

ЗАМАНАУИ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ҒЫЛЫМ: ДАМУ БОЛАШАҒЫ ЖӘНЕ ПРОБЛЕМАЛАРЫ СОВРЕМЕННАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ НАУКА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

БІЛІМ МЕНЕДЖЕРЛЕРІНІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ БАСҚАРУ ӘРЕКЕТТЕРІ

Жумабекова К.Б.

Ғылыми жетекшісі: п.ғ.к., профессор м.а. Әлқожаева Н.С.

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті

kyrmyzy.zhumabekova@gmail.com

Қазақстанның білім беру саласындағы жүйелі өзгерістер әлемдік деңгейдегі болып жатқан жаңашыл бастамалармен үндес. Қоғамның басқа салаларымен салыстырғанда білім беру жүйесіндегі жаңа сапалық деңгейге жету мақсатындағы жоспарланған өзгерістер бір сәттік немесе бір жылдық іс емес. Білім беру кез келген қоғамның маңызды құрылымы болып табылады. Себебі ол болашақ ұрпақты өмірге, мамандыққа дайындаудың формасы ғана емес, құндылықтар мен нормалардың мәдениетке трансформациялануының формасы. Яғни білім беруді үлкен әлеуметтік контекстен тыс қарау зерттеушіні маңызды әдіснамалық кеңістіктен тысқары шығарып, бағалау мен болжамдарды біржақты жасауға итермелейді. Алайда тұтастық кеңістігіне алдағы мақсаттар мен міндеттерді нақты анықтап алмай ену ешқандай нәтиже бермеуі мүмкін.

XXI ғасырдағы білім берудегі ерекшеліктердің бірі оның интеграциялық сипаты болып табылады. Болон үдерісі аясында ұлттық білім беру жүйелері әлемдік білім беру кеңістігіне интеграциялануда. Қазақстандық педагогикалық ғылым мен тәжірибе білім беру мазмұнын өзгерту арқылы интеграциялық үдерісті ескере отырып, мамандарды даярлау сапасын қамтамасыз ету жағдайы мен мүмкіндіктерін іздестіру үстінде.

Оқытушы тұлғасы, оның кәсіби біліктілігі, рухани байлығы ЖОО-дағы оқу-тәрбие үдерісінің тиімділігін қамтамасыз етудегі маңызды жағдай болып табылады. Оқытушының тұлғалық және кәсіби маңызды сапасын қалыптастыру мәселесі психологиялық-педагогикалық зерттеулерде өз маңыздылығын жоғалтпайды[2]. Оқытушылар тұлғасы деп ерекшеленгенмен, жалпы білім процесіне қатысты тұлғалардың, яғни білім менеджерлерінің кәсіби сауаттылығы мен басқару ісіндегі жаңаша көзқарастарына және кәсіби жетілуіне аса жоғары назар бөлінетіндігі көрініс табуда.

Барлық деңгейдегі педагогтардың инновациялық іс-әрекетке даярлығын қалыптастыру стратегиясын *тұлғаны дамыту және өзін-өзі дамыту тұжырымдамасы анықтайды*. Жаңа білім беру парадигмасын жүзеге асыру жағдайы ақпаратты жылдам әрі сапалы талдай білу, маңыздылығын бөліп алу, мазмұнын жариялау және өз білімін тәжірибелік әрекетте қолдана білу қабілеттерін қалыптастыруды талап етеді.

Инновациялар, инновациялық іс-әрекет инновациялық ойлауды қалыптастыруды талап ететіні сөзсіз. Инновациялық ойлау төрт диалектикалық өзара байланысқан кезеңнен тұрады:

- когнитивті – ойлау жүйесіне жаңа білім мазмұнын тану мен инновацияны генерациялау арқылы өтетін педагогтің субъективті шындығындағы инновацияның пайда болу үдерісі;
- жобалау – пәнаралық, интеграциялық тұғыр негізінде субъектінің танымы, ең алдымен, түрлі философиялық құрылымдар, таным теориясы, психология, педагогика;
- инструменталды – педагог-инноватордың тәжірибедегі технологиялық инновацияларды тудыру кезеңі;
- түзетушілік, онда педагог-инноватор педагогикалық тәжірибені жетілдіру мақсатында оған жаңаны ендіруді түзетіп, ыңғайластырады.

