

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі

М.Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан университеті

ӘОЖ: 371:316.444.5

Қолжазба құқығында

АЙДАРОВ БАҚЫТЖАН ЖҰМАДУЛЛАҰЛЫ

**Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын
қалыптастырудың ғылыми-теориялық негіздері**

6D012000 – «Кәсіптік оқыту»

Философия докторы (PhD)

дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Отандық ғылыми кеңесші:
Педагогика ғылымдарының
кандидаты, профессор Ю.Н.Камалов

Шетелдік ғылыми кеңесші:
PhD доктор, доцент Айдын Зор
(Түркия, Анталия)

Шымкент, 2021

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР	3
АНЫҚТАМАЛАР	4
БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР	5
КІРІСПЕ	6
1. БОЛАШАҚ КӘСІПТІК ОҚЫТУ ПЕДАГОГТАРЫНЫҢ КӘСІБИ ҰТҚЫРЛЫҒЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ӘДІСНАМАЛЫҚ- ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ	
1.1 Педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру мәселесінің ғылыми- педагогикалық зерттеулердегі көрінісі	14
1.2 Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың теориялық алғышарттары.....	25
1.3 Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің психологиялық-педагогикалық детерминанттары.....	44
1.4 Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі.....	56
2. БОЛАШАҚ КӘСІПТІК ОҚЫТУ ПЕДАГОГТАРЫНЫҢ КӘСІБИ ҰТҚЫРЛЫҒЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ БОЙЫНША ТӘЖІРИБЕЛІК- ЭКСПЕРИМЕНТТІК ЖҰМЫС	
2.1 Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың педагогикалық шарттары	79
2.2 Кәсіптік оқыту студенттерінің кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың мазмұндық құрлымы.....	91
2.3 ЖОО-ның педагогикалық үдерісіне болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру бағдарламасын жүзеге асыру.....	107
2.4 Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру әдістемесінің тиімділігін анықтау эксперименттік жұмысының нәтижелерін өңдеу, талдау және интерпретациялау	120
ҚОРЫТЫНДЫ	130
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ	135
ҚОСЫМШАЛАР	151

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Бұл диссертациялық жұмыста келесі нормативтік құжаттарға сілтемелер жасалған:

1. Қазақстан Республикасының 2007 жылы 27 шілдеде № 319-III ҚРЗ бұйрығымен бекітілген «Білім туралы» Заңы, 2011 жылғы 24 қазанында бұйрыққа толықтырулар мен өзгертулер енгізілген № 487-IV ҚРЗ, Астана, Ақорда.

2. «Педагог мәртебесі туралы». Қазақстан Республикасының Заңы 2019 жылғы 27 желтоқсан № 293-VI ҚРЗ, Нұр - Сұлтан, Ақорда.

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

4. Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы. 07.12.2010 ж., ҚР Президентінің № 1118 Жарлығы, Астана.

5. Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспары. ҚР Президентінің 2012.27.08. № 371 жарлығымен бекітілген.

6. Білім беру саласындағы уәкілетті органмен бекітілген жоғары кәсіптік білімнің білім беру бағдарламаларын іске асырушы ұйымдар қызметінің типтік ережелері.

7. Білім беру саласындағы уәкілетті органмен бекітілген кредиттік оқу технологиясы бойынша оқу үдерісін ұйымдастыру ережесі.

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

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

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

11. ҚР «Атамекен» Ұлттық кәсіпкерлер палатасы «Педагогтің кәсіби стандарты» 2017 ж. 8 маусым № 133 бұйрығына қосымша.

АНЫҚТАМАЛАР

Кәсіби даярлық - белгілі кәсіп бойынша арнаулы білім, дағды, шеберлік, еңбек тәжірибесін қалыптастыру. Кәсіби даярлық адамның кәсіби іскерлігінің күрделілігі және әзірлігі деңгейіне қарай жоғары, арнайы, орта немесе төмен білім болып бөлінеді.

Кәсіптік құзіреттілік – маманның теориялық білімі мен практикалық тәжірибесіне сай белгілі бір міндеттерді орындауға дайындығы. Яғни жеке тұлғаның кәсіптік іс-әрекетті атқаруға бағыттаған теориялық білімі мен практикалық қабілетінің бірлігі негізіндегі дайындығы деп түсінеміз.

Құзірет - тұлғаның табысты іс-әрекетке деген дайындығы, қойылған мақсатқа қол жеткізу үшін ішкі және сыртқы ресурстарын тиімді жұмсай алу қабілеті.

Құзіреттілік - студенттердің әр-түрлі іс-әрекеттер түрлерін меңгеруімен анықталатын білім беру нәтижесі.

Детерминант - белгілі бір құбылысты анықтайтын факторлар немесе элементтер. «Детерминант» терминінің мәні латын сөзі *determinans* - анықтаушы, грек сөзі *determi nans, ntis, ntis* - анықтаушы деген ұғымды білдіреді.

Кәсіби ұтқырлық - тұлғаның негізгі және кәсіби құзіреттіліктерді сапалы және жылдам игеруге дайындығы мен қабілетінің интегративті сипаттамасы.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру ұғымы оның құрамдас бөліктерінің даму қарқынын көрсететін және өзгерістерді қамтамасыз ететін, кәсіби өзін-өзі жетілдіруді жүзеге асыруды болжайтын және педагогикалық құралдар жүйесінің көмегімен субъектілер ұтқырлығының төмен деңгейінен жоғары деңгейге өту көрсеткіштерінің сандық өсуін болжайтын үдеріс. Яғни ол кәсіби дайындықтың уәжді, мақсатты және саналы үдерісі ретінде ұсынылатын болады.

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

ҚР - Қазақстан Республикасы;

ЖОО - жоғары оқу орны;

ҚР МЖМББС - Қазақстан Республикасы мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты;

БДТІ - «бірлескен-диалогтік танымдық іс-әрекет»;

ЗІ - зерттеушілік іс-әрекет;

КЕ- кешенді емтихан;

МК - міндетті компонент;

ТК - таңдау компоненті;

ТжКББ - техникалық және кәсіптік білім беру;

БТ- бақылау тобы;

ЭТ - эксперименттік топ;

КО - кәсіптік оқыту;

МББ - модульдік білім беру бағдарламасы;

ОМБ - оқу-материалдық база;

ОӨО - оқу және өндірістік орта;

БД - білім, іскерлік, дағдылар;

ДО - дәстүрлі оқыту;

ҚО - қашықтықтан оқыту;

АО - аралас оқыту;

ПОӘК - пәннің оқу-әдістемелік кешені.

КІРІСПЕ

Зерттеудің көкейкестілігі. Қазақстан Республикасының Білім беру жүйесін Болон процесіне қосу болашақ педагогтардың әлемдік білім беру кеңістігіндегі бәсекеге қабілеттілігін арттыру, әлемдік білім беру бағдарламаларына қатысу және т.б. үшін олардың кәсіби ұтқырлығын дамыту проблемасын өзекті етеді, бұл жоғары мектептегі оқу үдерісін әлемдік стандарттарға және білім беру қызметтері нарығының қажеттіліктеріне сәйкес келтіруді талап етеді.

Болон келісіміне сәйкес жоғары кәсіби білім берудің өзгерген жүйесінде мемлекет пен қоғамның ұтқыр мамандарға қажеттілігі артып келеді. Елдегі әлеуметтік-экономикалық қатынастардың дамуы, еңбек нарығының кеңеюі жағдайында адамның кәсіби қызметтегі ұтқырлығының көрінісі мәселесі ғалымдардың оған деген қызығушылығының артуымен байланысты. Себебі ұтқырлық қазіргі заманғы маманның табысты кәсіби қызметінің кепілі болып табылады.

Ғылыми білімнің философиялық, психологиялық, педагогикалық, әлеуметтану және басқа да аспектілері тұрғысынан әртүрлі бағыттар өкілдерінің көптеген зерттеулері әр түрлі (академиялық, кәсіби, педагогикалық) ұтқырлықтың проблемалары мен перспективаларына арналған. Кәсіби ұтқырлық – адам ұтқырлығының ерекше көрінісі. Бұл дайындық деңгейі жоғары және өзгеріп отырған жағдайларға қатысты шешім қабылдауға лайықты қабілеті бар мамандардың қоғамдық сұранысына жауап берудің бір түрі. Бұл дегеніміз қазіргі жағдайға тез назар аударып және кәсіби қызметтің бір саласынан екіншісіне орнығу. Басқа кәсіби ортада өз орнын тауып, оған бейімделу. Өзінің кәсіби қызметінің мазмұны мен стиліне өзгерістер енгізу. Кәсіби және өмірлік жағдайларға жылдам жауап беру, әрі қарай мансаптық және кәсіби өсуге дайын болу.

Философиялық тұрғыдан кәсіби ұтқырлықты Б.С. Гершунский, Л.А. Сорокина, И.Т. Фролов және басқалар, ал әлеуметтік аспектіде - Т.Л. Аракелова, И.В. Василенко, Г.Е. Зборовский, И.Л. Смирнова және басқалар өз еңбектерінде қарастырған болатын.

Педагогикалық зерттеулерде жоғары оқу орындарындағы студенттердің кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудағы рөлі мен маңызы ашылған (Б.Л. Агранович, А.И.Архангельский, В.И.Жуков, Е.А.Князев, В.А.Сластенин, Г.Ф.Шафранов-Куцев және т.б.).

ЖОО-да кәсіби ұтқыр мамандарды даярлау үдерісінің барлық аспектілері Л.В.Горюнова, Б.М.Игошев, С.Е.Каплина, Л.П.Меркулова, В. А. Мищенконың жұмыстарында көрініс тапқан.

Л.А. Амирова, Э.Ф.Зеердің еңбектері кәсіби қызметті жүзеге асыратын мамандардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың маңызды сипаттамаларын, мазмұны мен шарттарын анықтауға арналған.

Е.А.Боярко дамып келе жатқан аймақтық университет кешені жағдайында болашақ мамандардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің кейбір

аспектілерін қарастырады. Е.А.Никитина осы үдерісті қамтамасыз ететін педагогикалық жағдайларға өз түсіндірмесін береді. О.В. Кердяшева ЖОО-ның білім беру үдерісінде студенттердің кәсіби ұтқырлыққа даярлығы тұрғысынан педагогикалық жағдайларды зерттейді.

Қосымша кәсіптік білім беру жүйесіне қатысты кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру мәселесі бойынша Л.А.Амирова, Ю.И.Биктуганов, Т.М. Большакова, Ю.А.Калиповский және т. б. зерттеулерінде қарастырылған.

