б.

161 Каган М.С. Системный подход и гуманитарное знание. Избр. статьи. Л., 1991. – 45 с.

162 Большая советская энциклопедия: в 30 т. / гл. ред. А. М. Прохоров. — 3-е изд. — М. : Сов. энцикл., 1969. – 1978. - С. 22-29.

163 Қазақстан Республикасында орта білім мазмұнын жаңарту шеңберінде бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім беру аясында «Дене шынықтыру» пәні бойынша педагогика кадрларының біліктілігін арттыру курсының білім беру бағдарламасы «Мұғалімге арналған нұсқаулық» Назарбаев зияткерлік мектебі, 2016. - 12 б.

164 Дене шынықтыру және спорт туралы. Қазақстан Республикасының Заңы 2014 жылғы 3 шілдедегі № 228-V ҚРЗ. https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000228 16.02.2022.

165 Казахско-русский, русско-казахский терминологический словарь. Алматы, 2014. - С. 66-67.

166 Аманбаев Р.Р., Асарбаев А.К Дене тәрбиелеу мәдениеті ілімін оқып үйрену жөніндегі әдістік нұсқаулар. Алматы, 1991. - 41 б.

167 Кузьмина Н.В. Методы исследования педагогической деятельности. Л., 1990. – 916 б.

168 Гончарова Н.Л. К вопросу об иноязычных компетенциях // Сборник научных трудов Сев.-Кав. ГТУ. Серия "Гуманитарные науки". – 2006. - №3. http://science.ncstu.ru/articles/hs/200603/ling 20.10.2019.

169 Смородинова М.В. К вопросу о семантике понятий «компетенция» и «компетентность» в педагогической науке // Молодой ученый. - 2010. - №6. - С. 324-326.

170 Заславская Е.А. Компетентностный подход в высшем образовании: необходимость и своевременность // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. - 2009. - №6-2. - С. 82-87.

171 Добудько А.В. Профессиональная компетентность учителя в информационном обществе: структура, содержание, принципы формирования: автореф.дис. …канд. пед. наук: 13.00.01. - Самара, 2000. - 33 с.

172 Ясько Б.А., Казарин Б.В. Соотношение «Идеального» и «Реального» образа я врача-руководителя: психологический анализ с позиций компетентностного подхода // Южно-российский журнал социальных наук. 2013. - №3. - 66 с.

173 Морусов А.А., Черных А.И. Совершенствование управленческой компетентности экономистов-менеджеров в системе дополнительного профессионального образования // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. - 2012. - № 1 (83). - С. 112-117. -ISSN 1994-4683.

174 Акулова О.В. Информационная образовательная среда городской и сельской школы // Городская и сельская школы: состояние и перспективы взаимодействия. СПб, 2002. - С. 32 - 40.

175 Анисимова О.С. Авторефлексия и самопознание // Живая психология. - 2016. - Т. 3, № 1. - С. 11-28.

176 Лебедева Ю.И. Педагогические условия формирования управленческой компетентности // Молодежь и наука: сборник материалов VIII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, посвященной 155-летию со дня рождения К.Э. Циолковского № заказа 7880 / Отв. ред. О.А. Краев. Красноярск: СиБ. федер. ун-т, 2012. – 45 с.

177 Научные труды КубГТУ http://ntk.kubstu.ru/file/1176 12.03.2020.

178 Шамина Н.П. Формирование управленческой компетентности будущего педагога начальной школы: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.08. - Самара, 2013. - 250 с.

179 Павлова Л.Н. Функции педагогического управления ученическим коллективом: иерархия, управленческая компетентность, условия реализации // Современные научные исследования и инновации. - 2013. - № 10. http://web.snauka.ru/issues/2013/10/27928 15.04.2020.

180 Павлова Л.Н. Условия педагогической деятельности реализации управленческой компетентности // Вестник ЧГПУ.- 2013. - № 10. – 15 с.

http://cyberleninka.ru/ article/n/usloviya-pedagogicheskoy-deyatelnosti-realizatsii-upravlencheskoy-kompetentnosti. 30.01.2020.

181 Cini Sylvia. Seven Key Elements for Effective Classroom Management // eHow/ Education. http: / / www.ehow.com/list_6562940_seven-ele ments-effec-tive-classroom-management.html 07.03.2020.

182 Marzano Robert J. and Marzano Jana S. The Keys to Classroom Management Educational Leadership. - 2003. - P. 6-13. http://www.schoolimprovement.com/ classroom-manage ment-keys/ 05.02.2020.

183 Коробейникова И.А. Формирование управленческой компетентности студентов в педагогическом вузе: автореф. дисс. …к.п.н: 13.00.08. - Новокузнецк – 2010. - 55 с.

184 Рыскалиев С.Н. Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігінің ерекшеліктері/Материалы IV Международной научно-практической конференции «Global science and innovations 2019: central asia», .Астана, 21 января 2019 . - Б. 68-70.

185 Загвязинский В.И. Теория обучения: современная интерпретация. М.:Академ, 2001. -70 с.

186 Новик И.Б. Вопросы стиля мышления в естествознании. - М. - 1975. -144 с.

187 Петров А.Ю. Обеспечение качества образовательной деятельности профессиональной образовательной организации: процессная модель // ЧиО. 2016,№4(49).-с.22.https://cyberleninka.ru/article/n/obespechenie-kachestva-obrazovatelnoy-deyatelnosti-professionalnoy-obrazovatelnoy-organizatsii-protsessnaya-model 21.02.2020.

188 Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: метод. пособие / М. : Высшая школа, 1991. - 207 с.

189 Губина Г.Г. Личностно-ориентированный подход к обучению в современных условиях: оқу-әдістемелік құрал / Ярославль : 2004. - 74 с.

190 Рыскалиев С.Н. Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың компоненттері мен көрсеткіштері /« Абай атындағы ҚазҰПУ-ң хабаршысы.«Педагогика ғылымдары» сериясы. - Алматы. - 2020. - №1(65). - Б. 237-244.

191 Лебедев О.Е. Управление образовательными системами: теория и практика. Учебно-методическое пособие. – СПБ.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ — Санкт-Петербург, 2011. – 108 с.

192 Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности: Методологические проблемы современной науки Институт истории естествознания и техники. - Составители: А.П. Огурцов, Б.Г. Юдин. - М.: Наука, 1978. - 391 с.

193 Рыскалиев С.Н. Дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың әдіснамалық амалдары //Participated in innovation and global issues congress v organized under the name of inglobe congress platform by universiteties and public organizations.innovation and global issues congress v 2019.мау, 02-04.Ankara/тurkey, 2019. - Б. 870-875.

194 Леонтьев А.Н. Проблема деятельности в психологии // Вопр. философии. 1972. – № 9. – С. 96–108.

195 Щедровицкий Г.П. Организация. Руководство. Управление: основные понятия и принципы. - М., 2003. - 476 с.

196 Берестова Л.Н. Социально-психологическая компетентность как профессиональная характеристика руководителя: дисс… кан.пед.н:19.00.05. - М., 1994. - 21 с.

197 Панарин Л.И. Многоуровневое педагогическое образование // Педагогика. 1993. - № 1. - 54 с.

198 Бондарь В.И. Управленческая деятельность директора школы: дидактический аспект. - Киев, 1987. - 160 с.

199 Нажмиддинов А.М. Особенности формирования управленческой компетентности магистров педагогического образования: автореф.дисс. ...к.п.н: – Душанбе. 2019. – 25 с.

200 Бояцис Р., Гоулмен Д., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искуство управления на основе эмоционального интеллекта. М: Альпина Бизнес Букс. 2005. - 66 с.

201 Кричевский Р.Л. Лидерство в малых группах как объект социально-психологического исследование. - Л.: изд-во ЛГПИ им.Герцена, 1973. – 54 с.

202 Смородинова М.В. К вопросу о семантике понятий «компетенция» и «компетентность» в педагогической науке // Молодой ученый. 2010. - № 6 (17). - С. 324-326.

203 Котова И.Б., Недбаева С.В., Недбаев Н.М. Идея развития личности в российской психологии // Образование, общество, право: сборник статей международной научной конференции. Россия, М., 28-29 января 2016. – Киров: МЦНИП, 2016. – С. 72-84.

204 Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шиянов Е.Н. Педагогика. - М.: Академия, 2002. – 576 с.

205 Ковалев А.Г. Психология личности :учебное пособие – 3-е издание, переработанное и дополненное. – М. : Просвещение, 1970. – 391 с.