Білім берудегі инновациялық үдерістің нәтижесі теориялық және тәжірибелік жағынан жаңалықтарды қолдану болып табылады. Білім беру жүйесінде инновация білім беру мақсатына жаңалықтар енгізу, жаңа мазмұнды жаңа тәсілдер мен тәжірибелер және білім беру формаларын қайта жасауды, жаңа педагогикалық жүйені енгізу және таратуды, мектепті басқарудың жаңа технологияларын жасауды, дамытуды және мектеп жаңа білім беру бағытын ұстанғанда, оның мақсаты, мазмұны, әдісі жаңа талаптарға сай болуын жобалайды.

Олардың дамуын екі факторға бөліп қарастырамыз:

1. Объективті факторлар – инновациялық әрекеттің қарқынды дамуына жағдай жасау және оның нәтижелерін қабылдауды қамтамасыз ету.

2. Субъективті факторлар – инновациялық үдеріс субъектісімен тығыз байланысты. Инновациялық үдеріс субъектілеріне ғалым-педагогтер, мұғалімдер және білім беру саласында инновацияға бағытталған әрекеттің басқа да қызметкерлері жатады[3].

Басқаруда білім менеджерлеріне инновациялық қабілеттілік өзінің педагогикалық іс-әрекетін зерттеуге, өзінің оқу іс-әрекетін жетілдіру үшін қажет. Педагогикалық бағытта инновациялық басқару мүмкіндіктері мен әрекеттерді арнайы оқытылатын пәндердің негізінде тереңінен жүйеленетіні белгілі.

Білім берудегі менеджмент туралы заманауи түсініктерді жинақтап, жүйелей отырып, педагогикалық менеджменттің даму үрдістерін атап өту қажет (Ю.А. Конаржевский, Г.Н. Сериков, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова және т.б.):

- басқарудың жеке бағыты (алдымен адамға, содан кейін іске бағдарлау);
- жоғары төмен қарай кең өкілеттік беру, ұжымдық шешім қабылдау;
- қарамағындағыларға жеке тұлға ретінде тұтас көзқарас, оған адамгершілік көзқарас;
- ұжымдық мақсат қою және қойылған мақсаттарға қол жеткізу жолдарын әзірлеуге қызметкерлердің тікелей қатысуы үшін жағдай жасау.

Бұл жердегі басты тұлғаны менеджер десек, менеджер - бұл басқа адамдарды басқаратын, оған жүктелген ресурстарды ұтымды пайдалануға жауапты, басқарушылық шешімдерді қабылдайды, олар үшін жауапты және басқару қызметі саласындағы жетекші маман. Менеджердің табыстылығының басты критерийі – оның күрделі жағдайларда дұрыс шешім табу қабілеті, өзінің қол астындағыларға сауатты және ұтымды көзқарас табу қабілеті.

Басқару процесінде менеджер бірқатар нақты функцияларды жүзеге асырады:

- *Тұлғааралық* - көшбасшы ролін орындайды, яғни ол қызметкерлерді ынталандыру, қабылдау, дайындау және т. б. үшін жауап береді.

- *Ақпараттық* - ақпаратты қабылдай отырып, жетекші әртүрлі ақпаратты жинақтап, оны ұйымдастыру мақсатында пайдаланады. Сондай-ақ ұйым мүшелері арасында ақпаратты тарату ролін де қамтиды.

- *Өкілдік* - менеджер түрлі іс-шараларда білім беру мекемесінің мүдделерін білдіреді, сыртқы байланыс кезінде ұйым туралы ақпаратты береді.

- *Басқарушылық* - кәсіпкер ретінде әрекет етеді, білім беру ұйымының қызметін жүзеге асыру бойынша түрлі жобаларды әзірлейді және бақылайды. Сондай-ақ, ол ұйым қызметіндегі келеңсіздіктерді жоятын адам ролін атқарады. Өз ұйымының ресурстарын бөлуші болып табылады. Кей жағдайда, өз ұйымының атынан басқа ұйымдармен келіссөздер жүргізетін тұлға болып табылады.