Л.П.Меркулованың кәсіби ұтқырлықтың жан-жақты аспектілері мен техникалық профильдегі мамандарға қатысты зерттеу жүргізді; В.Н.Дюнина ақпараттық мамандықтар студенттеріне қатысты; Р.А.Карелова оқу және кәсіби қызметтің субъективті тәжірибесін қалыптастыру үдерісінде болашақ ІТ мамандарын даярлау туралы; А.Ю.Львов педагогикалық университет студенттерінің кәсіби ұтқырлығының тікелей қалыптасуы туралы; Е.Ю. Самоделкина университеттің білім беру процесінде студенттердің кәсіби ұтқырлығын қалыптастыруда педагогикалық жағдайларды модельдеуді; И.А.Степанова мектепке дейінгі білім беру ұйымының кәсіби ұтқырлығының менеджмент жүйесін жасады; Э.Д. Баженова қазіргі жағдайда білім алушылардың академиялық ұтқырлығын дамыту мәселесін зерттеді; Ж.Е. Абдыхалыкова студенттердің академиялық ұтқырлығын оқу процесінің инновациялық бағыты ретінде анықтады, Ю.В.Троицкая кәсіби ұтқырлықты қалыптастырудың мультимедиялық құралдарына баса назар аударды, С.А.Морозова, Э.Э.Сыманюк, К.М. Беркинбаев кәсіби ұтқырлықты педагогтың инновациялық қызметін жүзеге асыру факторы ретінде қарастырды.

Еліміздегі бірқатар педагогикалық зерттеулерде жоғары оқу орындарындағы студенттердің бәсекеге қабілеттілігі, шығармашылық әлеуеті, көшбасшылығы, кәсіби құзреттілігі, таланттылығы туралы (Б.Б.Атабекова, Б.А.Турғынбекова, Б.М.Баймуханбетова, Ж.К.Алмешова, Л.М.Нәрікбаева, т.с.с.) қарастырғанмен кәсіби ұтқырлықтарын қалыптастырудағы рөлі мен маңызы туралы арнайы жұмыстардың қарастырылмағаны анықталды.

Сондай-ақ келесі жағдайға назар аудардық. Болашақ мамандардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру мәселесінің өзектілігі мен терең теориялық түсінігіне, ғалымдардың осы үдеріске әр түрлі көзқарастарын талдауға қарамастан, оның зерттеулері бұл проблеманың әлі жеткілікті терең қарастырылмағанын және жоғары кәсіби педагогикалық білімді беру барысында одан әрі дамытуды қажет ететіндігін көрсетті. Атап айтқанда, осы уақытқа дейін ЖОО-да оқыту үдерісінде болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру мәселесіне тікелей арналған еңбектер өте аз екенін анықтадық. Тиісті ғылыми негізделген әзірлемелердің болмауы аталған проблеманы зерттеу қажеттілігінің негіздемесі ретінде қарастырылуы мүмкін.

Бұл жағдайда бірқатар *қарама-қайшылықтарды* атап өту маңызды:

- қазіргі заманғы еңбек нарығында бәсекеге қабілетті және сұранысқа ие кәсіби ұтқыр мамандарды даярлауға мемлекеттік және әлеуметтік тапсырыс

және оларды жоғары кәсіби білім берудің қолданыстағы жүйесінде даярлауға жеткіліксіз көңіл аударуы;

- қазіргі заманғы қоғамның жоғары оқу орындарының түлектерінің кәсіби ұтқырлығына қойылатын талаптарының жоғарылауы және оны университеттің оқу үдерісінде қалыптастыру мәселесіне жеткіліксіз көңіл бөлінуі;

- университеттегі дайындық үдерісінде болашақ кәсіптік оқыту педагогтарын даярлау үдерісінде педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың қажеттілігі және зерттелетін үдерістің ғылыми-теориялық негіздері мен педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың педагогикалық жүйесі мен оқу-әдістемелік қамтамасыз етілуінің жеткіліксіз дамуы арасындағы қайшылықтар.

Осы қарама-қайшылықтарды ескере отырып, мынадай зерттеу *проблемасы* анықталды: еңбек нарығында бәсекеге қабілетті және сұранысқа ие кәсіби және ұтқыр мамандарды даярлауда қазіргі заманғы жоғары кәсіби педагогикалық білім берудің мүмкіндіктері қандай? Болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісі қандай болуы керек?

Жоғарыда аталған қарама-қайшылықтар мен зерттеу мәселесі ғылыми зерттеуді университетте болашақ кәсіптік оқыту педагогтарын даярлау үдерісінде педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың педагогикалық жүйесінің қажетті және жеткілікті компоненттерін анықтауға бағыттап, ғылыми зерттеу проблемамызды айқындауға және тақырыпты **«Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың ғылыми-теориялық негіздері»** деп таңдауымызға негіз болды.

Зерттеу мақсаты: жоғары оқу орындарында болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыруды ғылыми-теориялық тұрғыда негіздеу және құрылымдық-мазмұндық моделін жасап, тәжірибелік - эксперименттік жұмыста сынақтан өткізу.

Зерттеу нысаны: жоғары оқу орнының оқу-тәрбие үдерісі.

Зерттеу пәні: болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру жүйесі.

Зерттеудің ғылыми болжамы: болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру нәтижелі болады, егер:

- педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың теориялық-әдіснамалық негіздері анықталып, негізделсе; болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың психологиялық және педагогикалық детерминаттары анықталса; ЖОО-ның білім беру кеңістігінде болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі жасалынып және ол оқу-әдістемелік жағынан қамтамасыз етілсе онда бүгінгі нарық заманына сай ұтқыр, бәсекеге қабілетті кәсіптік оқыту педагогтары даярланады.

Анықталған қарама-қайшылықтар, зерттеу мәселесі, оның мақсаты, объектісі, пәні, сондай-ақ тұжырымдалған болжам мынадай бірқатар **зерттеу міндеттерін** анықтады:

- болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың әдіснамалық-теориялық негіздерін айқындау;
- болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін жасау;
- болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың педагогикалық шарттарын айқындау;
- ЖОО кәсіптік оқыту студенттерінің кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру әдістемесін практикаға ендіру және сынақтан өткізу.

Зерттеудің теориялық және әдіснамалық негіздері болып, ғалымдардың «ұтқырлық», «кәсіби ұтқырлық» туралы философиялық, әлеуметтанулық, психологиялық және педагогикалық зерттеулер; Болон келісімі аясында жоғары кәсіби білім беру саласына мамандар даярлауға қойылатын жаңа талаптар, кәсіптік білім беру және педагогтың жеке басын қалыптастыру теориялары мен тұжырымдамалары, тұлғаның іс-әрекеттегі әлеуметтік және кәсіби дамуының психологиялық теориялары, жүйелілік, іс-әрекеттік, білім беру, ұтқырлықты қалыптастыру теориялары, жоғары кәсіптік білім беру мазмұны, жоғары кәсіптік білім беру әдістемесі және тәрбиелеу тұжырымдары, болашақ педагогтардың ұтқырлығын қалыптастыру бойынша ғылыми еңбектер.

Зерттеу көздері: Қазақстан Республикасының Конституциясы, Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы, Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2016-2020 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасы, зерттеу проблемасына қатысты философтардың, психологтардың, педагогтардың, әдіскерлердің еңбектері, білім беру саласының ресми құжаттары, кәсіптік оқыту мамандығының білім беру бағдарламасы.

Зерттеу әдістері: зерттеу мәселесі бойынша ғылыми философиялық, психологиялық және педагогикалық әдебиеттерді теориялық талдау әдістері, синтездеу, абстракциялау және қорыту; эмпирикалық әдістер: педагогикалық эксперимент (айқындаушы, қалыптастырушы, бақылау), байқау; әңгімелесу, студенттермен сауалнама жүргізу және компьютерлік тестілеу; модельдеу және педагогикалық жобалау әдісі; нәтижелерді өңдеу әдістері (зерттеу нәтижелерін сапалық және сандық талдау, деректерді статистикалық және компьютерлік өңдеу, нәтижелерді суреттер мен кестелер түрінде көрнекі ұсыну әдісі).

Зерттеудің негізгі кезеңдері:

Бірінші кезеңде (2017-2018 ж.ж.) зерттеу мәселесі бойынша материалдар жинақталды; жоғары оқу орнының оқу-тәрбие үдерісінде болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру - заман талабына сай ұтқыр, сауатты, кәсіби даярлаудың бастапқы жағдайы, мәселенің түйінді сөздері теориялық тұрғыда айқындалды. Зерттеу мақсатына орай тәжірибелік-эксперименттік жұмыс мазмұны және әдістемесі дайындалып, анықтау эксперименті жүргізілді.

Екінші кезеңде (2018-2019 ж.ж.) болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі жасалып, жоспарға сәйкес қалыптастыру эксперименті

жүргізілді. Онда болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру әдістемесі сынақтан өткізіліп, зерттеу нәтижелері талданды.

Үшінші кезеңінде (2019-2020 ж.ж.). Зерттеу нәтижелерін қорытындыланып және эмперикалық мәліметтер жүйеленіп және талданып, алынған нәтижелер сандық және сапалық өңделді, қорытындылар мен ұсыныстар тұжырымдалды.

Зерттеу базасы: М. Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан университеті, Ахмет Ясауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік университеті, Оңтүстік Қазақстан мемлекеттік педагогикалық университеті. Сынаққа жалпы саны – 143 студент қатысты.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы мен теориялық мәнділігі:

- болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың әдіснамалық-теориялық негіздері айқындалды;

- болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі жасалды (мақсатты, мазмұндық, ұйымдастыру-әрекеттік және критериалды бағалау блогтарын қамтиды);

- болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың педагогикалық шарттары анықталды;

- ЖОО кәсіптік оқыту студенттерінің кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру әдістемесінің тиімділігі эксперименттік тәжірибемен дәлелденді.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы:

- болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі ЖОО-ның нақты педагогикалық үдерісінде практикалық іске асырылды.

- зерттелетін үдеріс ғылыми негізделген оқу-әдістемелік еңбектермен қамтамасыз етілді. ЖОО-ның оқу үдерісіне «Педагогтың кәсіби ұтқырлығы» арнайы курсы оқыту іс жүзінде жүзеге асырылды.

Зерттеу нәтижелерін жоғары және орта арнаулы оқу орындарының кәсіптік оқыту педагогтарын даярлайтын факультеттері мен бөлімдерінде, педагог кадрлар біліктіліктерін арттыру жүйесінде пайдалануға болады.

Қорғауға ұсынылатын қағидалар:

- болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың әдіснамалық-теориялық негіздері;

- болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі;

- болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың педагогикалық шарттары;

- жоо кәсіптік оқыту студенттерінің кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру әдістемесінің тиімділігінің негізделуі.

Зерттеу нәтижелерінің дәлелділігі мен негізділігі. Зерттеу әдіснамасының қойылған проблемаға сәйкестілігімен, зерттеу нысанының мазмұндық және процессуалдық сипаттарының теориялық деңгейде жан-жақты қарастырылуымен, оларды іс жүзінде қолдануға болатынымен және

зерттеушінің осы бағыттағы практикалық жұмыс тәжірибесімен қамтамасыз етілді.

Зерттеу нәтижесін сынақтан өткізу және ендіру зерттеудің негізгі қағидалары ғылыми баяндама түрінде халықаралық және республикалық ғылыми-практикалық конференцияларда, Scopus компаниясының ақпараттық базасының деректері бойынша нөлдік емес импакт-факторы бар халықаралық ғылыми журналдарында, ҚР БҒМ Білім және ғылым саласындағы бақылау Комитеті ұсынған журналдарда көрініс тапты.