206 Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность -М.: Изд-во политической литературы, 1975. - 230 с.

207 Симонов П.С. Эмоциональный мозг.Психология эмоций. М. - 1987.- 45 с.

208 Маслоу А. Мотивация и личность. - СПБ.: Питер, 2008. – 33 с.

209 Лазарев В.С. Системное развитие школы. - М.: Российское педагогическое агенство, 2002. - 304 с.

210 Рыскалиев С.Н. Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі. - Управленческая компетентность и имидж педагога физической культуры. - Managerial competence and image of physical education teacher: Элективті курс. Әдістемелік құрал. - Алматы, 2019. - 47 б.

211 Рыскалиев С.Н., Абдрахманова Р.Б. «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» элективті курсының мазмұны 70 жылдығына арналған «Психологиялық-педагогикалық білім берудің өзекті

мәселелері мен перспективалары» атты халықаралық қашықтық ғылыми – тәжірибелік конференцияның ғылыми мақалалар жинағы Алматы, 2020. - Б. 234-237.

212 Рыскалиев С.Н. Басқарушылық құзыреттілік негіздері / Электронды оқулық,Алматы,2020. file:///C:/Users/Lenovo/AppData/Local/Temp/Rar$EXa13136.6942/baskaru%20ebook(last)/baskaru%20ebook/index.html 05.01.2020.

213 Рыскалиев С.Н., Дошыбеков А.Б. Жобалық жұмыс – болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру құралы ретінде. // БҚМУ хабаршысы. М.Өтемісов атындағы.БҚМУ.Орал қ. – 2019. - №1(73) - Б. 145-152.

214 Андрущишин И.Ф., Дошыбеков А.Б., Рыскалиев С.Н. Білім беру мен спорт жүйесіндегі басқару: құрылымды-логикалық сызба, сурет, кесте түрінде. Оқу-әдістемелік құрал. - Алматы, 2020. - 98 б.

215 Рыскалиев С.Н., Дошыбеков А.Б. Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігі // Оқу-әдістемелік құрал - Алматы, 2022. - 89 б.

216 Рыскалиев С.Н., Дошыбеков А.Б., Испулова Р.Н. Болашақ дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудағы цифрлық технологиялар // Дене тәрбиесінің теориясы мен әдістемесі. – 2022. – №3(69). – Б. 6-12.

217 Ryskaliyev S., Tuyakbayeva M., Kokobayeva R., Kazakhbayeva G., Gabitov A., Kuderiev J. Managerial activity of future physical education teachers aimed at building a positive image using visual technologies. // Frontiers in Education. Teacher Education. - 2024. - Vol.9. – P.1-8. https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1367530

218 Ryskaliyev S., Uanbayev E., Baitlessova N., Mendaliyev B., Yerdanova G., Doshybekov A. The study of the image orientation of the managerial activities of future teachers of physical education // Talent Development and Excellence. 2020. – Vol.12, №1. - P. 887-898. ISSN:1869-0459

219 Ryskaliyev S.,Doshybekov A.,Yermakhanov B.,Baıtlessova N., Marshalkhan A., Khakımova Z. Managerial Competencies in Physical Education and Sports: Metaphorical Perceptions of Physical Culture Teachers. // Annals of Applied Sport Science. – 2024. – Issue 01. – P.1-9. e1316 p. http://www.aassjournal.com; e-ISSN: 2322–4479; p-ISSN: 2476–4981. doi:10.61186/aassjournal.1316

220 Ryskaliyev S.N., Doshybekov A.B., Kenzikeyev R.V., Aliev T., Tuxanbayev A. Scientific pedagogical issues of physical culture teachers professional training // Қазақстан республикасы ұлттық ғылым академиясының хабаршысы. 2022. – № 1 (395). – Б. 237-243.

ҚОСЫМША А

"Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі" пәні бойынша дәріс тезистері.

1-Тақырып. Кіріспе. " Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі " курсының мақсаты, міндеттері мен курсты меңгеруден күтілетін нәтижелер.

Қазіргі заманғы дене мәдениеті және спорт мамандарын даярлауға қойылатын жаңа талаптар. " Дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілік және имиджі" курсының мақсаты мен міндеттері. Бағдарламаны игеру деңгейіне қойылатын талаптар (Студент білуі керек, үйренуі керек, игеруі керек. Кәсіби құзыреттер).

Басқару-өнер, ғылым, функция, процесс. Басқару контуры. Дене мәдениеті және спорт саласындағы басқарушылық қатынастар. Жаттықтырушы, оқытушы қызметіндегі басқару функциялары. Басқарудың мәні. Менеджменттің даму заңдылықтары және оның негізгі түрлері-менеджмент және маркетинг

Дене шынықтыру және спортты басқару. Спорттық менеджмент-бұл қазіргі нарықтық жағдайда дене шынықтыру және спорттық бағыттағы ұйымдарды тиімді басқарудың теориясы мен практикасы. "Басқару" және "менеджмент"ұғымдарының арақатынасы.

Маркетинг-бұл тауарлар мен тұтынушылық құндылықтарды құру және оларды бір-бірімен бөлісу арқылы жеке адамдар мен адамдар топтары өздерінің қажеттіліктері мен қажеттіліктерін қанағаттандыратын Әлеуметтік және басқарушылық процесс.

2-Тақырып. Құзыреттілік көзқарас - заманауи білім берудің жаңа парадигмасы

Педагогикалық мамандық бір уақытта трансформациялық және басқару функциясына ие. ДШ мұғалімінің кәсіби құзыреттілігінің мазмұны кәсіби білімнің, дағдылардың ғылыми негізделген құрамын көрсететін мұғалімнің құзыреттілігінің нормативтік моделі болып табылатын біліктілік сипаттамасымен анықталады.

Білім берудегі құзыреттілік тәсілінің қалыптасу кезеңдері.

Құзыреттілік-адамның өз құзыреттілігін іс жүзінде жүзеге асыру қабілеті, кәсіби қызметтің нәтижелі орындалуын қамтамасыз ететін іс-әрекеттің жалпылама тәсілдері. Құзыретті адам - белгілі бір салада жеткілікті дағдылары, Білімі мен мүмкіндіктері бар адам».

3-Тақырып. ҚР мектептеріндегі жаңартылған білім беру бағдарламасының негізгі тәсілдері.

Қазақстандағы жаңа білім беру жүйесі 2018-2019 — мақсаты түлектердің функционалдық сауаттылығын арттыру болып табылатын тиімді оқу моделін құру кезеңі. Барлық сыныптардағы білім берудің жаңартылған мазмұны.

Бағалаудағы критериалдылық, БЖБ және электрондық Күнделік. Критериалды бағалау. Тоқсан ішіндегі барлық БЖБ-ның сомасы және тоқсандық бақылау жұмысын бағалау тоқсан ішіндегі нәтижені құрайды. Барлық осы деректерді мұғалімдер оқушының электронды күнделігінде ұсынады, оны ата-аналар интернеттен көре алады. Үй тапсырмасына оқу жүктемесі мен уақытын төмендету, бес күндік оқу аптасы.

4-Тақырып. "Дене шынықтыру" пәні бойынша білім беру бағдарламасының ерекшеліктері

Қазақстан Республикасында орта білім мазмұнын жаңарту шеңберінде бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім беру аясында «Дене шынықтыру» пәні бойынша педагогика кадрларының біліктілігін арттыру курсының білім беру бағдарламасы «Мұғалімге арналған нұсқаулық» Назарбаев зияткерлік мектебі, 2016

«Дене шынықтыру» пәні бойынша білім беру бағдарламасының құрылымы. Спиральді білім беру бағдарламасы.

Спиральділік қағидаты бойынша құрылған білім беру бағдарламасы Джером Брунердің «Білім беру үдерісі» (1960) атты еңбегінде қарастырылған танымдық теориясы.

«Дене шынықтыру» пәні бойынша оқу бағдарламасын әзірлеуге негіз болған маңызды қағидат – білім беру бағдарламасының спиральділік қағидаты, яғни оқушылардың бір сыныптан екінші сыныпқа өтуі кезінде білімі мен дағдылары қайталанып тексеріліп отырады. Оқушылардың сыныптан сыныпқа көшу барысында алға ілгерілеуіне орай, олар өздерінің дағдыларды меңгеріп, түсінуіне анағұрлым сенімді бола түседі.