- *Мотивациялық* - бұл ұйым мақсаттарына жету үшін адамдар мен ұжымды жалпы қызметке ынталандыру процесі. Осы функцияны орындай отырып, басшы қызметкерлерді материалдық және моральдық ынталандыруды жүзеге асырады және олардың қабілетін және кәсіби "өсуін" көрсету үшін неғұрлым қолайлы жағдай жасайды. Жақсы мотивация кезінде ұйым қызметкерлері өз міндеттерін осы ұйымның мақсаттарына және оның жоспарларына сәйкес орындайды. Мотивация процесі қызметкерлер өз міндеттерін тиісінше орындаған жағдайда олардың қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін жағдайлар жасауды көздейді. Қызметкерлерді неғұрлым тиімді жұмысқа ынталандырмас бұрын, менеджер өз қызметкерлерінің нақты қажеттіліктерін анықтауы тиіс. Ынталандырудың екі түрі бар екенін де ескере кеткен жөн: материалдық және моральдық.

- *Бақылаушы* - Бұл басқару функциясы ұйым жұмысының тиімділігін бағалауды және талдауды көздейді. Бақылаудың көмегімен ұйымның өз мақсаттарына қол жеткізу дәрежесін бағалау және белгіленген іс-қимылдарды қажетті түзету жүргізіледі. Бақылау процесі: стандарттарды орнатуды қамтиды. Қол жеткізілген нәтижелерді өлшеу, осы нәтижелерді жоспарланған нәтижелермен салыстыру және қажет болса, бастапқы мақсаттарды қайта қарау. Бақылау басқарудың барлық функцияларын біріктіреді, ол ұйым қызметінің қажетті бағытын сақтауға және дұрыс емес шешімдерді уақтылы түзетуге мүмкіндік береді.

Демек тек білім менеджері ғана емес, қай саланың жетекші менеджерлерін алып қарасақ та, осы функциялардың жүйелі орындалуын басшылыққа алғаны жөн.

Білім беру ұйымының табысты заманауи менеджері өз-өзіне жинақтап, екі құзыреттілік тобын үнемі дамытуы тиіс: менеджердің **арнайы құзыреттілігі** мен **базалық құзыреттілігі**.

Арнайы құзыреттіліктер:

- білім беру мекемесінің даму стратегиясын сауатты анықтауға мүмкіндік беретін менеджердің білімі, біліктілігі мен дағдылары;

- менеджердің жоғары серпінділікке тән жағдайларда шешім қабылдау және негіздеу іскерлігі.

Базалық құзыреттіліктер:

Бұл құзыреттілік тобына менеджердің жеке қасиеттері жатады.

Қазіргі білім менеджері қызметкерлер тарапынан сенім мен құрметті күшейтетін жеке қасиеттерге ие болуы тиіс, мысалы: интеллектуалдық, ерік, эмоциялық, адамгершілік, коммуникативтік.

Қазіргі менеджердің тұлғалық сапасының негізгі өзегі, тұлғалық күші - жеті өлшемнен тұрады. мұндағы үш негізгі дағдыларды барлық менеджерлер жетік білуі тиіс:

Тұжырымдамалық дағдылар – адамның ұйымды біртұтас ретінде қабылдау және сонымен қатар оның бөліктерінің ерекшелігі мен өзара байланысын нақты түсіну дағдылары; бұл жүйелі ойлау, келін түскен деректерді өңдеу, оларды ақпарат ретінде қайта құру, ұйымның және сыртқы ортаның даму перспективаларын ескере отырып қызметті жоспарлау және ұйымдастыру қабілеті.

Әлеуметтік дағдылар – адамдармен жұмыс істеу және олардың көмегімен ұйымдастыру мақсаттарына қол жеткізу дағдылары. Қазіргі әлемде менеджердің осы дағдылары ұйымның немесе бөлімшенің өміршеңдігі мен бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету үшін шешуші болып саналады.

Техникалық дағдылар – бұл жұмыс тапсырмаларын орындау үшін қажетті арнайы дағдылар: әдістерді, технологияларды, міндеттерді шешу тәсілдерін меңгеру, жабдықтарды, техникалық құралдарды пайдалана білу (бюджетті есептеу, зерттеулер жүргізу, өнім өндіру, қызмет көрсету және т.б. үшін).

Білім менеджерлерінің инновациялық басқару әрекетінде басшылыққа алатын жұмыс кезеңдері:

- Білім беру мекемесінің әкімшілік командасы мүшелеріне болашақтағы жетістіктердің маңыздылығын, қажеттілігін және сөзсіз болуын ұғындыру, яғни "идеялық шабыттандырғыштың", болашақ идеялар "генераторының" өзіндік түрінің болуы.