Диссертациялық жұмыс тақырыбы бойынша барлығы 17 авторлық бірлестікте жазылған ғылыми жұмыс жарық көрді. Оның 3-уі ҚР БҒМ Білім және ғылым саласындағы бақылау Комитеті ұсынған ғылыми басылымдарда, 2 мақала Scopus базасына енген шет елдік басылымында, 7 мақала халықаралық конференциялар материалдары жинақтарында, 3 мақала шетелдік ғылыми журналында, 1 электронды оқулық, 1 әдістемелік нұсқау жарық көрді.

Сонымен, зерттеу нәтижелері бойынша жарияланған ғылыми еңбектердің жалпы саны – 17 мақала жарияланды.

Олар:

1. Aidarov B.Zh., Yussubali N. Kamalov, Nazira P. Tangkish Development Factors of the Lecturers' Professional Mobility in System of Higher Education in Kazakhstan
Copyright © 2020 by Academic Publishing House Researcher s.r.o. All rights reserved. Published in the Slovak Republic European Journal of Contemporary Education E-ISSN 2305-6746 2020, 9(3): 490-504 DOI: 10.13187/ejced.2020.3.490 www.ejournal1.com (scopus)
2. Zhanat Nurzhanbayeva, Aidarov B.Zh., Almagul Baltabekova, Gavkharbek Makhmudov, Yusubaly Kamalov and Nayila Seisen Semantic Guidelines and Conceptual Basis of a Social Education Teacher Professional Mobility in the Pedagogical Science
Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment VOL. 8 NO. 3 (2020), 560-566 General Articles (scopus)
3. Айдаров Б.Ж., Ұзақбаева С.А., Камалов Ю.Н. Болашақ мұғалімдердің кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың маңызы //Ясауи университетінің хабаршысы, №4, 2019
4. Aidarov B.Zh., Tangkish N.P., Utegenov B.D. Professional pedagogical mobility and specific features of its formation //«Вестник НАН РК. Серия общественных и гуманитарных наук» № 4, 2020ж.
5. Айдаров Б.Ж., Камалов Ю.Н. Педагогтың кәсіби ұтқырлығының құрылымы//Ясауи университетінің хабаршысы, №3, 2020
6. Айдаров Б.Ж. Болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлық қарым қатынастарын дамыту үшін оқушылардың шығармашылық қабілетін арттыру жолдары //Аймақтық әлеуметтік инновациялық университеті. «Білім саласындағы рухани жаңғыру мәселелері» атты Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференцияның материалдары. Шымкент-2018

7. Айдаров Б.Ж., Камалов Ю.Н., Танкиш Н.П. Болашақ педагогтарда кәсіби-педагогикалық ұтқырлықтың қалыптасуы бойынша болатын эксперименталдық жұмыс //Әуезов оқулары-18: Абай Құнанбайұлының туғанына 175 жыл толуына орай «ұлы Абайдың рухани мұрасы» атты халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының еңбектері, том 3, Шымкент, 2020.
8. Айдаров Б.Ж., Камалов Ю.Н., Танкиш Н.П., Aidyn Zor. Болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығының қалыптасу үдерісінің моделі //Материалы международной научно-практической интернет-конференции «Тенденции и перспективы развития науки и образования в условиях глобализации» 31 марта 2020 года вып. 57 сборник научных трудов. –Переяславль, 2020.
9. Айдаров Б.Ж., Есиркеп Г.Ж., Шалдарбекова А.Б., Алипбек М.Р. Реализация академической мобильности в Казахстане: основные достижения //«Innovative Processes Management in the Context of Education and Science Modernization» Materials of the III International Scientific-Practical Conference April 7-9, 2021 Hamburg (Germany) Volume II Hamburg, 2021.
10. Айдаров Б.Ж., Танкиш Н.П., Тасболтаева М.Р. Кәсіби педагогикалық ұтқырлықтың қалыптасуының теориялық негіздері//«Әуезов оқулары - 19: Тәуелсіз Қазақстанға – 30 жыл» атты халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының еңбектері. Шымкент, 2021.
11. Айдаров Б.Ж., Танкиш Н.П., Камалов Ю.Н., Алипбек А.З., Койшиев К.Е. Профессионально-педагогическая мобильность как педагогическая категория//«Prospects for the Development of Modern Science» Materials of the V International Scientific-Practical Conference March 11-13, 2020 (Seoul, Korea) Volume II Seoul, 2020
12. Айдаров Б.Ж., Камалов Ю.Н. Научно-теоретическая значимость системного подхода в формировании профессиональной мобильности будущих педагогов профессионального обучения //Научный журнал. «Научное обозрение». Фундаментальные и прикладные исследования. - 2020. -№ 2.
13. Айдаров Б.Ж., Камалов Ю.Н., Танкиш Н.П. Понятийный статус профессиональной мобильности педагога //ISCIENCE.IN.UA «Актуальные научные исследования в современном мире», Выпуск 10(54), март, 2021. ISSN 2524-0986
14. Aidarov B.Zh., Kamalov Yu.N. Pedagogical opportunities of professional mobility formation of future professional education teachers//Akdeniz üniversitesi güzel sanatlar enstitüsü uluslararası lisansüstü eğitimi sanat ve tasarım sempozyumu. 06/07 may, 2020.
15. Айдаров Б.Ж., Камалов Ю.Н. Кәсіби ұтқырлықты болашақ кәсіптік оқыту педагогының бойында қалыптастырудың алғышарттары мен жолдары // ЖОО студенттеріне, ЖОО оқушыларына және осы мәселеге қызығатын

- жалпы оқырман қауымына арналған электронды оқу құралы. -Шымкент: М.Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан университеті. -2020.
16. Айдаров Б.Ж., Камалов Ю.Н. «Педагогтың кәсіби ұтқырлығы» арнайы курсына оқытуға арналған әдістемелік нұсқау. Шымкент, 2020.
 17. Yussubali N. Kamalov, Aidarov B.Zh., Nazira P. Tangkish Interactive tools for the development of professional mobility of the future teacher //Proceeding VIII International Conference «Industrial Technologies and Engineering» ICITE – 2021, Volume IV M. Auezov South Kazakhstan University Shymkent, Kazakhstan November 10-11, 2021

1. БОЛАШАҚ КӘСІПТІК ОҚЫТУ ПЕДАГОГТАРЫНЫҢ КӘСІБИ ҰТҚЫРЛЫҒЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ӘДІСНАМАЛЫҚ-ТЕОРИЯЛЫҚ- НЕГІЗДЕРІ

1.1 Педогогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру мәселесінің ғылыми-педагогикалық зерттеулердегі көрінісі

Қазіргі кезеңдегі кәсіптік білім алушы болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру мәселесінің қойылу жағдайы Қазақстан Республикасының кәсіптік білім берудегі орталықтар мәселесінің біріне айналған. Маман ретінде педагог бірден қалыптасып тұрмайды. Оны қалыптастыру керек болады. Бұл әсіресе педагогтың кәсіби ұтқырлығына қатысты жайт. Педагогикалық жоғары оқу орнындағы әрбір түлектің кәсіби ұтқырлық деңгейі қаншалықты жоғары деңгейде қалыптасатындығынан оның үнемі өзгеріп отыратын өмір жағдайларында жедел әрекет етуі, өз қызметінің мазмұнын еңбек нарығының талаптарына қатысты икемді қайта құру қабілеттері секілді мүмкіндіктерін анықтайды. Сондықтан да болашақ кәсіптік білім алушы педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру кәсіптік білім беруді жаңартудың негізгі құрама бөліктерінің бірі болып табылады.

Қазақстанда жоғары және ЖОО-дан кейінгі білім берудің басымдығы білім, ғылым және өндірістің ұштұғырлылығы болып табылады [1]. Осыған орай, болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың қажеттілігі артып отыр. Кәсіптік білім беру қазіргі кезде «қандай да бір кәсіп шеңберіндегі бір кәсіп бойынша білікті қызметке қажетті жүйеленген білімді, іскерлік пен дағдыны, сондай-ақ белгілі бір кәсіптік ортада қабылданған мінез-құлық ережелері мен нормаларын игеру үдерісі, өнімі және нәтижесі» деп түсіндіреді К.У.Устемиров. Басқаша айтсақ, қазіргі кәсіптік білім дегеніміз - белгілі бір кәсіппен айналысу үшін қажетті көзқарастарды (құндылық-мағыналық қатынастар), түсініктерді, білімдерді, қабілеттер мен дағдыларды қалыптастыру мен дамыту үдерісі. Кәсіптік білім беру кәсіптік оқыту, тәрбиелеу және дамыту үдерісінде жүзеге асырылады (С.Я.Батышев, В.Г.Гладких, А.Жолдасбеков, Э.Ф.Зеер, В.В.Кузнецов, А.К.Маркова, Д.Қ. Пошаев, А.А.Реан, Г.М.Романцев, Е.В.Ткаченко, К.У.Устемиров, И.Б.Сихимбаев).

Кәсіптік білім беру жүйесінде кәсіптік оқыту «мамандық бойынша ғылыми-техникалық білімдер жүйесін үйрену, сонымен қатар әдеттегі кәсіби мәселелерді шешу дағдылары мен біліктерін игеру бойынша білім алушы мен инженер-педагогтың бірлескен қызметі» ретінде әрекет етеді [2].

ЖОО-да кәсіби білім алушы педагогты даярлаудың мақсаты бастауыш, орта, жоғары және қосымша кәсіптік білім беру мекемелерінде және өндірісте тұтастай педагогикалық үдерісті жүзеге асыруға қабілетті, алуан түрлі кәсіби бағыттарға қатыса алатын, ғылыми, психологиялық, педагогикалық және өндірістік-технологиялық мәселелерді жедел шеше алатын жаңа формациядағы маман қалыптастыру болып табылады (А.П.Сейтешев, К.Б.Сейталиев, А.А.Бейсенбаева, Ш.Т.Таубаева, Р.К.Толеубекова, Г.К.Нұрғалиева, К.А. Дуйсенбаев және т.б.).

«Кәсіптік оқыту» мамандығы түлегінің мақсаты мен біліктілік сипаттамаларына сүйене отырып, біз кәсіптік оқыту педагогын даярлаудың жетістігін анықтайтын факторлар жиынтығында оның кәсіби ұтқырлығын қалыптастыруға басты назар аударып, маңызды рөл береміз. Педагог қызметінің ерекшелігі - кәсіби ұтқырлық оның айрықша белгісіне айналатын болғандықтан, оны қалыптастырусыз біздің түлегіміз тұлға ретінде де, кәсіби маман ретінде де орын таба алмайды.

«Кәсіби ұтқырлық» ғылыми аралық категориясының мағыналық бағдарларын біз еліміздің дамуының жаңа әлеуметтік-экономикалық жағдайлары тұрғысынан, жаңа мамандықтардың пайда болуына алып келіп жатқан технологиялық прогресс пен технологиялық жаңа енгізулер, өмірдің өндірістік, білім беру және басқа да салаларында болып жатқан модернизациялау үдерісінде қарастырамыз.