Мұғалімдердің пайдаланатын оқыту тәсілдері (яғни, педагогикалық әдістемелер) оқушыларды оқытудың ең жоғары стандарттарын қамтамасыз ету үшін маңызды. Хэтти (2011) білім беру шараларының оқушыларға әсерін талдау үшін жүргізілген 60 155 педагогикалық зерттеу аясында 9000-нан аса метаталдау әдісін пайдаланды.

5-Тақырып. Критериалды бағалаудың мазмұны

Қалыптастырушы (ағымдық) бағалау - сабақта және/немесе үйде күнделікті жұмыс барысында білім мен дағдыларды игерудің ағымдағы деңгейін анықтау, Оқу процесінде оқушы мен мұғалім арасында жедел өзара байланысты жүзеге асыру. Бұл студенттерге жаңа материалды оқу кезеңінде тапсырмаларды қаншалықты дұрыс орындағанын және оқытудың мақсаттары мен міндеттеріне қол жеткізетінін түсінуге мүмкіндік береді.

Жиынтық ішкі бағалау - оқу ақпаратының белгілі бір блогын оқуды аяқтаған кезде білім мен оқу дағдыларының қалыптасу деңгейін анықтау. Жиынтық ішкі бағалауды педагогтер немесе мектеп әкімшілігі жүзеге асырады.

Бағалау процесі білім беру процесінің тұрақты құрамдас бөлігі болып табылады және де оны үнемі дамытып отыру қажет.

6-Тақырып. Басқару мұғалімнің кәсіби қызметінің нақты түрі ретінде

Шетелдік ғалымдар М.Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, П. Друкер, Г. Минцберг, сонымен бірге қазіргі орыс ғалымдары Виханский, Е.Е. Румянцев,

Е.Л. Драчева, Л.И. Юлинов, В.В. Кафидов, Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегова басқаруды процесс компоненті тұрғысынан анықтайды.

Басқару - кез-келген қызметтің ажырамас серігі. М.И. Трубочкина, М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, Т.Г. Морозов және т.б. ғалымдар басқаруды қызмет ретінде таниды.

Басқару - бұл еңбек бөлінісі процесінде ерекшеленетін адамның кәсіби қызметінің нақты түрі. Ол адамдардың бірлескен жұмыс процесінде экономикалық заңдарды қолданудың негізгі құралы ретінде әрекет етеді. Бұл бірлескен жұмыстың ұйымдастырушылық қажеттіліктерімен ғана емес, сонымен бірге мақсатты анықтауда, оны жүзеге асыру жолдарын іздеуде және оған қол жеткізу нәтижелерін бағалауда көрінетін экономикалық заңдарды ескеру қажеттілігімен байланысты.

Басқару үш типтегі объектілерге бағытталған әсер ретінде қарастырылады: 1) басқа адам; 2) адамдар тобы; 3) өзі.

7-Тақырып. Басқару теориясының негіздері.

Басқару теориясы – ежелгі ғылым, XIX ғасырдағы американдық инженерлердің заманынан емес, әртүрлі салалардағы-саясат, сауда, соғыс қимылдары, дипломатиядағы адамдарды басқару өнері туралы ойланған ежелгі антикалық заман ойшылдарының шығармаларынан бастау алады. Басқару теориясы - бұл басқару қызметін жүзеге асырудың заңдары мен заңдылықтары, әдіснамалары мен әдістері туралы білім жиынтығы. Басқару ғылымы үш негізгі ғылым – психология, экономика және құқық туралы білімге сүйене отырып, басқарушылық қызметті қалай жүзеге асыру керектігі туралы білімді жасайды, жүйелейді және таратады.

Классикалық басқару және менеджмент мектебінің негізін қалаушы Фредерик Уинслоу Тейлор болып саналады. Тейлорға дейін "қатты мен тәтті" қағидасы еңбек өнімділігін арттырудың басты қозғалтқышы болды – яғни қанша істейсің, сонша аласың. Алайда бұл көзқарас XIX ғасыр соңы мен XX ғасыр басында өз құндылығын жоғалтты. «Х» теориясы. «У" теориясы.

8-Тақырып. "Мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігі" ұғымының сипаттамасы.

Кәсіби педагогикалық қызметтің басқарушылық аспектілері Ю.В. Васильев, В.С. Лазарев, В.П. Симонов, В.А. Сластенин, В.А. Трайнев, Т.И. Шамова, В.А. Якунин және т.б. ғалымдардың ғылыми еңбектерінде көрініс тапты.

О.Ю. Заславская, Н.Г. Киселева, Л.М. Павлова, И.Б. Сенновский, Н.П. Шамина мен т.б. өзге авторлар зерттеулері педагогтың басқарушылық құзыреттілігіне арналған.

М.И. Марьин, И.В. Иванихин және С.И. Лончак еңбектерінде педагогтің басқарушылық құзыреттілігі педагог қызметінің барлық құрамдастарына (мақсаттары, қағидаттары, мазмұны, технологиялары және т. Б.) сәйкес білім алушыларды тиімді басқаруды ұйымдастыру үшін қажетті ішкі ресурстар жүйесі ретінде қарастырылады. Оны басқару құзыреттілігінің ғылыми-теориялық, операциялық, технологиялық және әлеуметтік-психологиялық сипаттамаларын қамтитын кешенді жүйе ретінде қарастырған жөн.

9-Тақырып. Дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігінің құрылымы.

Мұғалімнің басқару субъектісі ретіндегі құзыреттілігі оның кәсіби функцияларды орындауға дайындығымен, әлеуметтік көзқарастар мен оның психологиялық-педагогикалық дайындығының үйлесімді бірлігімен сипатталады.

Мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің құрылымы стратегиялық, коммуникативтік, ұйымдастырушылық деп аталатын блоктардан тұрады.

10-Тақырып. Педагог-менеджердің басқарушылық құзыреттілігінің атқаратын функциялары

Дене шынықтыру мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігінің функциялары:

- Жобалау (қызметті талдау, болжаужәне жоспарлау мен байланысты)
- Конструктивті (әртүрлі басқарушылық шешімдерді әзірлеу және қабылдау, нақты кәсіби іс-әрекеттерді орындау саласына жатады)
- Жұмылдыру (қарамағындағы қызметкерлердің, ұжымның қызметін ынталандыру және ынталандыру саласына жатады)
- Коммуникативті (іскерлік қатынастарды құру және сыртқы ортамен байланысты ұйымдастыру саласына жатады)
- Ұйымдастырушылық (қызметті ұтымды ұйымдастыруға, оны бақылау мен үйлестіруге жатады).

11-Тақырып. Білім беру ұйымының имиджі мәселесі.

"Имидж" ұғымы латынның imago сөзінен шыққан, латынның imitari сөзімен байланысты, "еліктеу" дегенді білдіреді. Имидж дегеніміз - ұйыммен қарым-қатынастан алған әсерлердің жиынтығы. Барлық ұйымдар мен тұлғалардың имиджі бар. Сонымен қатар, имидж компания немесе жеке тұлға жүзеге асыратын арнайы ойластырылған және құрастырылған модель бола алады.

Ағылшын тілінен аударылған имидж - бұл бейне, сурет.

Бұл термин коммерциялық жарнамада 1960 жылдардың басында АҚШ-та, американдық экономист Болдуингпен біртектес тауарларды ажырату үшін қолданыла бастады.

Білім беру мекемесі имиджінің жетекші компоненттері (Пискунов М.С.).

А.В. Щербаков білім беру мекемесінің имиджін қалыптастырудың екі тәсілін қарастырады: біріншісі - білім беру мекемесінің қажеттілігінен, екіншісі - тұтынушылардың сұранысынан туындайтын имидждер.

12-Тақырып. "Имидж" ұғымының мәні. Имидждің типтері мен түрлері.

Педагогикалық аспектіде имидж имидждің тасымалдаушысының әлеуметтік және / немесе кәсіби ортамен үйлесімді өзара іс-қимылын қамтамасыз етуге арналған, шынайы сипаттамалардың, қабілеттер мен қасиеттердің (мазмұнның) сыртқы көрінісі (нысаны) болып табылады. Имидж ұғымын анықтаудағы негізгі сөздер - бұл қоғамдық портрет. Имидж түрлері. Әдебиетте имидж ұғымына деген үш түрлі көзқарас бар: функционалды; контекстік; салыстырмалы.

Имидж түрлері: рационалды, эмоционалды.

Мазмұнына байланысты имидждің келесі түрлері бар: мәдени имидж, жеке имидж, корпоративті имидж, нарықтық өнімнің имиджі немесе тауарлық имидж.