- Әкімшілік (менеджерлік) команданы ғана емес, инновацияны жүзеге асыруға әдістемелік және технологиялық жағынан дайындалған педагогикалық ұжымдағы идеялық жақтастар сияқты міндетті және қажетті шарт болып табылатын команданы қалыптастыру.

- Педагогикалық ұжым мүшелерін ынталандыру және мұғалімдердің инновациялық қызметке дайындығын қалыптастыру.

- Мектептің мәселелік талдау жұмыстары, "мәселелік алаң" құру немесе туындайтын басты (кілттік) мәселе мен кедергілерді анықтау.

- Білім мекемесінің немесе мектептің жобалық даму идеясын әзірлеу. Бұл нақты мектептің өмірлік қажеттілігін негізге алатын және білім беру процесіне қатысушылардың көпшілігімен түсінілетін жаңашылдық объектісін таңдау.

- Өзірленген идеяны іске асыру бойынша нақты басқару әрекеттерін анықтау, яғни оны іске асыру жоспарын немесе бағдарламасын жасау.

- Кейінгі басқару әрекеттерін түзету мақсатында жобалық идеяны іске асыру бойынша алғашқы қадамдарды қадағалау.

Басқару жүйесінің әрбір субъектісі өзін-өзі басқарудың барлық функционалдық циклын жүзеге асырады: өзін-өзі талдау, өзін-өзі болжау, өзін-өзі жоспарлау (өз қызметін жобалау және құрастыру), өзін-өзі ұйымдастыру, өзін-өзі бақылау, өзін-өзі түзету.

Басқару тәжірибесінде инновациялық күш-жігерді интеграциялаудың, ұйымның инновациялық әлеуетін арттырудың, мұғалімдерді инновациялық қызметке тартудың түрлі нысандары белгілі. Олар: педагогтардың біліктілігін арттыру; педагогикалық, әдістемелік кеңестер, дөңгелек үстелдер, дискуссиялар; жаңа педагогикалық идеяларды генерациялау бойынша іскерлік, рөлдік, эвристикалық ойындар; мұғалімдердің мектеп, аудандық әдістемелік және шығармашылық жұмысы; өз білімін жетілдіру, ғылыми-әдістемелік әдебиетпен жұмыс; тақырып бойынша өзіндік зерттеу, шығармашылық іс-әрекет, жалпы мәселе аясында ұжымдық эксперименталды-зерттеу қызметіне қатысу; практикумдар, тренингтер; оқытудың инновациялық технологиялары, Ғылыми-әдістемелік жұмыстың интерактивті әдістері; жұмыс тәжірибесі ретінде инновацияны сипаттау, ғылыми-практикалық конференцияларда, семинарларда сөз сөйлеу; тәжірибені жинақтау бойынша мұғалімдердің шығармашылық есептері және т.б.

Сондай-ақ арнайы әдістерге жататындар:

- пікірлерді анықтау әдістері (сұхбат, пікір сауалнамасы, іріктеу сауалнамасы, сараптама);

- аналитикалық әдістер (жүйелік талдау, сценарийлер жазу, желілік жоспарлау, функционалдық-құндық талдау, экономикалық талдау);

- бағалау әдістері (тәуекел, мүмкіндік, инновациялардың тиімділігі және т.б.);

- идеяларды іріктеу әдістері (ми шабуылы, синектика әдісі, морфологиялық талдау, іскерлік ойындар мен жағдайлар);

- шешім қабылдау (шешімдер кестесі, шешім ағаштарын құру, баламаларды салыстыру);

- болжау әдістері (сараптамалық, экстраполяция, аналогия, Дельфи әдісі, Имитациялық үлгілер), көрнекілік (графикалық үлгілер, лауазымдық сипаттамалар және нұсқаулықтар);

- дәлелдеу әдістері (презентациялар, келіссөздер жүргізу).

Қазіргі уақытта Қазақстандағы білім беру жүйесі Мектепке дейінгі білім берудің барлық деңгейлерінде қарқынды жаңартылып отыр, бұл 2050 Мемлекеттің жаңа саяси бағытының жедел өзгермелі жағдайлары мен мақсаттарымен байланысты: Білім және кәсіби дағдылар – қазіргі білім

беру, кадрларды даярлау және қайта даярлау жүйесінің негізгі бағдарлары. Білім беру менеджменті жүйесі мемлекеттің жалпы саясатына біріктірілуі тиіс, онда мемлекеттік секторда менеджменттің қазіргі заманғы құралдары мен корпоративтік басқару принциптерін енгізу, кең халықаралық тәжірибесі мен білімі бар басқарушы кадрларды пайдалану бойынша жаңа стратегиялық тәсілдер айқындалған [1, 11-Б]. Бұл Қазақстан Республикасында білім беру саласын басқарудың инновациялық үлгілерін әзірлеуге себеп болды.