Бұл әр түрлі ғылымдар өкілдерінің «кәсіби ұтқырлық» құбылысына ғылыми қызығушылықтарының қарқынды өсуін түсіндіреді. Қызығушылық, бір жағынан, қоғамдық даму қарама-қайшылықтарын анықтайтын негізгі капиталға - «көшкін сияқты» өсіп, үздіксіз жаңартылып отыратын білімге, ақпарат ағынына байланысты болып келеді. Екінші жағынан, бұл қоғамның «жылдамдығы бүгінгі ұрпақтың өзгеру жылдамдығынан асып түсетін» өндірістік-технологиялық салаларының жылдам және қарқынды дамуына байланысты негізделеді (Б.М.Игошев, 2008).

Постиндустриалды, ақпараттық қоғамға көшу еңбек нарығындағы жағдайды түбегейлі өзгертеді. Білім беру мекемелерінің түлектері елде болып жатқан өзгерістерге байланысты жиі әрекет етуге, басқа мамандықтарға қарай қайта бағдар жасауға, өмірдің жаңа жағдайларына бейімделе отырып, кәсіби мәртебесін бірнеше рет өзгертуге мәжбүр болады. Бұл жағдай педагогтардың кәсіби ұтқырлығы мәселесін өзекті етіп отыр.

Көптеген басылымдарды, диссертациялық зерттеулерді және жеке педагогикалық тәжірибені талдау кәсіби ұтқырлықтың проблемалары мен перспективаларын әр түрлі ғылым өкілдері зерттегенін және зерттеп жатқанын көрсетеді. Философтар (Б.С.Гершунский, К.Попер, И.Пригожин, Л.А.Сорокина, И.Т.Фролов және басқалар). Әлеуметтанушылар (Т.А. Аракелова, П.Бурдиеу, И.В.Василенко, Ю.Вениге, Дж.Дедор, О.Дункан, Г.Е.Збровский, И.А.Смирнова, П.А.Сорокин, В.А.Суровнева, С.Шоу және басқалар). Педагогтар (Л.А.Амирова, Ю.И.Биктуганов, Т.М.Болшакова, Л.М. Горюнова, В.Н.Дюнина, Б.М.Игошев, Ю.И.Калиновский және т.б.) Психологтар (Е.Ф.Зеер, Е.А.Климов, А.К.Маркова, Л.М.Митина, Н.С. Пряжников және т.б.) және басқа да ғылым өкілдері. Және де әрбір ғылым адам өмірінің әр түрлі салаларында және үдерістерінде болып жатқан өзгерістерге ұтқыр жауап беруге өз үлестерін қосуда[3].

Экономистер кәсіби ұтқырлықты әлеуметтік-экономикалық кеңістіктегі еңбекке қабілетті халықтың қозғалысы ретінде қарастырады, әлеуметтанушылар - қоғамның әлеуметтік қабаттарындағы адамдардың қозғалысы ретінде, психологтар - тұлға құрылымын қайта құруға және өмірдің

жаңа жағдайларына бейімделуге дайындық ретінде, педагогтар - жаңа технология мен кәсіби қызметті игеру қабілеті ретінде қарастырады.

Кәсіби ұтқырлық проблемасының әртүрлі аспектілері Қиыр шетел ғалымдарының да назарын аударды (Mol C. V. [4], Rodrigues M.[5], Kari Stunell [6], Hou Tiejian [7], Andrea Ágnes Reményi [8]).

Отандық ғылымда және Таяу шетелдерде кәсіби ұтқырлық проблемасы әртүрлі аспектілерде зерттелуде. Кәсіби ұтқырлықтың мәні, ерекшеліктері, мазмұны мен сипаттамалары О.В.Амосов, О.М. Белоцерковский, Р.Г. Громова, О.М.Дудина, В.В.Запарий, Е.В.Зайцева, Ю.И.Калиновский, А.Т.Конкова, Л.Н.Лисохина, М.Л. Максимова, М.А. Ратникова, Н.Д.Томина, Н.Ф. Хорошко және басқа ғалымдардың еңбектерінде қарастырылған.

Кәсіби ұтқырлыққа дайындық мәселелері С.В.Нужнова және Е.Г. Неделько жұмыстарында қамтылған. Студенттердің кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудағы ЖОО-ның рөлі мен маңызы мәселесі Б.Л.Агранович, В.И.Жуков, Е.А.Князева, В.Л.Матросов, В.А.Сластенин, Г.Ф.Шафранов-Куцевтің және т.б.) еңбектерінде айқындалып ашылған болатын.

Педагогикалық құралдар мен технологияларды сауатты қолдана отырып, білім беру ортасының әлеуетін, болашақ маманның кәсіби ұтқырлығының негізін қалайтын көптеген қасиеттері мен қабілеттерін тиімді пайдалану арқылы оның тұлға ретінде және кәсіби маман ретінде дамуының қуатты түртікісі болатындығы анықталды.

Кәсіби ұтқырлық проблемасының әр түрлі бағыттары бойынша диссертациялық зерттеулер жүргізілді. Ю.Ю. Дворецкая [9] жеке тұлғаның кәсіби ұтқырлығының психологиялық құрама бөліктерін зерттеді. Л.А.Амирова [10] қосымша білім беру жүйесіндегі педагогтың кәсіби ұтқырлығын зерттеді. К.С.Успанов, С.А. Узакбаева, Ж.Н. Бисенбаева - болашақ мұғалімдердің кәсіби ұтқырлығын педагогикалық процесті ізгілендіру негізі бойынша қарастырған[11]. Б.М. Игошев кәсіби-ұтқыр педагогтарды оқытуды жүйелік-интегративті ұйымдастыруды зерттеді [12]. Е.А.Никитина - маман даярлаудағы кәсіби ұтқырлықтың функционалдық маңызын зерттеді[13]. С.Е.Каплина болашақ инженерлердің кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың тұжырымдамалық және технологиялық негіздерін жасады [14]. А.Ю.Львов [15] педагогикалық университет студенттерінің кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың ұйымдастырушылық-педагогикалық жағдайларын жасады және негіздеді. О.В.Кердяшева [16] ЖОО-ның білім беру үдерісінде студенттердің кәсіби ұтқырлығына дайындықты қалыптастыру шарттары. Е.А.Боярко[17] дамушы аймақтық университет кешені жағдайында болашақ мамандардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыруды зерттеді. В.А.Мищенко [18] студенттердің кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың аймақтық моделін жасады.

«Кәсіби ұтқырлық» санатына арналған мағыналық сілтемелерді іздеу барысында басқа да ғылыми дереккөздерді талдай отырып, біз белгілі бір қорытындыға келдік. Көбіне кәсіби ұтқырлық әлеуметтік ұтқырлықтың өзіндік маңызды компоненттерінің бірі ретінде қарастырылады.

О.В.Шатунова «кәсіби ұтқырлық» категориясын осы қатынастан көреді [19]. В.В.Горбачев бұл тұжырымдаманы «әлеуметтік және кәсіби ұтқырлық» түсінігіне біріктіреді және оның жоғары білім жағдайында қалыптасу жолдарын зерттейді [20]. А.А.Ярцев болашақ педагогтың әлеуметтік және кәсіби ұтқырлығын дамыту генезисіне тоқталады [21]. Е.Р.Ипатов [22] ЖОО студенттерінің әлеуметтік және кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың педагогикалық технологиясын жасады. В.В.Нурмухамедова қазіргі қоғамдағы адамның әлеуметтік ұтқырлығын қамтамасыз етудегі білім берудің рөлін әлеуметтік-философиялық жағынан негіздей отырып, осы бағытқа өз үлесін қосады [23].

Тіпті социологиялық энциклопедияда да [24] кәсіби және әлеуметтік ұтқырлықтың мағыналық қатынасы байқалады, мұнда кәсіби ұтқырлық деп жұмыс орнының немесе кәсіптің өзгеруіне байланысты қызметкердің еңбек жағдайының немесе дәрежесінің өзгеруі түсіндіріледі.

Е.Ф.Зеер кәсіби ұтқырлықты әлеуметтік-тұлғалық құзіреттіліктермен байланыстыра отырып, онда жұмысшының орындайтын өндірістік міндеттерін өзгертуге, жаңа мамандықтарды игеруге дайындығы мен қабілетін көреді [25; 26].

Егер кәсіби ұтқырлықты әлеуметтану мен педагогика тұрғысынан салыстыратын болсақ, онда мұны үдеріс деп айтуға болады. Ал психологияда «кәсіби ұтқырлық» категориясы негізінен жеке тұлғаның сапасы ретінде түсіндіріледі. Бұл категорияны тұлғаның қасиеті деп тани отырып, педагог В.А.Мищенко «бұл қасиет бастапқыда белгілі бір деңгейде әр түрлі дәрежедегі әр түрлі адамдарға тән және сонымен бірге ол әлеуметтену үдерісінде қалыптаса алады» деп атап көрсетеді [27].

Әлеуметтік және кәсіби ұтқырлықты салыстыра отырып, соңғысы (кәсіби ұтқырлық) - бұл тар түсінік екені айқындалды [28].

Бірқатар басқа ғылыми дереккөздерді талдау (Ю.А.Биктуганов, Б.М. Игошев, А.А.Пудин, О.В.Шатунова және т.б.) «ұтқырлық» ұғымын алғаш рет ғылыми айналымға 1927 жылы әлеуметтік ұтқырлық теориясының негізін қалаушылардың бірі П.А.Сорокиннің адамның қоғамға тез әлеуметтік және кәсіби бейімделуін қамтамасыз ететін тұлғалық жеке қасиеттерін белгілеу үшін енгізгендігін көрсетеді [29].

Біраз уақыттан кейін, 1950-1960 жж. кезінде «ұтқырлық» құбылысын зерттеу көптеген басқа ғалымдардың (Э.Ф.Джексон, Г.Д.Крокетт, П.М.Бол, О.Д.Данкен, Б.Шефер және басқалар) еңбектерінде өз дамуын жалғастырды. Олардың көзқарасы бойынша ұтқырлық өзінің көрінісін тұрақты ішкі (тұлғалық-психологиялық) және сыртқы (тәжірибелік-әрекеттік) өзгерістерге дайын болудан, оларға жедел жауап әрекетін жасаудан, әлеуметтік және кәсіби ұтқырлық бойынша өсуден мәнін табады [30].

С.В.Нужнова [31] көрсетілген бұл мәселені кәсіби педагогикада белсенді қарастыру 70-ші жылдары басталғанын атап өтеді. Автор сол жылдардағы кәсіби ұтқырлық негізінен жұмысшының сол кәсіп немесе өндіріс шеңберінде орындалған өндірістік тапсырмаларды, жұмыс орындарын, тіпті

мамандықтарды тез өзгертуге дайындығы мен қабілеттілігі ретінде анықталғанына назар аударады. Бұған техникалық өзгерістердің әсерінен пайда болған жаңа мамандықтарды немесе ондағы өзгерістерді жылдам игеру мүмкіндігі де кірді.

Автор қарастырылып отырған ұғымның бұл түсіндіруін едәуір шектеулі деп санайды, өйткені ол «адам - адам», «адам - табиғат» және т.б. жүйелерінің басқа жіктеулердегі кәсіптік ұтқырлығы шеңберінен тыс қалдырып, техникалық мамандықтардың ерекшеліктерін ғана көрсетеді. Бұл түсіндірудің мағыналық мәнінде жоғары қарқынмен жүріп жатқан қоғамдағы әлеуметтік, мәдени-тарихи өзгерістер мен экологиядағы, табиғаттың ғаламдық өзгерістері назарға алынбаған деп есептейді [32].