13-Тақырып. Дене мәдениеті мұғалімінің кәсіби имиджі.

Қазіргі заманғы ДШ мұғалімінің бейнесі жеті түрлі ұғым-түсініктен тұрады: 1. Мұғалімнің бейнесі туралы. 2. Білім сапасы туралы. 3. Оқу орнының стилі туралы. 4. Сыртқы атрибутика туралы. 5. Персоналдың бейнесі туралы: біліктілігі, жеке қасиеттері, психологиялық климаты, жыныстық және жас құрамы, сыртқы келбеті. 6. Білім беру қызметтерінің бағасы туралы.7. Психологиялық жайлылық деңгейі туралы.

14-Тақырып. Педагогтің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың психологиялық-педагогикалық диагностикасы

Келесі әдістерді қолдану ұсынылады: қалыптасқан басқару құзыреттілігін анықтауға арналған психодиагностикалық әдістер:

- "Менеджмент туралы идеялар" сауалнамасы (Е.Ю. Зимина);
- практикалық менеджмент әдістері: бақылау тестілерінің әдісі, "орындық" кейстері әдісі, "өріс" кейстері әдісі, менеджменттің практикалық мәселелерін шешу әдістері;
- Әлеуметтік интеллектті зерттеу әдістері (Дж. Гилфорд);
- КОС әдістемесі (коммуникативті және ұйымдастырушылық қабілеттер) (Б.А. Федоришин); - жеке тұлғаның ерік-жігерін диагностикалау әдістемесі (М.В. Чумаков); - "Субъективті бақылау деңгейі" әдістемесі
- СБД (Дж. Ротгер); - мұғалімнің педагогикалық бағытын экспресс-диагностикалау әдістемесі (Ю.А. Кореляков).

15-Тақырып. Өзін-өзі басқару педагог-менеджердің басқару және өзін-өзі дамыту технологиясы ретінде.

Өзін-өзі басқару ұғымы. Өзін-өзі басқару функциялары. Өзін-өзі басқару педагог-менеджердің басқару және өзін-өзі дамыту технологиясы ретінде.

Мұғалімнің өзін-өзі басқару қабілеті оның кәсіби құзыреттілігінің маңызды элементі және кәсіби өсу шарты болып табылады.

16-Тақырып. Дене мәдениеті педагогінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырудың инновациялық әдістері мен тәсілдері.

Дене мәдениеті білім беру мекемесі басшысының басқарушылық құзыреттілігін дамыту процесін әдістемелік қамтамасыз етудің негізгі мазмұны мыналарды қамтиды: маманның оларды әзірлеу субъектісі рөліне қатысуын көздейтін білім беру технологияларын (шоғырланған оқыту, жобалар, диалогтік проблемалық жағдайлар, кейс-стади, басқарушылық ойындар, рефлексиялық тренингтер) іске асыру; педагогтің басқарушылық құзыреттілігін дамыту проблемасы туралы өз бетінше білім алу қызметінің жеке бағдарламасын жобалау.

17-Тақырып. Жобалық әдіс дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру құралы ретінде.

Сабақтарды ұйымдастыру жобаларды қорғау мен талқылауды қамтиды. Микротоп мүшелері: «баяндамашы», «талдаушы», «сыншы», «жаңашыл».

- "баяндамашы" - мәселені тұжырымдайды және мәселені шешуге бағытталған өз тобының жобасын талқылауға ұсынады;

- "талдаушы" - "түсінуші": баяндамашы хабарламасының мазмұнын, мағынасын, мағынасын түсінеді, сана сыны елегінен өткізеді. Ол спикердің өзі байқамаған тереңдікті іздейді. Ең алдымен оң мазмұнды көруге тырысады;

- "сыншы" - жемісті өзара әрекеттесудің орталық фигурасы. Ол жұмыс тобына соны серпіліс бере алатын "жұмыс қақтығысының" бастаушысы. Сыншы жаңа, балама көзқарасты дамытады, кез-келген мәселенің бірнеше шешімі бар екенін түсінеді және бастаманы айқын көрсетеді;

- "жаңашыл" - "шығармашылық түрлендіргіш". Ол проблемаға дәстүрлі емес көзқараспен сипатталады. Ол алынған тәжірибені талдауға, оны қайта құруға, байытуға дайын.

Тақырып 18. Кейс-стади - білім алушылардың басқарушылық қызметін белсендіру әдісі

Кейстер нақты материалға негізделеді немесе нақты жағдайға жақын және қажетті теориялық материалдарды, дайындыққа арналған практикалық тапсырмаларды және ситуациялық есептерді қамти алады, оларды шешу практикалық сабақтарда да, іскери ойындар кезінде де қолданыла алады.

Оқытудың мақсаттары мен міндеттеріне сәйкес кейстерді келесідей жіктеуге болады.

1. Үйретуші (оқытушы). 2. Иллюстрациялық.

- Толық кейстер (орташа есеппен 20-25 бет) бірнеше күн бойы командалық жұмыс істеуге арналған және әдетте олардың шешімін көрсету командалық жауапты талап етеді.

- Ықшамдалған кейстер (3-5 бет) тікелей сабақта талдауға арналған және жалпы талқылауды білдіреді.

- Шағын (мини) кейстер (1-2 бет), ықшамдалған кейстер сияқты, сабақта талдауға арналған және көбінесе сабақта қарастырылатын негізгі теориялық сұрақтарға иллюстрация ретінде қолданылады.

19-Тақырып. Педагогтің басқарушылық құзыреттілігі сапасын мониторингілеу

"Мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің сапасын бақылау" ұғымы студенттер тобын педагогикалық басқару процесін әкімшілік бақылау ретінде айқындалады. Мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігін іске асыру сапасы студенттер тобының педагогикалық менеджментінің сипаттамасымен анықталады.

Бұл мониторингтің нәтижесі педагогтің басқарушылық құзыреттілігінің сапасы (құндылығы), оқушылар ұжымының өзін-өзі басқаруын дамыту және мониторингтік іс-әрекеттердің нәтижесі ретінде нақты нәтижелерге қол жеткізу үшін білім беру ұйымының басқару деңгейінде операцияларды құрылымдау туралы материал болуы тиіс. Бұл мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің сапасын бақылаудың маңыздылығы.

Мониторинг оның міндеттерін алдын-ала анықтай отырып, студенттер тобын педагогикалық басқарудың құндылық дәрежесін анықтауы керек.

Мониторинг екі деңгейден тұрады: педагогтің басқарушылық құзыреттілігін бағалаудың әдістемелік деңгейі және педагогтің басқарушылық құзыреттілігін бағалаудың практикалық деңгейі.

ҚОСЫМША Ә

Коммуникативтік және ұйымдастырушылық қабілеттерді бағалау әдістемесі
(В.В. Синявский, В.А. Федоришин)

Мазмұны бойынша адамның басқа адамдармен белсенді өзара әрекеттесуімен байланысты кәсіптерде коммуникативті және ұйымдастырушылық қабілеттер негізгі болып табылады, онсыз жұмыста сәттілік қамтамасыз етілмейді. Мұндай кәсіптердегі жұмысшылар қызметінің негізгі мазмұны - ұжымдарды басқару, оқыту, тәрбиелеу, адамдарға мәдени-ағартушылық және тұрмыстық қызмет көрсету және т. Б. Қатысушылар жауаптарының нәтижелері бойынша олардың коммуникативті және ұйымдастырушылық бейімділігінің сапалық ерекшеліктерін анықтауға болады.

Нұсқаулық

Әр сұраққа «иә» немесе «жоқ» деп жауап беру керек. Егер сізге жауап таңдау қиын болса да, сіз бәрібір жауаптардың біреуін таңдауыңыз керек. Жауап бланкісінде "Иә" жауабын " + " белгісімен, "жоқ" жауабын - «-» белгісімен белгілеңіз.

Жауаптар бланкісі

1.	11.	21.	31.
2.	12.	22.	32.
3.	13.	23.	33.
4.	14.	24.	34.
5.	15.	25.	35.
6.	16.	26.	36.
7.	17.	27.	37.
8.	18.	28.	38.
9.	19.	29.	39.
10.	20.	30.	40.