Қазақстанда бұл мәселе М.К. Курбанованың (білім беру бойынша менеджерлерді даярлау бойынша жұмыс жүйесі), А.К. Құсайыновтың, Р.М. Салинаның (білім берудің еуропалық және басқа да модельдерін талдау тұрғысынан), К.К. Бөрібековтың (техникалық және кәсіптік білім беру жүйесін басқару тұрғысынан), А.Ж. Мырзалинова (біліктілікті арттыру жүйесі бағытында) және т. б. жұмыстарда қамтылған.

Басқарудың инновациялық үлгісі "Өрлеу" Ұлттық холдингі, Назарбаев Зияткерлік мектептері жанындағы Педагогикалық шеберлік орталықтары базасында педагогтарға қосымша білім беру жүйесінде білім беру үдерісін ұйымдастыру болып табылады. Бұл модельде Кембридж Университеті Назарбаев Зияткерлік мектептерімен бірлесіп әзірлеген мұғалімдерді оқыту үшін үш деңгейлі курстардың әдістемесі қолданылады. Әлемдік тәжірибеге сәйкес жаңа бағдарламалар бойынша арнайы үш айлық қайта даярлау жүзеге асырылады. Сондай-ақ әл-Фараби атындағы ҚазҰУ-дегі білім беру бағытындағы арнайы ұйымдастырылған біліктілікті арттыру жұмыстарын да жатқыза аламыз. Зерттеу көрсеткендей, педагогтардың біліктілігін арттыру жүйесінің басты мақсаты білім беру үдерісі орындарында педагогикалық қызметтің сапалы өзгеруі болып табылады және ол қосымша кәсіптік білім беру жүйесінде оларды дайындау тиімділігінің негізгі көрсеткіші болып табылады. Бұл, өз кезегінде, педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру проблемасына, оның ішінде оларды инновациялық қызметке дайындау және білім берудегі инновациялық процестерді басқару аспектісінде қағидатты жаңа, инновациялық тәсілдерді одан әрі іздестіруді және қолдануды талап етеді.

Қазіргі уақытта басқарудың жаңа формаларын іздеу - объективті тарихи заңдылықтың көрінісі. Қызметтің жаңа салалары пайда болады, жаңа жағдайларда тиімді жұмыс істеуге қабілетті басқарушы персоналды даярлау қажеттілігі туындайды. Нарық жағдайындағы басқару Менеджмент атауын алды. Ағылшын тілінің іргелі Оксфорд сөздігінде менеджмент "адамдармен қарым-қатынас жасау тәсілі (үлгісі), билік пен басқару өнері, ерекше түрдегі іскерліктер мен әкімшілік дағдылар, басқару органы, әкімшілік бірлік ретінде анықталады. Білім беру жүйесін реформалаудың стратегиялық бағыты мекеме басшысы болып табылады. Оған кәсіби басқарушы ретінде менеджер рөлі тиесілі. Менеджменттің мақсаты – адамдарды тиімді бірлескен әрекетке қабілетті ету. Бұл үшін менеджерге адамдардың күш-жігерін ретке келтіру, олардың күшті және әлсіз жақтарын теңдестіру, олардың арасындағы қайшылықтарды түзету қажет.

Білім беру менеджері - бұл кәсіби басқарушылық-педагогикалық қызметті шығармашылықпен жүзеге асыра алатын, үздіксіз дамып, жеке тұлға ретінде өзін-өзі көрсете алатын кәсіби маман. Менеджер жоғары өнер деңгейінде адамдардың ұйымдастырушысы. Бұл ерекше дайындықты қажет ететін мамандық. Осы кезеңдегі білім беру менеджерлерінің міндеті - бұл тұтас процесті қабылдау қабілетін қалыптастыру, жекелеген процестердің әрқайсысын дамытуды қамтамасыз ету, олардың негізінде жатқан қайшылықтарды анықтай білу, оларды шешу тәсілдерін табу. Жақсы басқару-бұл мәселелерді жүйелі талдауға, перспективаларды енгізуге, даму стратегиясын жасауға, нәтижелерді болжауға, салдарларды алдын ала болжауға негізделген болашаққа қарап шығару қабілеті. Атақты Сократ басқармада ең бастысы қажетті адамды қажетті орынға қою және оның алдына қойылған міндеттерді орындауға қол жеткізу екенін айтты[4].