Кәсіби ұтқырлық проблемасын одан әрі психологиялық-педагогикалық зерттеу (Л.Б.Горюнова, С.А.Кугель, М.И.Дьяченко, Н.Ф. Хорошко және басқалары) оның басқа да мағыналық мәндерін көрсетті. Мәселен, белгілі авторлар М.И.Дьяченко мен Л.А.Кандыбович кәсіби ұтқырлық негізінде жалпыланған кәсіби білімнің жоғары деңгейін, жалпыланған кәсіптік техникалар жүйесін меңгергендігін және оларды өз кәсіптері саласындағы кез-келген тапсырмаларды орындау үшін тиімді қолдану қабілеттерін көреді [33].

А.И.Архангельский [34] кәсіби ұтқырлықты жеке тұлғаның кәсіби қасиеттерінің эволюциясына қатысты белгілі нақтылауды талап ететін өзін-өзі жетілдіру үшін көптеген жолдары бар мансаптық көтерілу деп санайды. Сонымен бірге, автор адамның жеке әлеуетіне, оның әртүрлі іс-әрекеттегі білімдерін, қабілеттерін, дағдыларын жүзеге асыра алуына, жаңа кәсіби күзиреттіліктерді игеруіне үлкен мән береді.

О.А.Малыгина кәсіби ұтқырлықты «өзі оқыған кәсіп шеңберінде жаңа жетістіктерді игеру немесе жаңа кәсіпті игеру мақсаты болып табылатын субъектінің іс-әрекетінің бір түрі» деп түсіндіреді [35].

А.И. Ковалеваның пікірінше [36], кәсіби ұтқырлықты икемділік пен белгілі бір жұмыс саласындағы өзгерістерге бейімделу қабілеті бар, қажетті білімді өз бетінше алатын, шығармашылық ойлау қабілетін дамытатын және өзін-өзі үздіксіз кәсіби жетілдіруге ынталандыратын жұмысшылар көрсетеді.

Педагогтың кәсіби ұтқырлығының тікелей мәнін қарастыра отырып, Г.Исмаилова жалпы білім беретін мектеп мұғалімдерінің кәсіби ұтқырлық деңгейлерін анықтады [37]. Л.С.Пилецкая [38] кәсіби ұтқырлықтың анықтамасын жүйелік көзқарас тұрғысынан қамту тенденцияларын ашады. Л.В.Горюнова кәсіби ұтқырлықты маман дамуының ғылыми-педагогикалық мәселелерінің назарына қояды [39].

Жаңа білім беру парадигмасында авторлар тобы (Э.Ф.Зеер, С.А. Морозова, Э.Э.Сыманюк) кәсіби ұтқырлықты «инновациялық қызмет субъектісінің интегралдық сапасы» деп қарастырады. Авторлар кәсіби ұтқырлықтың мазмұнын құраушы бөліктері деп: мамандық таңдау, ондағы жетілу, жұмыс немесе кәсіптің ауысу шарттарын, кадрлардың және басқа да компоненттердің орнын ауыстыруын анықтауды атайды [40]. Т.Б.Котмакова жеке тұлғаның оқуға деген мотивациясымен, шығармашылық қызметке

кабілеттілігімен, жылдам бейімделуімен, ақпараттық жеделдігімен сипатталатын интегративті сапа кәсіби ұтқырлық деп аталады[41]. Е.Ж.Баженова «кәсіби ұтқырлық» категориясын академиялық ұтқырлықты қалыптастыру, дамыту және жетілдірудің негізі ретінде қарастырады[42].

Ю.Ю. Дворецкаяның психологиялық тұрғыдағы [43], кәсіби ұтқырлығы - бұл субъективті қалыптасу үдерісімен байланысты тұлғаның бейімделу механизмін көрсетеді (Краснодар,2007). Л.А.Амирова [44] кәсіби ұтқырлықты құрылымындағы тұлғалық қасиеттері мен білімдердің бірлігінде болатын құндылық-мағыналық құрылым ретінде берілген тұлғаның бағдарлауынан көреді.

В.А.Солоненко [45] кәсіби ұтқырлық категориясын негізгі және кәсіби күзіреттіліктермен байланыстырады, оны адамның негізгі және кәсіби күзіреттіліктерді сапалы және жылдам игеруге дайындығының және кабілеттілігінің интегративті сипаттамасы ретінде түсіндіреді. Ал, автор Б.Т.Кенжебаев [46] бұл категорияны негізінен кәсіби күзіреттілік критерийі ретінде қарастырады және де онымен келісуге әбден болады.

Ю.Ю.Дворецкая кәсіби ұтқырлықты кәсіби дамудың интеграциясы үшін қажетті жеке тұлғаның сипаттамасы ретінде қарастырады [47]. А.Ю.Львов бұл түсінікті «еңбек нарығындағы әр түрлі объективті және субъективті факторлардың ықпалынан өзін-өзі орналастыруға байланысты кәсіби қызмет субъектісінің тұлғалық және әрекеттік сипаттамаларының сандық пен сапалық өзгерістерінің ұзақ үдерісі» деп түсіндіреді» [48].

Кәсіби ұтқырлықтың мәні туралы басқа да пікірлер де кездеседі. Мысалы, А.Н.Семученко кәсіби ұтқырлықтың негізінде, ең алдымен, жалпыланған кәсіби білімнің жоғары деңгейі, жалпыланған кәсіби ұстанымдар жүйесін меңгеруге және оларды өз кәсібінің саласындағы міндеттерді орындау үшін тиімді қолдана білу жатыр деп санайды [49].

Л.К.Фортова мен А.Ю.Кужекованың пікірі бойынша [50] - кәсіби ұтқырлық дегеніміз тұлғаның интегративті қасиеті, оған келесі:

- өздігінен білім алу уәждемесінің эволюциясын болжайтын, сондай-ақ шындықты позитивті қабылдауға және мамандықтың өзгеруіне қатысты дұрыс антиподтарды қалыптастыруды болжайтын кәсіби ұтқырлықтың қалыптасқан эндогендік қажеттілігі;

- жалпы білім беру және кәсіптік білім, өмірлік, әлеуметтік және біліктілік күзіреттіліктері;

- жеке тұлғаның креативті, сыни ойлауына, танымдық қызығушылығына бастау жасайтын кәсіби ұтқырлық қабілеті;

- кәсіби өзін-өзі танытуға дайындық секілді құрама бөліктер жатады.

Сонымен, «Кәсіби ұтқырлық» ұғымының мәнін аталып өткен ақпарат көздерін талдау негізінде аша отырып, оның мағыналық мазмұнының толығын әр түрлі ғалымдардың түсіндіру барысында анық байқауға болады (1-кесте).

Кесте 1 - Түрлі ақпарат көздеріндегі «кәсіби ұтқырлық» категориялық ұғымының мағыналық толығы

Ұғым	Анықтама	Ақпараттық көздердің шығуы жөніндегі мәліметтер
Ұтқырлық	Шапшаң, жылдам ауысуға қабілетті; жылдам әрекет етуге, шешім қабылдауға қабілетті.	С.И.Ожегов, Н.Ю.Шведова Толковый словарь рус-ского языка. -М.: РАН, 1993, 361-бет.
Ұтқырлық	Өсіп келе жатқан материалдық және рухани қажеттіліктерді қанағаттандыруға бағытталған іс-әрекетке бейімділігі, қоршаған әлеммен және осы әлемнің бір бөлігі ретінде өзінің қоршаған әлеммен үйлесімділікке ұмтылысы.	Социология: Энциклопедия. А.А. Грицанов [и др.]. - Минск: Интерпресссервис, 2003. - 1312 б.
Ұтқырлық	Басқа қызметке сәтті ауысу немесе жұмыс түрін өзгерту мүмкіндігі және қабілеті; жалпыланған кәсіби білімнің жоғары деңгейі, өз кәсіби саласындағы әр түрлі тапсырмаларды орындаудың оңтайлы ұстанымдарын жедел іріктеуге және іске асыруға дайындығы.	Ю.А.Биктуганов, Б.М. Игошев. Формирование мобильности педагогов — перспективное направление деятельности Уральск. гос. пед.универ. //Педагогическое образование в России. -2013. -№ 3. -С. 6-9.
Кәсіби ұтқырлық	Өзгерістерге ішкі (тұлғалық-психологиялық) және сыртқы (тәжірибелік-әрекеттік) тұрақты дайындық, оларға жедел әрекет ету, әлеуметтік және кәсіби жылдамдық.	Психологтар мен студент-терге арналған анықтама сайты /psinovo.ru>...po...i...professionalnaya_mobilnost.html
Кәсіби ұтқырлық	Кәсіби қызметтің өзгермелі жағдайына бейімделудің жетістігін негіздейтін тұлғаның интегралды қарқынды сапасы, білім берудегі инновацияларды игеруге және өзін-өзі жетілдіруге, өзін-өзі дамытуға дайындығы, кәсіби қоғамдастықта және педагогикалық қызметте өзін-өзі таныту.	Б.М.Игошев. Системно-интегративная организация подготовки профессионально-мобильных: автореф...дисс. д.п.н., 13.00.08. -М.: 2008. 43 с.
Кәсіби ұтқырлық	Инновациялық қызмет субъектісінің интегралды сапасы, мұндағы мамандық таңдау, онда өзін-өзі жетілдіру, жұмыс орнын немесе кәсібін өзгерту жағдайларын анықтау мазмұндық құрама бөліктері болып табылады.	Е.Ф.Зеер, С.А.Морозова, Э.Э.Сыманюк. Профессиональная мобильность – интегральное качество субъекта инновационной деятельности //Педагогическая наука в России. -Екатеринбург: Изд.дом. Уральск МПУ, № 5, 2011. с. 90-97.
Кәсіби ұтқырлық	Субъектілік қалыптасу үдерісімен байланысты тұлғаның бейімделу механизмі	Ю.Ю. Дворецкая. Психология профессиональной мобильности личности: 19.00.01. -Краснодар, 2007. - 24 б.