Сауалнама мәтіні

1. Сіз үнемі сөйлесетін достарыңыз көп пе?
2. Жолдастарыңыздың көпшілігіне өз пікіріңізді жиі қабылдата аласыз ба?
3. Сізді жолдастарыңыздың біреуіне деген ішіңіздегі реніш сезімі ұзақ уақыт мазалайды ма?
4. Орын алған қиын жағдайда Сізге бағыт-бағдар табу үнемі қиындық келтіре ме?
5. Сізде әр түрлі адамдармен жаңа таныстар орнатуға деген құлшыныс бар ма?
6. Сізге қоғамдық жұмыспен шұғылданған ұнайды ма?
7. Адамдармен салыстырғанда кітаптармен немесе басқа жұмыстармен уақыт өткізу сізге жағымдырақ және оңайырақ болатыны рас па?

8. Егер сіздің ойға алған мәселені жүзеге асыруда қандай да бір кедергілер болса, өз мақсаттарыңыздан оңай бас тартасыз ба?
9. Сізден жасы едәуір үлкен адамдармен байланыс орнату Сіз үшін оңай ма?
10. Сіз өзіңіздің жолдастарыңызбен түрлі ойындар мен ойын-сауықтарды ойлап табуды және ұйымдастыруды ұнатасыз ба?
11. Сіз үшін жаңа компанияға қосылу қиын ба?
12. Сіз бүгін орындалуы керек істерді басқа күндерге жиі ысырасыз ба?
13. Бейтаныс адамдармен байланыс орнату Сіз үшін қаншалықты оңай?
14. Сіз өзіңіздің жолдастарыңызды Сіздің пікіріңізге сәйкес әрекет еткізуге ұмтыласыз ба?
15. Жаңа ұжымға кірігіп кету қиын ба?
16. Сіздің өз жолдастарыңызбен араңызда олардың міндеттерін, міндеттемелерін орындамағаны үшін ешқандай қақтығыстар жоқ екендігі рас па?
17. Сіз ыңғайлы жағдайда жаңа адаммен танысуға және сөйлесуге тырысасыз ба?
18. Маңызды істерді шешуде сіз бастаманы өзіңізге жиі қабылдайсыз ба?
19. Сізді айналадағы адамдар мазалайды ма? Ондай кезде Сіз жалғыз қалғыңыз келе ме?
20. Сіз әдетте таныс емес ортаға нашар бейімделетініңіз рас па?
21. Сізге адамдар арасында үнемі болу ұнайды ма?
22. Егер сіз бастаған жұмысты аяқтай алмасаңыз, ашуланасыз ба?
23. Егер сіз жаңа адаммен танысу үшін бастама көтеруіңіз керек болса, сіз өзіңізді қиын, ыңғайсыз немесе ұялшақ сезінесіз бе?
24. Сіз жолдастарыңызбен жиі сөйлесуден шаршайсыз ба?
25. Сіз ұжымдық ойындарға қатысқанды ұнатасыз ба?
26. Сіз жолдастарыңыздың мүдделеріне қатысты мәселелерді шешуде жиі бастама көтересіз бе?
27. Сізге таныс емес адамдар арасында өзіңізді қауіпсіз сезінетініңіз рас па?
28. Сіз өзіңіздің кінәсіздігіңізді дәлелдеуге сирек ұмтылатыныңыз рас па?
29. Сізге таныс емес ортаны жандандыру қиын емес деп ойлайсыз ба?
30. Сіз мектептегі қоғамдық жұмысқа қатысасыз ба?
31. Сіз санаулы ғана таныстарыңызбен жақын адамдар шеңберін шектеуге тырысасыз ба?
32. Сіз өзіңіздің жолдастарыңызбен бірден қабылданбаған өз пікіріңіз бен шешіміңізді қорғауға ұмтылмайсыз ба?
33. Бейтаныс ортаға келгенде Сіз өзіңізді еркін сезінесіз бе?
34. Сіз өзіңіздің жолдастарыңыз үшін әртүрлі іс-шараларды ұйымдастыруға дайынсыз ба?
35. Адамдардың үлкен тобына бірдеңе айту керек болғанда, Сіз өзіңізді сенімді және бейқам сезінбейтіндігіңіз рас па?
36. Сіз іскерлік кездесулерге, басқосуларға барғанда жиі кешігесіз бе?
37. Сіздің достарыңыз көп екендігі рас па?

38. Сіз бейтаныс адамдармен сөйлескенде өзіңізді ыңғайсыз сезінесіз бе? Жиі ұяласыз ба?
39. Жаңа ұжымда болу перспективасы сізді қорқытатыны рас па?
40. Сіз өзіңіздің жолдастарыңыздың үлкен тобымен бірге болған кезде өзіңізді сенімді сезінбейтіндігіңіз рас па?

Нәтижелерді өңдеу және түсіндіру

Деректерді сандық өңдеу үшін идеалды жауаптар көрсетілген кестелер қолданылады (коммуникативті және ұйымдастырушылық бейімділіктер максималды түрде көрсетілген).

Коммуникативті (қарым-қатынасқа) бейімділік

1.	+	11.	-	21.	+	31.	-
2.		12.		22.		32.	
3.	-	13.	+	23.	-	33.	-
4.		14.		24.		34.	
5.	+	15.	-	25.	+	35.	-
6.		16.		26.		36.	
7.	-	17.	+	27.	-	37.	+
8.		18.		28.		38.	
9.	+	19.	-	29.	+	39.	-
10.		20.		30.		40.	

Ұйымдастырушылық бейімділік

1.		11.		21.		31.	
2.	+	12.	-	22.	+	32.	-
3.		13.		23.		33.	
4.	-	14.	+	24.	-	34.	+
5.		15.		25.		35.	
6.	+	16.	-	26.	+	36.	-
7.		17.		27.		37.	
8.	-	18.	+	28.	-	38.	+
9.		19.		29.		39.	
10.	+	20.	-	30.	+	40.	-

Коммуникативтік қабілеттер - келесі сұрақтарға "иә" жауаптары берілген: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37; және мына сұрақтарға "жоқ" жауабы берілген: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Ұйымдастырушылық қабілеттері-келесі сұрақтарға "иә" жауаптары берілген: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38; және мына сұрақтарға "жоқ" жауабы берілген: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Әдістеменің әр бөлімі бойынша кілтпен сәйкес келетін жауаптар саны есептеледі, содан кейін бағалау коэффициенттері формула бойынша коммуникативті және ұйымдастырушылық қабілеттер үшін бөлек есептеледі.

Есептеу К = 0,05 · С формуласы бойынша жүргізілді. Мұндағы К - бағалау коэффициентінің шамасы, С – кілтпен сәйкес келетін жауаптар саны.

Бағалау коэффициенті 0-ден 1-ге дейінгі мәнге ие болуы мүмкін. 1-ге жақын көрсеткіштер коммуникативті және ұйымдастырушылық қабілеттердің жоғары деңгейін көрсетеді, 0-ге жақын көрсеткіштер коммуникативті және ұйымдастырушылық қабілеттердің төмен деңгейін көрсетеді. Зерттелетін қабілеттердің келесі деңгейлерін ажыратуға болады.

Коммуникативтік бейімділіктерді бағалау шкаласы

К	Коммуникативтік бейімділіктердің көріну деңгейі	Деңгей түсіндірмесі
0,10 – 0,45	1	төмен
0,45 – 0,55	2	ортадан төмен
0,56 – 0,65	3	орташа
0,66 – 0,75	4	жоғары
0,75 – 1,0	5	өте жоғары

Ұйымдастырушылық бейімділікті бағалау шкаласы

К	Ұйымдастырушылық бейімділіктердің көріну деңгейі	Деңгей түсіндірмесі
0,20 – 0,55	1	төмен
0,56 – 0,65	2	ортадан төмен
0,66 – 0,70	3	орташа
0,71 – 0,80	4	жоғары
0,81 – 1,0	5	өте жоғары

Алынған нәтижелерді талдау

1 бағасын алған қатысушылар коммуникативті және ұйымдастырушылық бейімділіктің төмен деңгейімен сипатталады.

2 бағасын алған қатысушылардың коммуникативті және ұйымдастырушылық бейімділіктері орта деңгейден төмен. Олар қарым-қатынасқа ұмтылмайды, жаңа компанияда, ұжымда өзін шектеулі сезінеді; олар өздерімен-өздері жалғыз уақыт өткізгенді жөн көреді, таныстарын шектейді; адамдармен байланыс орнатуда және аудитория алдында сөйлеу кезінде қиындықтарға тап болады; бейтаныс жағдайда абдырап қалады; өз пікірлерін қорғамайды, ренішті терең қабылдайды; қоғамдық өмірге араласуы өте төмен, көптеген мәселелерде олар тәуелсіз шешімдер қабылдаудан аулақ болғанды жөн көреді.