Білім беру мекемелеріндегі инновациялық қызмет қалыпты жағдайға, педагогтың кәсіби қызметінің негізгі сипаттамасына айналуға және екі негізгі бағытты қамтиды: "жоғарыдан" енгізілетін жаңаны игеру және оны кәсіби қызметке шығармашылық қосу және жаңаны дербес генерациялау, оны сынақтан өткізу және енгізу. Білім беру мекемесіндегі Инновациялық менеджмент педагогтардың инновациялық қызметке дайындығын қолдау және білім беру мекемесін дамыту үшін жағдайларды қамтамасыз етуге бағытталған басқару технологияларын іске асыруды көздейді.

Білім беру мекемесінде инновациялық қызметті басқаруға жататындар:

- жалпы және аймақтық білім беру жүйелерінде болып жатқан өзгерістерге бейімделу міндеттерін интеграциялау және болжау, алдағы өзгерістерді алдын ала болжау негізінде даму стратегиясын әзірлеу;

- жыл сайынғы түзету және жаңа кіші бағдарламаларды қосу мүмкіндігін ескере отырып, даму бағдарламасын және білім беру бағдарламасын құру;

- инновациялық қызметтегі көмекті қоса алғанда, педагогтарды ұжымдық қолдау бағдарламасын әзірлеу және іске асыру;

- педагогтарды инновациялық қызметке ынталандыру тетіктерін меңгеру және жаңа басқару технологияларын генерациялау;
 - инновациялық қызметтің барлық бағыттарын ескере отырып, білім сапасының көрсеткіштері мен өлшемдер жүйесін моделдеу;
 - жыл сайынғы сапаны талдау: білім беру мақсаттары, білім беру мазмұны мен процесі, білім беру нәтижесі, білім беру ортасы, мониторинг, басқару процесі, тәрбиелеу және сүйемелдеу.
- Ал білім менеджерінің, атап айтқанда педагогтің инновациялық қызметке дайындығы:
- әдіснамалық құзыреттілік;
 - жаңа ақпаратты алу және педагогикалық эксперимент жүргізу әдістерін меңгеру;
 - мотивация және инновациялық қызмет;
 - инновациялық мақсат қоя білу және эксперимент бағдарламасын жасау;
 - инновациялық қызмет тиімділігінің өлшемдері мен көрсеткіштерін анықтауға байланысты диагностикалық құзыреттілік;
 - тәжірибелік-эксперименттік жұмыс қатысушыларымен өзара іс-қимыл жасау үшін қажетті коммуникативтік құзыреттілік, жаңаның маңыздылығына сендіру, нәтижелер алуды енгізуді таныстыру;
 - инновациялық қызмет процесін рефлексиямен және түзетумен байланысты аналитикалық қабілеттер;
 - білім алушылардың зерттеу дағдыларын қалыптастыруға және инновациялық жобаларды бірлесіп үлгілеуге бағытталған үлгілендіру құзыреттілігінің болуы.

Білім туралы Заңға сәйкес инновациялық қызмет ғылыми-педагогикалық, оқу-әдістемелік, ұйымдастырушылық, құқықтық, қаржы-экономикалық, кадрлық және материалдық-техникалық қамтамасыз етуді жетілдіруге ықпал етуі тиіс. Білім беру мекемесінің басшысы тек ұсыныстар ғана болуы мүмкін құқықтық мәселелерді қоспағанда, барлық аталған міндеттерді қоя алады. Әрбір ұсыныс бойынша инновациялық өнімдер: бағдарламалар; жобалар; әдістемелер, технологиялар, тәсілдер, тетіктер құрылуы мүмкін; әдістемелік ұсынымдар, есептер жинағы, мақалалар, оқулықтар, оқытудың өзге де құралдары және т.б.