Кәсіби ұтқырлық	Құрылымында тұлғалық сапа мен білім беру бірлігіндегі құндылық-мағыналық құрылым түрінде берілген тұлғаның бағдары.	Л.А. Амирова. Развитие профессиональ-ной мобильности педагога в пространстве его личностной самореали-зации /Амирова Л.А. - Уфа: Восточный университет, 2006. – 460 с.
Кәсіби ұтқырлық	Тұлғаның негізгі және кәсіби күзiреттiлiктердi сапалы және жылдам игеруге дайындығы мен қабiлетiнiң интегративтiк сипаттамасы.	В.А. Солоненко. Формирование профес-сиональной мобильности будущих экономистов-менеджеров в образова-тельном процессе вуза: автореф. дисс. канд.пед. наук: 13.00.08. – Брянск, 2010. – 22с.
Кәсіби ұтқырлық	Кәсіби дамудың жиынтығы үшін қажеттi тұлғаның сипаттамасы.	А.К. Маркова Психология профессионального мастерства. - М.: Международный фонд «Знание», -1996. - 308 б.
Кәсіби ұтқырлық	Инженердiң кәсiби мәдениет пен кәсiби күзiреттiлiк компоненттерiнiң базалық жиынтығы кiретiн өндiрiстiк жағдайларға табысты бейiмделуге дайындығының интегративтiк сипаттамасы	С.Е. Каплина. Концептуальные и техно-логические основы формирования профессиональной мобильности будущих инженеров в процессе изучения гуманитарных дисциплин: автореф.: пед. ғыл. докторы дис. 13.00.08 - Чебоксары, 2008.- 48 с.
Кәсіби ұтқырлық	Өртүрлi объективтi және субъективтi факторлардың әсерiнен еңбек нарығында өзiн-өзi орналастырумен байланысты кәсiби қызмет субъектiсiнiң тұлғалық пен әрекеттiк сипаттамаларының сандық және сапалық өзгерiстерiнiң ұзақ үдерiсi.	А.Ю.Львов. Теоретические основы исследования становления профес-сиональной мобильности студентов педагогического университета: автореф.дис. к.пед.наук: 13.00.08. - СПб, 2011. - 23 с.
Кәсіби ұтқырлық	Қиындық жағдайына жедел әрекет етуге ықпал ететiн және кәсiби-педагогикалық мiндеттерi мен болжауды шешуге арналған ұстанымдары мен нұсқаларын таңдау кезiндегi студенттiң субъектiлiк белсендiлiгiнiң барлық ықтимал мүмкiндiктерiн өзектi ететiн тұлғалық қасиетi.	Е.А.Никитина. Педаго-гические условия форми-рование профессиональной мобильности будущего учителя: автореф. дисс.. к.пед.наук. - 13.00 01. - Иркутск 2007. -22 б.
Кәсіби ұтқырлық	Кәсіби күзiреттiлiк критерийi	И.Г. Шпакина. Развитие компетентности руководи-телей школ в вопросах управления персоналом в муниципальной системе образования: автореф. дис. к.пед. наук: 13.00.08. - Омск, 2007. - 23 б.
Кәсіби ұтқырлық	Адамның кәсiбiн өзгертуге дайындығын көрсететiн және	В. А. Мищенко Факторы формирования функцио-нальной

	тұлғалық қабілеттеріне, өмірінің сыртқы жағдайларына және оның әлеуметтенуіне байланысты, соның ішінде әртүрлі білім беру құрылымдарында алынған кәсіби-психологиялық дайындыққа бағытталған адамның сапасы.	мобильности в системе высшего профес-сионального образования //Вестник Югорск. государстве. университета. Вып.4 (11), 59-63 с.
Кәсіби ұтқырлық	Студенттің кәсіби қызмет түрінің және / немесе орнының өзгеруіне деген ішкі көзқарасында көрініс табатын интегративті жеке қасиеттер ішкі көзқарас пен өзін-өзі бағалауда, кәсіби дамуға, жетістікке деген ұмтылысы мен қабілетінде көрінеді.	О.В. Кердяшева. Педагогические условия формирования готовности к профессиональной мобильности студентов в образовательном процессе вуза: автореф. дисс. к.пед.наук: 13.00.0. - Воронеж, 2010. - 204 б.
Кәсіби ұтқырлық	Мақсаты өзі алған мамандық шеңберінде жаңа жетістіктерді игеру немесе жаңа кәсіпті игеру болып табылатын субъект қызметінің түрі.	О.А. Малыгина. Формирование основ профессиональной мобильности в процессе обучения высшей математике. –М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2010. – 308 с.
Кәсіби ұтқырлық	Жеке тұлғаның жаңа техникалар мен технология-ларды тез және сәтті игеруге, жаңа кәсіби іс-әрекеттің тиімділігін қамтамасыз ететін жетіспейтін білімдер мен дағдыларды алуға қабілеттілігі мен дайындығы.	Психология. Словарь. /ред. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. - М.: Политиздат, 1990. - Б.353.
Болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру	ЖОО-дағы білім беру үдерісінің барлық субъектілерімен өзара әрекеттесу негізінде құрылатын кәсіби дайындалу үдерісі.	Е.А. Никитина Педагогические условия формирования проф. мобильности будущего учителя: автореф. дисс. к.пед.наук - 13.00 01. – Иркутск, -2007. -22 с.

Жеке авторлардың еңбектеріндегі «кәсіби ұтқырлық» феноменін түсіндірудің әртүрлілігін жоғарыда келтірілген талдауға сүйене отырып, оның үш жақты сипатына назар аударайық.

Бірінші жағынан, кәсіби ұтқырлық жалпы кәсіби білімдердің жоғары деңгейлерін қалыптастыру, жалпыланған кәсіби ұстанымдары мен негізгі құзіреттіліктер жүйесін иемдену арқылы адам дамуының ішкі механизмін қамтамасыз ететін тұлғаның сапасы ретінде әрекет етеді.

Екіншіден, өзгермелі жағдайлармен анықталатын адамның қызметі ретінде, оның нәтижесі еңбек нарығының талаптарына байланысты мамандық пен өмірде икемді қайта құру мен шығармашылық тұрғыдан өзін-өзі таныту мүмкіндігі болып табылады.

Үшіншіден, тұлғаға айналу - өзін және қоршаған өмірді, сондай-ақ кәсіби ортаны өзгерту үдерісі ретінде қарастырылады.

Барлық үш жақ та адамның белгілі бір тұлғалық және кәсіби қасиеттеріне ие болған жағдайда ұтқыр бола алатындығын көрсетеді, ал егер оның ұтқырлық

дәрежесі мен деңгейі өзін үнемі өзгертіп отыратын өмір жағдайларында кәсіби-тұлғалық даму үдерісінде жүзеге асырылса ғана өзін көрсете алады [51].

Кәсіби ұтқырлықтың мағыналық бағдарлары туралы талқылай отырып, ұтқырлық жеке тұлғаның нарық қажеттіліктеріне бейімделуімен, кәсіби өзін-өзі тәрбиелеу, өзін-өзі жетілдіру, өзін-өзі өзгерту және өзін-өзі дамыту қажеттіліктерін қанағаттандырумен тікелей байланысты деп айта аламыз.

Кәсіби ұтқырлық адамның өз кәсібін, орнын, қызмет түрін және басқаларын өзгерту мүмкіндігімен ғана емес, сонымен қатар оның кәсіби шеберлігінің деңгейін көтеруге бағытталған тәуелсіз және стандартты емес шешімдер қабылдау қабілетімен сипатталады. Еңбек нарығында сұранысқа ие болу, жоғары бәсекелестік ортадағы материалдық қауіпсіздік кепілі ретінде қызмет етеді.

Кәсіби ұтқырлықтың маңызды сипаттамаларында ғалымдар оның объективті, субъективті және сипаттамалық аспектілерін ажыратады. Объективті жағына мамандық пен мәртебе жағдайын, сондай-ақ осы өзгерістер үдерісін мәжбүрлі түрде өзгертуге әкелетін ғылыми-техникалық және әлеуметтік-экономикалық алғышарттарды жатқызады. Субъективті жағының құрамында олар қызметкердің мүдделерін өзгерту үдерісі және кәсіби мәртебесін өзгерту, жұмыс орнын немесе қызмет түрін өзгерту туралы шешім қабылдау мотивін атайды. Сипаттамалық тұрғыдан кәсіби ұтқырлық жеке тұлғаның азды-көпті тұрақты қасиеті ретінде, аралас жақын кәсіптерді игеруге дайындықтары не болмаса бейімділіктері ретінде және жұмыс саласын өзгертулері ретінде әрекет етеді.

Ғылыми ортада біз тік және көлденең ұтқырлық туралы жиі айтамыз. Әлеуметтік мәртебенің өзгеруін көздейтін тік ұтқырлық дегеніміз - қызметкердің кәсіби және біліктілік құрылымындағы мансап сатысы бойынша төменгі деңгейден жоғары деңгейге (жоғары және төмен жылжу) қадамдары бойынша қозғалысы түсіндіріледі. Ал, бір кәсіптің немесе лауазымның шеңберінде, бір мәртебелік деңгейде жеке тұлғаның өзгеруі көлденең ұтқырлық болып табылады [52].

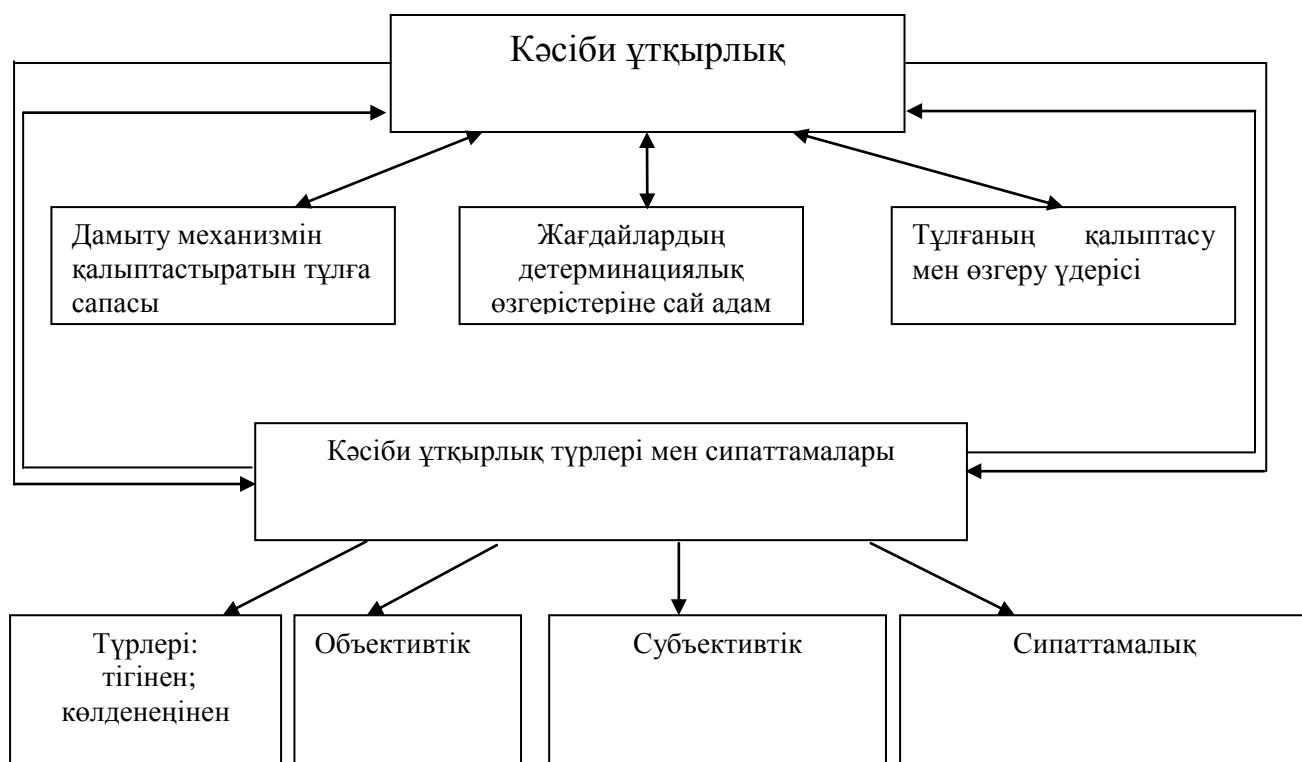
Қолданылған ғылыми материалдарға сүйене отырып және кәсіби ұтқырлық құрылымы негізінде оның қалыптасуын бағалаудың өлшемдерін болжауға болады. Бұл кәсіби ұтқырлықтың әр түрлі құрама бөліктері болуы мүмкін. Мысалы, Р.Ш.Ханованың [53] мұндай критерийлері болып:

Педагогтың ұтқырлық деңгейі (жетекші сипаттамалары және кәсіби маңызды қасиеттері);

- кәсіби қажеттіліктер (кәсіби қызметтің әрекет етуші уәждері);
- педагогтың кәсіби жетілдіруін және өзін-өзі дамыту қажеттілігін жүзеге

асыру дәрежесі саналады.

Жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, біз кәсіби ұтқырлық құрылымын көрсете аламыз (1-сурет)



Сурет 1 - Кәсіби ұтқырлық құрылымы

Ж.Е. Абдыхалыкова білім беруді дамытудың ішкі заңдылықтарымен және жеке адамды, қоғам мен мемлекетті дамытудың болашақ қажеттіліктерін айқындауда тұлғаның мынадай: әлемге ашықтық, адамдарға және өзіне деген сенім, икемділік, жылдамдық, бақылауды оқшаулау, төзімділік; дағдылар: толғану, өзін-өзі реттеу, өзін-өзі анықтау, мақсат қою; қабілеттері: әлеуметтегі өзгерістердің мәнін көру және түсіну; жағдайдың өзгермелілігі мен баламаларын көру; сындарлы, өнімді ойлау (шығармашылық ойлау); микро-қоғамдағы, топтағы қажетті өзгерістерді жобалау; мәселелерді шешу; өзгерістерге бейімделу (қайта құру) қасиеттері мен қабілеттерін атап көрсетті [54, 55].

Ж.Е. Абдыхалыкова[56] ұтқырлық бойынша педагогтың келесі: әр түрлі қоғамдық іс-шараларға, алуан түрлі мазмұндағы жобаларға қатысуы және қатысуға дайын екендігімен көрінетін әлеуметтік белсенділігі, әлеуметтік және кәсіби қызметтің әр түрлі бағыттарына белсенді қызығушылық, әртүрлі әлеуметтік жағдайларға, функционалды әр түрлі қызмет түрлеріне жоғары бейімділік, креативтілік, кез-келген іске шығармашылық қатынаспен қарауға дайындығы, кез-келген жағдайды шығармашылықпен өзгерту сияқты тұлғалық қасиеттері бойынша болашақ мұғалімді педагогикалық қолдауды қарастырады.

Оның бағытымен жүруші Ю.И.Биктуганов [57] өзінің жетекшісінің ғылыми ізденістерін жалғастыра отырып, педагогтың кәсіби ұтқырлығын бағалау критерийлері ретінде мынадай: кәсіби-педагогикалық бейімделу; кәсіби-педагогикалық қызметтің әртүрлі жағдайларында, оның ішінде кәсіби тәуекел жағдайында сындарлы шешімдер қабылдау және өзін-өзі жетілдіру

мүмкіндігі; шынайылық (қабылданған шешімдер оқыту мен тәрбиелеудің қажеттіліктерін қанағаттандырады және іс жүзінде жүзеге асырылуы мүмкін); уәждемелік (шығармашылық кәсіби-педагогикалық өзін-өзі көрсету қажеттілігі, кәсіби ұтқырлық); ойсоққыға төзімділік (кәсіби ұтқырлықтан туындаған ерікті және эмоционалды ойсоққыны көтеру қабілеті); болжамдылық (іс-әрекетті жобалау, кәсіби қызметтегі тәуекелдерді болжау мүмкіндігі); эмоционалды-ерікті тұрақтылық (кәсіби-педагогикалық қызметтің әр түрлі жағдайларында өзінің эмоциялары мен ерік әрекеттерін басқаруға қабілеттілік); бастамашылық (педагогикалық жобаларды жасаудағы белсенді және өз бетінше белсенділік қабілеті және оқу мен оқудан тыс жұмыстарда жобаларды әзірлеу кезінде студенттердің шығармашылық белсенділігін арттыру); рефлексивтілік (кәсіби педагогикалық қызметтегі өзін-өзі талдау жүргізу, өзін-өзі реттеу және өзін-өзі бақылау қабілеті) сияқты тұлғалық қасиеттерін алға тартады.

Кәсіби ұтқырлықтың ұғымдық саласындағы сипатталған мағыналық бағдарларды басшылыққа ала отырып, «кәсіптік білім алатын болашақ педагогының кәсіби ұтқырлығы» ұғымының мәні туралы өз түсінігімізді белгілейік. Жалпыланған түрде «кәсіптік білім алатын болашақ педагогының кәсіби ұтқырлығы» - бұл жалпы кәсіби білімді, жаңа техникалар мен технологияларды жылдам және сәтті меңгеруді, педагогикалық мәселелерді шешудің жалпыланған кәсіби әдістерінің жүйесін, еңбек нарығының өзгеріп отырған жағдайындағы кәсіби мәртебені тез өзгерту мүмкіндігі мен қабілеттілігін қамтамасыз ететін тұлғаның ажырамас сапасы.

«Кәсіптік білім алатын болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру» ұғымы оның құрамдас бөліктерінің даму қарқынын көрсететін және өзгерістерді қамтамасыз ететін, кәсіби өзін-өзі жетілдіруді жүзеге асыруды болжайтын және педагогикалық құралдар жүйесінің көмегімен субъектілер ұтқырлығының төмен деңгейінен жоғары деңгейге өту көрсеткіштерінің сандық өсуін болжайтын, кәсіби дайындықтың уәжді, мақсатты және саналы үдерісі ретінде ұсынылатын болады.

1.2 Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың теориялық алғышарттары

Жалпы қабылданған мағынада әдіснаманы логикалық ұйымның құрылымы туралы, қызметтің әдістері мен құралдары туралы оқыту деп түсіндіреді. Әдіснама ғылым ретінде ғылыми білім мен ғылыми қызметті зерттейді. Ол идеялармен, пікірлермен, сондай-ақ зерттелетін проблемалардың бар көзқарасымен анықталады. Біздің жағдайда мұндай проблема кәсіптік білім алатын болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру болып табылады.

Т.И.Мясникова «ЖОО-да болашақ мамандарды даярлауды бейіндеу процесінде кәсіби ұтқырлықты дамыту» атты ғылыми зерттеу жұмысында әдіснаманың ғылым ретіндегі маңызын көрсету барысында: «Әдістеменің күші нақты ғылыми білімге деген көзқарастық және гносеологиялық ұстанымдарды

синтездейтіндігін айтты. Бұл түсіндіру жетекші проблемаларды, негізгі идеяларды бөліп көрсетеді, бұл қарама-қайшылықтарды түсінуге, іздеу құралдарын нақтылауға және таңдауға мүмкіндік береді» [58] деп көрсеткен.

Қазіргі кездегі әдіснаманы сипаттай отырып, И.В.Гришина екі түрлі функцияны орындайды деп санайды. Біріншіден, ол ғылыми қызметтің мағынасын және оның басқа қызмет салаларымен байланысын ашады, яғни ғылымды практика, қоғам, мәдениет, адам тұрғысынан зерттейді. Екіншіден, әдіснама ғылыми қызметті жетілдіру, оңтайландыру мәселелерін шешеді [59].

Біздің зерттеу жұмысымызда біз педагогикалық мәселені шешудің ұстанымдарын іздеп жүргендіктен, әрі қарайғы пікірталастар педагогиканың әдіснамасы туралы болады.

Педагогикалық сөздіктің авторлары Г.М.Коджаспирова мен А.Ю.Коджаспиров педагогика әдіснамасын «...ғылымның жалпы әдіснамасынан шығатын және педагогикалық теорияның бастапқы ережелері туралы, педагогикалық құбылыстар мен оларды зерттеу әдістерін қарастыру ұстанымдары туралы, сонымен қатар алынған білімді тәрбиелеу, оқыту мен білім беру тәжірибесіне енгізу жолдары туралы білім жүйесінің қоғамдық даму тенденцияларын зерттеу негізінде» сипаттайды [60].

Педагогикадағы әдіснамасын зерттеулердің мәнін талқылай отырып, Б.Б.Краевский былай деп атап өтеді: «...Әдіснамалық зерттеулер педагогика ғылымының даму заңдылықтары мен тенденцияларын практикамен байланыстыра отырып, ғылыми зерттеу жұмысының тиімділігі мен сапасын арттыру қағидаларын ашады, танымның тұжырымдамалық құрамы мен әдістерін талдайды, заңдылықтар мен тәжірибелік қызметтің жүйелерін жобалауды анықтауға бағытталған арнайы ғылыми зерттеулер жүргізуге бағыттар береді» [61].

Біз өз құзіретімізге сүйене отырып, зерттеуіміздің шеңберінде авторлар Қ.Қ.Шалғынбаев, Н.П.Албытов, Т.С.Слаббекова берген: «педагогика әдіснамасы - бұл педагогикалық білімнің құрылымы мен қызметі, соның ішінде педагогикалық мәселелер туралы ілімді қамтитын педагогикалық таным туралы ілім; әдіснамалық мағынасы бар бастапқы, негізгі, іргелі, философиялық, жалпы ғылыми-педагогикалық ережелер (теориялар, тұжырымдамалар, гипотезалар); педагогикалық таным әдістері туралы оқыту» анықтамасын ұстанамыз [62].

Қажетті мәселені шешу және күтілетін теориялық-танымдық нәтижелерді болжау үшін біз болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың қағидалары мен әдістерін нақтылауға және анықтауға негіз болатын сәйкес ұстанымдарды анықтауымыз керек. Осы зерттеу жұмысы оларды негіздеуге арналған.

Мәселенің жай-күйін ғылыми дерек көздері бойынша талдау *ұстанымның* ғылыми әдіснаманың кең қолданылатын категориясы екендігін көрсетеді (М. Сарыбеков және М. Сыдықназаров [63], Ш.Т.Таубаева [64, 65], Ж.Ә.Әбиев, С.Б.Бабаев, А.М.Құдиярова [66], Қ.Сейталиев [67] және басқалар). Педагогика әдіснамасында педагогикалық зерттеулердегідей пайдаланылатын теориялық

және практикалық педагогикалық мәселелерді шешу үшін *ұстаным* қолданылады (Е.А. Александрова [68], А.П. Беляева [69], Н.Б.Крылова [70], т.б.) және білім беру практикасында (В.В.Краевский, О.М. Железнякова, М.А. Петухов [71]).

Әрине, дәл осы себепке байланысты Л.А.Амирова [72] ұстанымды кейбір жағдайларда белгілі бір нақты негіздерді пайдалануды білдіретін белгілер, элементтер, осы қызметке керек болатын (сараланған ұстаным, жеке ұстаным және т.б.) сапалық сипаттамалары түрінде нақты тәсілдерді, практикалық қызметтің құралдарын таңдау үшін қажет қызмет нормаларының бір түрі ретінде қарастырады.