3 бағасын алған субъектілерге коммуникативті және ұйымдастырушылық бейімділіктің орташа деңгейі тән. Олар адамдармен байланыс орнатуға тырысады, таныстарының шеңберін шектемейді, өз пікірлерін қорғайды, жұмысын жоспарлайды, бірақ олардың бейімділігінің әлеуеті жоғары тұрақтылықпен ерекшеленбейді.

4 бағасын алған қатысушылар коммуникативті және ұйымдастырушылық бейімділіктің жоғары деңгейі бар топқа жатады. Олар жаңа ортада абдырап-саспайды, достарды тез табады, үнемі таныстарының шеңберін кеңейтуге тырысады, қоғамдық қызметпен айналысады, туыстары мен достарына көмектеседі, қарым-қатынаста бастама көтереді, қоғамдық іс-шараларды ұйымдастыруға қуана қатысады, қиын жағдайда тәуелсіз шешім қабылдауға қабілетті.

5 бағасын алған қатысушылар коммуникативті және ұйымдастырушылық бейімділіктердің өте жоғары деңгейіне ие. Олар қарым-қатынас жасау қажеттілігін сезінеді және оған белсенді түрде ұмтылады, қиын жағдайларда тез жол таба алады, жаңа командада өзін еркін ұстайды, бастамашыл, маңызды мәселеде немесе қиын жағдайда өз бетінше шешім қабылдағанды жөн көреді, өз пікірлерін қорғайды, бейтаныс компанияға тез кіріге алады, әртүрлі ойындар, іс-шаралар ұйымдастыруды ұнатады. Олар өздерін қызықтыратын қызметте табанды да төзімді. Олардың өздері қарым-қатынас пен ұйымдастырушылық қызметке деген қажеттіліктерін қанағаттандыратын істерді іздейді.

Диагностикалау нәтижесі

Коммуникативтік және ұйымдастырушылық бейімділіктердің деңгейін диагностикалау және бағалау нәтижелері бойынша туризм саласындағы элективті курстар мен кәсіби сынамалардың бағдарламаларын меңгеру үшін топ құрылады. Топқа осы қабілет топтарының (шкала бойынша 3,4 және 5) орташа деңгейі, ортадан жоғары және жоғары деңгейі бар білім алушыларды қосу керек. Ұйымдастырушылық және коммуникативтік қабілеттер деңгейі орташа деңгейден төмен білім алушыларды топтарға қосудың қажеті жоқ.

ҚОСЫМША Б

Тест. Табысқа жету мотивациясы және сәтсіздіктен қорқу (А.А. Реан)

Аты-жөні____

ЖОО______________ мамандық___________

Төмендегі мәлімдемелердің әрқайсысымен келісу немесе келіспеу керек: әр мәлімдеме нөмірінің жанында "иә" немесе "жоқ"деп жазыңыз. Әр мәлімдеме туралы ұзақ ойланбастан тез жауап беріңіз. Әдетте, ойға келген алғашқы жауап ең дәл әрі дұрыс жауап болып табылады.

1. Жұмысқа кірісе отырып, табысты боларына сенемін.
2. Қызметте белсендімін.
3. Бастама жасауға бейіммін.
4. Жауапты тапсырмаларды орындау кезінде мүмкіндігінше олардан бас тарту себептерін табуға тырысамын.
5. Мен жиі шекті тапсырмаларды таңдаймын: не әсіре жеңіл тапсырмалар немесе әсіре қиын тапсырмаларды таңдаймын.
6. Кедергілермен кездескенде, мен, әдетте, шегінбеймін, бірақ оларды жеңудің жолдарын іздеймін.
7. Табыстар мен сәтсіздіктер бір-бірін алмастырған кезде мен өзімнің жетістіктерімді қайта бағалауға бейіммін.
8. Қызметтің өнімділігі негізінен сыртқы бақылауға емес, менің мақсаткерлігіме байланысты.
9. Шектеулі уақыт жағдайында мейлінше қиын тапсырмаларды орындау кезінде менің қызметімнің тиімділігі нашарлайды.
10. Мен мақсатқа жету үшін табандылық танытуға бейіммін.
11. Мен алыс болашақты жоспарлауға бейіммін.
12. Егер тәуекелге баратын болсам, ойлап-кесіп барамын, орынсыз ұрынбаймын.
13. Менде мақсатқа жетуге қажетті табандылық жетіспейді, әсіресе сыртқы бақылау болмаса.
14. Өз алдыма орташа қиындық дәрежесіндегі, бірақ қолжетімді мақсаттар қойғанды жөн көремін.
15. Тапсырманы орындау кезінде сәтсіздікке ұшыраған жағдайда оның тартымдылығы мен үшін төмендейді.
16. Сәттілік пен сәтсіздіктер бірін -бірі алмасқан кезде мен сәтсіздіктерімді қайта бағалауға бейіммін.
17. Мен өз болашағымды жақын уақытқа жоспарлағанды жөн көремін.
18. Шектеулі уақыт жағдайында жұмыс істеген кезде, тапсырма өте қиын болса да, менің жұмысымның тиімділігі жақсарады.
19. Сәтсіздіктер орын алса да мен алдыма қойған мақсаттарымнан бас тартпаймын.
20. Егер өзім үшін тапсырманы мен өзім таңдасам, онда сәтсіздікке ұшыраған жағдайда оның тартымдылығы артады.

ҚОСЫМША В

Оқу жетістіктерін бақылау және бағалау бойынша материалдар (аралық бақылау тапсырмалары)

1-Аралық бақылау сұрақтары.

1. " Дене шынықтыру педагогының басқару құзыреттілігі және имиджі" курсының мақсаты мен міндеттері, курсты меңгеруден күтілетін нәтижелер. Бағдарламаны игеру деңгейіне қойылатын талаптар.

2. Дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігі мен имиджін қалыптастырудың алғышарттары

3. Білім беру парадигмаларының ауысуы. Түлектің әлеуметтік тұрғыдан күтілетін және маңызды қасиеттері.

4. Білім берудегі құзыреттілік көзқарасының қалыптасу кезеңдері

5. Қазақстандағы жаңа білім беру жүйесі 2018-2019 — мақсаты түлектердің функционалдық сауаттылығын арттыру болып табылатын тиімді оқу моделін құру кезеңі.

6. Барлық сыныптардағы жаңартылған білім мазмұны.

7. "Дене шынықтыру" пәні бойынша білім беру бағдарламасының құрылымы.

8. Критериалды бағалау технологиясы.

9. Қалыптастырушы және жиынтық бағалау.

10. Критериалды бағалау технологиясының артықшылықтары.

11. Басқару - кез-келген қызметтің ажырамас серігі.

12. М.И. Трубочкин, М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, Т.Г. Морозов және т.б. ғалымдар көзқарастары.

13. Басқару элемент, функция, нұсқаулық ретінде.

14. Басқару теориясы - бұл басқару қызметін жүзеге асырудың заңдары мен заңдылықтары, әдіснамалары мен әдістері туралы білім жиынтығы.

15. Классикалық менеджмент және басқару мектебінің негізін қалаушы-Фредерик Уинслоу Тейлор.

16. Дуглас Макгрегор - американдық менеджмент теоретигі, менеджмент саласындағы маман.

17. Мұғалімнің басқарушылық құзыреті: О.Ю. Заславская, Н.Г. Киселева, Л.М. Павлова, И.Б. Сенновский, Н.П. Шамина және т.б. зерттеушілер ізденісі.

18. Педагогтің басқарушылық құзыреттілігі педагог қызметінің барлық құрамдастарына (мақсаттарына, принциптеріне, мазмұнына, технологияларына және т.б.) сәйкес білім алушыларды тиімді басқаруды ұйымдастыру үшін қажетті ішкі ресурстар жүйесі ретінде қаралады.

19. Басқару құзыреттілігі мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің ажырамас бөлігі ретінде.

20. Басқару құзыреттілігін анықтаудың екі тәсілі:

- функционалдық-аналитикалық (Ұлыбритания менеджментінің бастамашылық Хартиясымен әзірленген);

- жеке сипаттамаларға негізделген тәсіл (Бояцис тәсілі).

2-Аралық бақылау сұрақтары

1. Мұғалімнің басқарушылық құзыреті: О.Ю. Заславская, Н.Г. Киселева, Л.М. Павлова, И.Б. Сенновский, Н.П. Шамина және т.б. зерттеушілер ізденісі.