Білім беру мекемесінің басшысы ғана емес, оқу меңгерушілері, әдіскерлер, әдістемелік бірлестіктер мен шығармашылық топтардың басшылары инновациялық білім беру жобасының менеджері қызметін орындауы, енгізу нәтижелерін әзірлеу, іске асыру және талдау үдерістерін басқаруы, апробациядан сәтті өткен инновациялық өнімдерді кеңінен енгізуге ықпал етуі тиіс. "Білім беру мекемесінің инновациялық менеджменті" жоғарыда аталған барлық санаттағы педагогтардың біліктілігін арттыру жұмыстарына, бағдарламасына енгізілуі тиіс.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Послание Президента Республики Казахстан — Лидера нации Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства». — Официальный сайт Президента Республики Казахстан. — 2012 г. — <http://www.akorda.kz>.
2. Таубаева Ш.Т. Инновация. Технология. Жоғарғы оқу: ҚазҰУ Хабаршысы. 2013ж.
3. Таубаева Ш.Т. Педагогиканың философиясы және әдіснамасы: оқулық. — Алматы: Қазақ университеті, 2016. — 340 б.
4. Зверева В. И. Как сделать управление школой успешным?.- М.: Педагогический поиск, 2004.практики. - Тамбов: Грамота, 2011. - № 2: в 3-х ч. Ч. 2.
5. Зияханов А. А. Инновационная модель менеджера в школьном образовании [Текст] // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Самара, март 2016 г.). — Самара: ООО "Издательство АСГАРД", 2016. — С. 35-38.
6. Куценко-Барскова Л.Б. Практикум по экспертизе инновационной деятельности в образовательных учреждениях: учеб.-метод. пособие. - СПб.: ЛОИРО, 2006. -116 с.

КРИТЕРИАЛДЫ БАҒАЛАУ ЖҮЙЕСІНІҢ ТИІМДІЛІГІ

Калкашев С.Г.

*Ғылыми жетекшісі: г.ғ.д., профессор Абдимананов Б.Ш.
Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті
sani_kalkashev@mail.ru*

Бүгінгі күні оқушылардың оқу жетістіктерін бағалау – оқу үдерісінің маңызды да салмақты бөлігі болып табылады. Сол себептен, зерттеу іс-әрекеттерін кеңінен қолданып, оқушылардың жетістіктерін бүгінгі күннің талабына сай жаңаша бағалау жүйесі қажет етіледі. Бұл жерде оқушылар өзін-өзі бағалау, бірін-бірі бағалау, топтық бағалауда оқу үдерісінің белсенді қатысушысы бола алады. Өйткені,