2. Педагогтің басқарушылық құзыреттілігі педагог қызметінің барлық құрамдастарына (мақсаттарына, принциптеріне, мазмұнына, технологияларына және т.б.) сәйкес білім алушыларды тиімді басқаруды ұйымдастыру үшін қажетті ішкі ресурстар жүйесі ретінде қаралады.

3. Басқару құзыреттілігі мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің ажырамас бөлігі ретінде.

4. Басқару құзыреттілігін анықтаудың екі тәсілі:

- функционалдық-аналитикалық (Ұлыбритания менеджментінің бастамашылық Хартиясымен әзірленген);
- жеке сипаттамаларға негізделген тәсіл (Бояцис тәсілі).

5. Мұғалімнің жобалау функциялары (қызметті талдау, жоспарлау және болжауға байланысты)

6. Мұғалімнің сындарлы функциялары (әртүрлі басқарушылық шешімдерді әзірлеу және қабылдау, нақты кәсіби әрекеттерді орындау саласына жатады)

7. Мұғалімнің жұмылдыру функциялары (қарамағындағы қызметкерлердің, ұжымның қызметін ынталандыру және ынталандыру саласына жатады)

8. Мұғалімнің коммуникативті функциялары (іскерлік қатынастарды құру және сыртқы ортамен байланысты ұйымдастыру саласына жатады)

9. Педагогтің ұйымдастырушылық функциялары (қызметті ұтымды ұйымдастыруға, оны бақылау мен үйлестіруге жатады).

10. Имиджге деген үш көзқарас: функционалды; контекстік; салыстырмалы.

11. Идеалды имидж.

12. Бастапқы имидж.

13. Екінші имидж.

14. Қалыптасқан басқару құзыреттілігін анықтауға арналған психодиагностикалық әдістер.

15. Оқыту кейстері:

- типтік тапсырмаларды шешуге бағытталған;
- типтік емес тапсырмаларды шешуге бағытталған;
- жағдайды талдау және бағалау принциптері.

16. Иллюстрациялық кейстер: белгілі бір әдістемені, тәсілді белгілі бір мысалда қолдануды көрсету.

17. "Сапа мониторингі"түсінігі.

18. "Мұғалімнің басқарушылық құзыреттілігінің сапасы" түсінігі.

19. Имидж - бұл жеке тұлғаның ерекше ерекшелігін жасайтын немесе баса көрсететін адамның сыртқы сипаттамаларының жүйесі.

20. Қазіргі ДШ мұғалімінің имиджі.

ҚОСЫМША Г

"Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі " элективті курсы бойынша тест тапсырмалары

№1 сұрақ

VI	Құзыреттілікке негізделген тәсіл:
0	әлеуметтік және басқару процесі
1	қазіргі білім берудің жаңа парадигмасы
0	адамның нақты әрекеттерін сипаттау үшін қолданылады
0	қалыптасу кезеңдері
0	гнесологиялық, прагматикалық

№2 сұрақ

VI	Білім берудегі құзыреттілікке негізделген көзқарастың қалыптасуының бірінші кезеңі:
0	кәсіби шеберлікті оқытудың теориясы мен тәжірибесіндегі құзыреттілік
0	білімге байланысты ғылыми категория
0	үдеріс
1	ғылыми аппаратқа «құзыреттілік» категориясын енгізумен сипатталады
0	ЮНЕСКО материалдарында білім берудің қажетті нәтижесі ретінде

№3 сұрақ

VI	«Құзыреттілік - білім алушының тиісті құзыреттілікке ие болуы» - деп анықтама берген тұлға:
0	Г.К. Селевко
1	А.В. Хуторской
0	Э.Ф. Зеер
0	Ш.Г. Рубин
0	Н.Г. Корнещук

№4 сұрақ

VI	2018–2019 жылдардағы Қазақстандағы жаңа білім беру жүйесі түлектердің ...... арттырудың тиімді моделін құру кезеңі болып табылады.
0	студенттің өздік жұмыстарын
1	функционалдық сауаттылығын
0	оқу жетістіктерін
0	ғылыми жетістіктерін
0	Магистранттың өзіндік іздену деңгейін

№5сұрақ

VI	Критериалды бағалау - :
0	оқыту үдерісінің әдіснамалық негіздері
0	математикалық зерттеу әдісі
0	оқытудың педагогикалық тәсілі
1	оқушының үлгерімін анықтаудағы инновациялық тәсіл

0	белгілі бір кезең аяқталғаннан кейін баллмен есептелетін (БЖБ) бағалау түрі

№6сұрақ

VI	Бұл технология оқушының жеке жетістіктерін бағалауға, оның мықты жақтарын анықтауға және жұмыс жасау керек жақтарын көрсетуге мүмкіндік береді:
0	Академиялық күнтізбе
0	Жиынтық бағалау
0	«Миға шабуыл»
1	Критериалды бағалау
0	жанама және тікелей бақылау

№7 сұрақ

VI	Сынып аясында күтілетін нәтижеге қатысты айтқан кезде бөлімшелер . . . . . . айқындайды.:
0	білім беру туралы заңды
0	оқу әдіс-тәсілдерін
1	оқу мақсаттарын
0	оқу міндеттерін
0	білім тұжырымдамасын

№8сұрақ

VI	Брунер адамның танымдық қабілеті шартты түрде бөлінген . . . тұрады деп тұжырымдайды:
0	бірнеше сатыдан
0	екі сатыдан
1	үш сатыдан
0	төрт сатыдан
0	бір сатыдан

№9 сұрақ

VI	Спиральділік қағидаты бойынша құрылған білім беру бағдарламасы төмендегі қай ғалымның теориясына негізделді:
1	Джером Брунер
0	Хименес-Алейхандрен
0	Хэтти
0	Ф. Хедоури
0	М. И. Трубочкина

№10 сұрақ

VI	«Білім беру үдерісі» еңбегінің авторы (1960):
1	Джером Брунер
0	Хименес-Алейхандрен
0	М. Альберт
0	М. Х. Мескон
0	Ф. Хедоури

№11 сұрақ

VI	«Дене шынықтыру» пәні бойынша оқу бағдарламасын әзірлеуге негіз болған маңызды қағидат:
0	оқытудың әдістері мен тәсілдері, заңдылықтары
0	оқыту үрдісін ақпараттандыру қағидаты
1	спиральділік қағидаты
0	таным теориясы
0	педагогикалық шеберлік қағидаты

№12сұрақ

VI	Қазіргі білім берудің негізгі міндеттерінің бірі - :
1	пәндерді оқыту әдістерін жетілдіру
0	студенттердің тәжірибелік жұмысын жетілдіру
0	оқыту үрдісін ақпараттандыру
0	адамның шығармашылық мүмкіндігін ашу
0	экзистенциализм

№13 сұрақ

VI	Қалыптастырушы (ағымдық) бағалау - :
1	оқу процесінде оқушы мен мұғалімнің оперативті байланысын жүзеге асыру
0	оқу құралдары
0	оқытудың әдістері мен тәсілдері, заңдылықтары
0	білім деңгейі мен оқу дағдыларын анықтау
0	мұғалімдер немесе мектеп әкімшілігі жүргізеді

№14 сұрақ

VI	. . . . . . - білім беру ақпараттарының белгілі бір блогын зерделеуді аяқтаған кездегі білім деңгейі мен оқу дағдыларын анықтау:
1	Жалпы ішкі бағалау
0	Қалыптастырушы (ағымдық) бағалау
0	Формативті бағалау
0	Критериалды бағалау
0	тәрбиеленушілердің іс-әрекеттері

№15сұрақ

VI	Критериалды бағалаудың негізгі міндеттерінің бірі:
1	оқу процесінің әр кезеңінде әр оқушының дайындық деңгейін анықтау;
0	оқытудың әдістері мен тәсілдері, заңдылықтарын қарастыру;
0	мәліметтерді жинау, өңдеу, сақтау және тарату;
0	оқытуда тұлғаның белсенділігін арттыру;
0	жеке тұлғаны тәрбиелеу;

№16 сұрақ

VI	Критериалды бағалау технологиясының артықшылығы:
0	адамның шығармашылық мүмкіндігін ашу
1	оқушыларға алдын-ала дайындалуға мүмкіндік береді және өзін-өзі бағалау дағдыларын дамытуға ықпал етеді
0	оқушылардың академиялық біліктілігін арттырады

0	мемлекеттік тәрбие береді
0	психологиялық тәрбие береді

№17 сұрақ

VI	Менеджмент - элемент, функция, көшбасшылық ретінде . . . еңбектерінде қарастырылған.
0	Р.Фатхутдиновтың
0	Т. Г. Морозовтың
0	Л. И. Юлиновтың
0	П. Друкердің
1	А. А. Урбановичтің

№18 сұрақ

VI	Менеджмент - операциялар мен әсер ету процедураларының жиынтығы ретінде . . . еңбегінде егжей-тегжейлі келтірілген.
0	Т. Г. Морозов
0	П. Друкер
1	Р.Фатхутдинов
0	А. А. Урбанович
0	Л. И. Юлинов

№19 сұрақ

VI	«. . . » түсінігі техникалық- кибернетикалық ұғымынан бастау алады.
0	Критериалды бағалау
1	Менеджмент
0	Технология
0	Инновация
0	Педагогика

№20сұрақ

VI	. . . өзінің зерттеулерінде басқарудың қоғамдағы орны мен рөлін ерекше атап өтті.
1	В.Г.Каменская
0	А.С Макаренко
0	И.Песталоцци
0	К.Д Ушинский
0	Н.К. Крупская

ҚОСЫМША Ғ

Тәжірибелік-эксперименталды жұмыстарды апробациялау туралы актілер

БЕКІТЕМІН
Батыс Қазақстан инновациялық – технологиялық университетінің, оқу-әдістемелік жұмысы жөніндегі проректоры т.ғ.к. Ж.Т.Ерназаров

____

«10» 01 2020 ж.

Ғылыми-зерттеу жұмысының нәтижелерін оқу үрдісіне енгізу туралы АКТ

6D010800 - «Дене шынықтыру және спорт» мамандығының докторанты Рыскалиев Саят Нұрболатұлының **«Жаңартылған білім беру мазмұны жағдайында болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру»** атты докторлық диссертациясының тәжірибелік–эксперименттік жұмысы Батыс-Қазақстан инновациялық – технологиялық университетінде 2019-2020 оқу жылының 5В010800 - «Дене шынықтыру және спорт» мамандығы бойынша күндізгі оқу нысанындағы 3 курс студенттерінің педагогикалық оқу үрдісіне осы актпен енгізілгенін растаймыз:

1. «Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» атты элективті курсына әдістемелік құрал әзірленіп, 5 ECTS (кредит) көлемінде пәннің оқу-әдістемелік кешені дайындалып, оқылды;
2. «Басқарушы мектебі» үйірме жұмысы әзірленіп, тәрбие үрдісінде ұйымдастырылды.
3. «Білім беру мен спорт жүйесіндегі басқару: құрылымды-логикалық сызба, сурет, кесте түрінде/Управление в системе образования и спорта: в структурно-логических схемах, рисунках и таблицах» атты қазақ және орыс тілдеріндегі оқу-әдістемелік құралы әзірленіп,оқу үрдісінде пайдаланылды;
4. «Басқарушылық құзыреттілік негіздері» атты электронды оқулық әзірленіп, оқу үрдісінде пайдаланылды.

Ғылыми-зерттеу жұмысының нәтижелерін практикаға енгізуден Батыс-Қазақстан инновациялық –технологиялық университеті студенттерінің дене мәдениетіндегі басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырумен қатар білімін кеңейту мен тереңдетуде оң нәтиже алынды.

Педагогика факультетінің деканы,
х.ғ.к., профессор **Б.С.Джумакаева**

«Жаратылыстану-ғылыми пәндер» кафедрасының меңгерушісі,
п.ғ.к., доцент **Клименко Т.И.**

Докторант **С.Н.Рыскалиев**

ҚОСЫМША Д

Тәжірибелік-эксперименталды жұмыстарды апробациялау туралы актілер

Қазақ спорт және туризм академиясы

«Келісілді»
Олимпиадалық спорт факультетінің деканы,
________ Р.Т.Саутов
«23» 12 ________ 2022 ж.

БЕКІТЕМІН
оқу-әдістемелік жұмысы жөніндегі проректоры
п.ғ.к.,доцент
________ Д.К.Нурмуханбетова
«23» 12 ________ 2022 ж.

Ғылыми-зерттеу жұмысының нәтижелерін оқу үрдісіне енгізу туралы
АКТ

6D010800 - «Дене шынықтыру және спорт» мамандығының докторанты Рыскалиев Саят Нурболатовичтың «Жаңартылған білім беру мазмұны жағдайында болашақ дене мәдениеті мұғалімдерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру» атты докторлық диссертациясының жұмысы аясында төмендегідей оқу-әдістемелік жұмыстары даярланып, 2019-2022 оқу жылдары аралығында Қазақ спорт және туризм академиясында, жоғары оқу орнының біртұтас педагогикалық үрдісіне келесідей жұмыстар енгізілгенін растаймыз:

1. «Дене мәдениеті педагогынын басқарушылық құзыреттілігі және имиджі» атты элективті курсына әдістемелік құралы.
2. «Білім беру мен спорт жүйесіндегі басқару: құрылымды-логикалық сызба, сурет, кесте түрінде/Управление в системе образования и спорта: в структурно-логических схемах, рисунках и таблицах» атты қазақ және орыс тілдеріндегі оқу-әдістемелік құралы.
3. «Басқарушылық іс-әрекеттің негіздері» атты электронды оқулық.
4. «Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігі» атты оқу-әдістемелік құралы.

Ғылыми-зерттеу жұмысының нәтижелерін практикаға енгізуден ЖОО студенттерінің дене мәдениетіндегі басқарушылық құзыреттілігін қалыптастырумен қатар білімін кеңейту мен тереңдетуде қолданылады.

«Дене мәдениеті және спорттың теориялық негіздері» кафедрасының меңгерушісі **А.А. Белегова**

ҚОСЫМША Ж

Авторлық құқықпен қорғалатын объектілерге құқықтардың мемлекеттік тізіліміне мәліметтерді енгізу туралы куәлік

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ | РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

АВТОРЛЫҚ ҚҰҚЫҚПЕН ҚОРҒАЛАТЫН ОБЪЕКТІЛЕРГЕ ҚҰҚЫҚТАРДЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК ТІЗІЛІМГЕ МӘЛІМЕТТЕРДІ ЕНГІЗУ ТУРАЛЫ

КУӘЛІК

2022 жылғы «10» маусым № 27072

Автордың (лардың) жөні, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе):
РЫСКАЛИЕВ САЯТ НУРБОЛАТОВИЧ

Авторлық құқық объектісі: **әдеби туынды**

Объектінің атауы: **Дене мәдениеті педагогының басқарушылық құзыреттілігі және имиджі. Әдістемелік құрал**

Объектіні жасаған күні: **15.03.2019**

ҚР ӘМ «Ұлттық зияткерлік меншік институты» РМК
РГП «Национальный институт интеллектуальной собственности» МЮ РК

Құжат түпнұсқалығын http://www.kazpatent.kz/ru сайтының "Авторлық құқық" бөлімінде тексеруге болады https://copyright.kazpatent.kz

Подлинность документа возможно проверить на сайте kazpatent.kz в разделе «Авторское право» https://copyright.kazpatent.kz

ЭЦҚ қол қойылды | Е. Оспанов

Авторлық құқықпен қорғалатын объектілерге құқықтардың мемлекеттік тізіліміне мәліметтерді енгізу туралы куәлік

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

АВТОРЛЫҚ ҚҰҚЫҚПЕН ҚОРҒАЛАТЫН ОБЪЕКТІЛЕРГЕ ҚҰҚЫҚТАРДЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК ТІЗІЛІМГЕ МӘЛІМЕТТЕРДІ ЕНГІЗУ ТУРАЛЫ

КУӘЛІК

2022 жылғы «8» маусым № 26954

Автордың (лардың) жөні, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе): **РЫСКАЛИЕВ САЯТ НУРБОЛАТОВИЧ**

Авторлық құқық объектісі: **ғылыми туынды**

Объектінің атауы: **Болашақ дене мәдениеті мұғалімінің басқарушылық құзыреттілігі. Оқу-әдістемелік құрал.**

Объектіні жасаған күні: **05.06.2022**

Құжат түпнұсқалығын http://www.kazpatent.kz/ru сайтының "Авторлық құқық" бөлімінде тексеруге болады https://copyright.kazpatent.kz

Подлинность документа возможно проверить на сайте kazpatent.kz в разделе «Авторское право» https://copyright.kazpatent.kz

ЭЦҚ қол қойылды Е. Оспанов