Хумархан Ж., Құрманалиева А.Д. ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ТҮРІК ДІНИ ЖАМАҒАТТАРЫ ЖӨНЕ ОЛАРДЫҢ ҚЫЗМЕТ САЛАЛАРЫ	496
Шайкенова Р., Бағашаров К. ИСЛАМ ДІНІНДЕГІ ӘЙЕЛДІҢ ҚҰҚЫҒЫ	500
Шақу М.Е., Байтенова Н.Ж. ДӘСТҮРЛІ ҚАЗАҚ СӨЗ ӨНЕРІНІҢ ИСЛАМ ДІНІМЕН ҮЙЛЕСІМДІЛІГІ	503
Шамсудинова Р.В., Рысбекова Ш.С. РЕЛИГИОВЕДЕНИЕ НА БАЗЕ КАЗАХСТАНСКИХ ИСТОЧНИКОВ	507
Шойбек Б., Байтенова Н.Ж. ФАКТОРЫ РАСПРОСТРАНЕНИЯ РЕЛИГИОЗНОГО И ИНФОРМАЦИОННОГО РАДИКАЛИЗМА В СФЕРЕ МОЛОДЕЖИ	510
СЕКЦИЯ: ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙДАҒЫ РУХАНИ-АДАМГЕРШІЛІК ТӘРБИЕ МӘСЕЛЕРІНІҢ ДАМУЫ СЕКЦИЯ: ВОПРОСЫ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ	
Жумабекова К.Б. БІЛІМ МЕНЕДЖЕРЛЕРІНІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ БАСҚАРУ ӘРЕКЕТТЕРІ	514
Калкашев С.Г. КРИТЕРИАЛДЫ БАГАЛАУ ЖҮЙЕСІНІҢ ТИІМДІЛІГІ	518
Кеңесбай Е.Қ. ӘЛ-ФАРАБИДІҢ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ МҰРАСЫНЫҢ ЗЕРТТЕЛУ ЖАЙЫ	521
Aman Zh. THE ROLE OF THE TEACHER-PSYCHOLOGIST IN THE FORMATION OF COMMUNICATIVE COMPETENCE IN SENIOR PUPILS	523
Мұқтар Т.Т. ЖЕКЕ ТҮЛҒАНЫҢ КРЕАТИВТІЛІГІН ДАМУ ФАКТОРЛАРЫ	525
Батжанова М. ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАТОРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ У БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ	528
Шамсудинова Р.В. ФЕМИНИЗМ СКВОЗЬ ПРИЗМУ КИНО	531
Қуанышбаева А.Т. В.Ф. ШАТАЛОВТЫҢ ШЫҒАРМАШЫЛЫҚ ШЕБЕРХАНАСЫ	535
Казалканова Г. Б ҚҰЗЫРЕТТІЛІК – БОЛАШАҚ МҰҒАЛІМНІҢ КӘСІБИ МАҢЫЗДЫ САПАСЫ	538
Қожанова А.Н. БІЛІМ БЕРУ БАҒДАРЛАМАСЫНЫҢ МАЗМҰНЫН ЖЕТІЛДІРУДІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ	541
Makhambetova Zh. T. FEATURES OF INCLUSIVE EDUCATION IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN	544
Успанова Д.К. ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОЕ СТАНОВЛЕНИЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В КОНТЕКСТЕ ЖИЗНЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ	547
Ярликасинова Перизат Базаралықызы САНКЦИЯНЫҢ КЕРІ ӘСЕРІН РЕТТЕУДЕГІ МЕМЛЕКЕТТІҢ ҚЫЗМЕТІ	549
Азаматов Нурлан ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТІ ТУРАЛЫ ЗАҢЫ ЖӨНЕ РЕСЕЙ ФЕДЕРАЦИЯСЫНЫҢ АЗАМАТТЫҚ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТІ ТУРАЛЫ ЗАҢДАРЫ БОЙЫНША САЛЫСТЫРМАЛЫ ТАЛДАУ	551
Беркінбай Гүлназ Нұржанқызы МАҒЖАН ЖҰМАБАЕВ ШЫҒАРМАЛАРЫНДАҒЫ ТӘРБИЕЛІК ИДЕЯЛАРЫ	554
Ошан Баян МЕМЛЕКЕТТІК БАҒДАРЛАМАЛАРДЫ ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ АЯСЫНДАҒЫ САРАПТАМАЛЫҚ ТАЛДАУ ОРТАЛЫҚТАРЫНЫҢ МАҢЫЗЫ	556
Жданова А.А. РОЛЬ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЬНИКОВ В ОСВОЕНИИ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ ОБЩЕСТВА	559
Ә.Т. Зиядинова ПРОФЕССОР К.Ж. ҚОЖАХМЕТОВАНЫҢ ҒЫЛЫМИ ЕҢБЕКТЕРІНДЕГІ ЖАСТАРДЫҢ РУХАНИ-АДАМГЕРШІЛІК ҚҰНДЫЛЫҚТАРДЫҢ «ӨЗІН-ӨЗІ» ТАҢУ ПӘНІ МАЗМҰНЫНДА КӨРІНІСІ	562
Шнарбекова Молдир Какпанбаевна АКТИВИЗАЦИИ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАЩИХСЯ ПРИ ИЗУЧЕНИИ НЕРОДНОГО ЯЗЫКА	564
Шайланов Е.С. ӘЛЕУМЕТТІК ПЕДАГОГТЫҢ ОҚУШЫЛАРДЫҢ НАШАҚОРЛЫҚҚА ТӘУЕЛДІЛІГІНІҢ АЛДЫН-АЛУ ЖҰМЫСЫ	568
Лукпанов А.А. СОЦИАЛЬНАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ В СОВРЕМЕННЫХ НЕФТЯНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ КАЗАХСТАНА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ИДЕНТИФИКАЦИЮ И ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ РАБОТНИКОВ	571
Лукпанов А.А. СОЦИАЛЬНАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ В СОВРЕМЕННЫХ НЕФТЯНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ КАЗАХСТАНА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ИДЕНТИФИКАЦИЮ И ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ РАБОТНИКОВ	575
Ермаханова Салтанат ТҰРМЫСТЫҚ ЗОРЛЫҚ – ЗОМБЫЛЫҚ КӨРГЕН ӘЙЕЛДЕРДІ ӘЛЕУМЕТТІК ОҢАЛТУ	579