А.Қ.Қозыбай, Ж.Б.Бейсеналиева мен Ж.Б.Гаазе сияқты қазақстандық авторлар тобы өздерінің «Кәсіптік оқыту маманының кәсіби шеберлігін қалыптастыру мәселесін зерттеудегі әдіснамалық ұстанымдар» мақаласында болашақ кәсіптік оқыту мамандарды даярлауды бірқатар ұстанымдар жиынтығында келтірген болатын. Олардың ішінде: техникалық және кәсіптік білім беруді ұйымдастырудағы гуманистік, антропологиялық, шығармашылық, жеке тұлғаға бағытталған, аксиологиялық және акмеологиялық ұстанымдарды атап көрсеткен. Авторлар осы ұстанымдар негізінде оқыту мен тәрбиелеудің теориясы мен практикасын жетілдіруге бағытталған ережелер жасалуда деп санайды [73].

Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың қажетті ұстанымдарын іздеу барысында педагогикалық құралдарды таңдау стратегиясын анықтайтын негізгі бастапқы ережелер, қағидалар жиынтығы туралы айтуға болады. Қағидалардың әдіснамалық маңыздылығын қарасақ әр қағидат оқу үдерісінде туындайтын нақты қарама-қайшылықтардың шешілуін реттейді, ал олардың өзара әрекеттесуі оның негізгі қайшылықтарын шешеді.

А.А. Саипов оқу, оқыту және оқу мүмкіндіктерін, сондай-ақ оқу бағдарламаларында және оқу үдерісінен тыс болашақ мұғалімдерді даярлаудың әдістемелік жүйесін құрайтын компоненттердің анықталмаған функционалдық ерекшеліктері арасындағы жетекші қайшылықтың болуын тізіп, ғылыми тұжырымдалған әдістемелік дайындық болашақ мұғалімдерге кәсіби көмегіндегі әртүрлі өзгерістерге бейімделуге, оқыту әдістерін шебер қолдануға және әдістемелік білім мен дағдыларды біріктіру үшін өзінің педагогикалық «зертханалық» шеңберінде дәстүрлі және инновациялық тәсілдерді икемді түрде пайдалана отырып, өзгерту арқылы қолдануға мүмкіндік береді деп есептейді [74].

Қазіргі заманғы педагогикада нақты педагогикалық мәселелерді шешу кезінде педагогикалық іс-әрекеттің әдістері мен құралдарын таңдау стратегиясын анықтаудың әдіснамалық негіздері ретінде қолданылатын ұстанымдардың белгілі саны дамыды. Атап айтқанда, ғылыми зерттеу міндеттеріне байланысты кәсіби-педагогикалық ұтқырлық мәселесі әр түрлі тұрғыдан шешілді. Мысалы, субъективті (Б.М. Игошев); гуманистік (Л.А.Амирова, З.А.Багишаев); әрекеттік және тұлғалық-әрекеттік

(Л.В.Горюнова, Т.В.Луданова, Е.А.Никитина, И.В.Никулина); синергетикалық (Л.В. Горюнова, Б.М. Игошев, Е.Г.Неделко, И.В.Никулина); жүйелік (Л.В.Горюнова, Б.М.Игошев, Т.В.Луданова, Е.А.Никитина, И.В. Никулина); эволюциялық, әлеуметтік-мәдени (Л.А. Амирова, З.А. Багишаев), құзіреттілік (Л.В. Горюнова); жағдаяттық (Л.В.Горюнова).

Зерттеу жұмысының мақсаттарына сүйене отырып, біз болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру мәселесін келесі: жүйелік, ресурстық және тұлғалық-әрекеттік ұстанымдар тұрғысынан қарастырған жөн деп санаймыз.

Әр түрлі мүмкін болатын ғылыми құбылыстарды талдаудағы *жүйелі ұстаным* түрлі әдіснамалық бағыттарда кең қолданылады (Н.Н.Никулина, Ю.А.Кустов, А.М.Абдыров [75; 76; 77; 78; 79]). Осы ұстанымның әдіснамалық ерекшелігі зерттеудің күрделі объектісінің тұтастығын және оны қамтамасыз ететін механизмдерді ашуға, байланыстардың әр түрін анықтауға және оларды біртұтас теориялық бейнеге келтіруге бағыттайтындығымен анықталады (В.Г.Афанасьев [80]).

Википедияның соңғы нұсқасында жүйелік көзқарас объектіні жүйе, өзара байланысты элементтердің ажырамас кешені ретінде қарастыруға негізделген ғылыми білімдер әдіснамасының бағыты ретінде анықталады.

Дәл осы тұрғыдан жүйелік ұстаным сөздікте де түсіндіріледі - педагогика бойынша анықтамада В.А.Мижерикова: - объектілерді жүйе ретінде қарастыруға негізделген әдіснаманың бағыты; зерттеушіні объектінің тұтастығын ашуға, ондағы байланыстардың алуан түрлерін анықтауға және оларды біртұтас теориялық көрініске біріктіруге бағыттайды делінген [81].

Википедияны құрастырушылар, авторлар ұжымының қорытынды пікірі бойынша жүйелік ұстаным дегеніміз - оның шығысы (мақсаты), кірісі (ресурстары), сыртқы ортамен байланысы, кері байланысы бар кез-келген жүйені (объектіні) өзара байланысты элементтердің (компоненттердің) жиынтығы ретінде қарастыратын ұстаным ретінде анықталады. Оның мәні жүйелердің жалпы теориясының талаптарын жүзеге асыруда жатыр, соған сәйкес әрбір объектіні зерттеу үдерісінде ауқымды және күрделі жүйе ретінде және сонымен бірге неғұрлым жалпы жүйенің элементі ретінде қарастырылуы керек.

Қазақстандық педагог К.А. Дуйсенбаевтың монографиясында жүйелі ұстаным кез-келген таным немесе түрлену объектісіне өзгермелі сыртқы ортада белгілі бір мақсаттарға жету үшін бөлшектерді, шарттар мен адамдарды біріктіретін тұтас жүйелік көзқарас ретінде қарастырылады [82].

Е. А.Климов [83] жүйелілік туралы пікір айта отырып, психологиядағы жүйелік көзқарас идеясының жаңа емес екенін баса айтады. Автор жүйелік ұстанымды теориялық және практикалық мәселелерді шешудің жалпы ғылыми әдісі деп атайды.

Жүйелік көзқарастың қалыптасуы мен дамуын қысқаша талдау көрсеткендей, бұл ұстаным психологиялық-педагогикалық зерттеулерде жақыннан бері қолданылғанымен, ғылыми ортада лайықты бағасын алды.

Жүйелік көзқарас Ә.Мұханбетжанова [84] жасаған функционалды жүйелер теориясынан бастау алады. Қазіргі уақытта бірқатар ғалымдар (Т.И.Шамова [85], Е.И.Пургина [86], Н.В.Беломестнова [87]) педагогикалық құбылыстар мен үдерістерді жүйелік және құрылымдық тұрғыдан зерттеудің қажеттілігін белсенді талқылауда. Осылайша, жүйелі ұстаным алдымен педагогикада, содан кейін психологияда дамыды.

Бұл ұстанымның негізгі ұғымы - «жүйе» ұғымы (грек тілінен аударғанда, *sy sterna* – бөліктерден тұрады, байланыс), ол белгілі бір тұтастығы, олардың әрекеттесу бірлігі туындайтын өзара байланысты элементтердің (немесе компоненттердің) жиынтығы; - әрбір жеке элементтерде жоқ негізгі функцияға ие өзара байланысты элементтерден тұратын тұтас түсінігі болып табылады.

Білім беру философиясында жүйе белгілі бір құрылымға ие, олардың арасындағы элементтер мен байланыстардан тұратын реттелген тұтастық ретінде түсіндіріледі, бұл «жүйенің» тәртібін, оның бағытын сипаттауға мүмкіндік береді.

Сонымен бірге жүйе ұғымы сол немесе басқа да күрделі тұтас объектінің барлық аспектілерін: оның құрылымын, құрамын, өмір сүру режимін, даму формасын қамтиды. Жүйенің кез-келген элементін жеке жүйе ретінде ұсынуға болады. Кез-келген жүйені жоғары тұрған жүйенің жеке элементі ретінде ұсынуға болады.

Басқаша айтқанда, жүйе дегеніміз - қызметі белгілі бір мақсатқа бағынатын, жұмыс істейтін құрылым. Кез-келген әрекет ететін объектінің құрылымы қоғам алға қойған мақсаттарға байланысты жүйенің қоршаған шындықпен өзара әрекеттесу сипатын көрсетеді[88].

Жүйе материалдық (биологиялық ағза, қоғам, техникалық құрылғы) немесе идеалды (білім жүйесі, идеологиялық көзқарастар, қағидалар) болуы мүмкін.

Кез-келген жүйенің ерекшеліктері (П.С.Самородский мен В.Д.Симоненконың пікірі бойынша) [89] мыналар болып табылады: тұтастық (құрамдас элементтер қасиеттерінің қосындысының азаюы), құрылымдық (жүйені оның құрылымын құру арқылы сипаттау), иерархиялық (жүйенің бір бөлігі ішкі жүйенің рөлін атқарады).

Қазіргі ғылымға педагогикалық іс-әрекетті талдауда жалпы жүйелік теорияны қолданудың көптеген нұсқалары таныс. Мәселен, Н.В.Кузьмина [90], педагогикалық жүйенің тұжырымдамасын ғылыми айналымға енгізген кезде педагогикалық қызметтің бес құрылымдық компоненті анықталды: 1) педагогикалық ықпал ету субъектісі; 2) педагогикалық ықпал ету объектісі; 3) олардың бірлескен қызметінің мәні; 4) оқу мақсаттары; 5) педагогикалық қарым-қатынас құралдары. Аталған компоненттер, Н.В. Кузьминаның анықтауы бойынша педагогикалық жүйені құрайды. Атап айтқанда, бір жағынан, егер сіз кез-келген компонентті алып тастасаңыз және жүйе бірден құлдырайды, жойылады. Екінші жағынан, ешбір компонентті басқа компонентпен немесе басқа компоненттердің жиынтығымен алмастыруға болмайды. Үшіншіден, құрылымдық компоненттерді бөлектеу жүйені толық

сипаттауды білдірмейді. Жүйені анықтау үшін оның элементтерін анықтап қана қоймай, олардың арасындағы байланыстардың да жиынтығын анықтау қажет. Түйіндейік: бұл жағдайда педагогикалық жүйенің барлық құрылымдық компоненттері тікелей және кері байланыста болады. Бұл педагогика мен білім беру психологиясының ғылым ретіндегі орталық ғылыми міндеті, жүйенің компоненттері бір-біріне қаншалықты тәуелді екенін сипаттау үшін қажет болды.

Қазіргі кезде ғылыми қауымдастықтағы педагогикалық жүйе берілген қасиеттерге ие тұлғаны қалыптастыруға ұйымдастырылған, мақсатты және арнайы педагогикалық ықпал жасау үшін қажетті өзара байланысты құралдардың, әдістер мен үдерістердің жиынтығы ретінде түсініледі [91].

В.П.Беспалько жүйелердің жалпы теориясын педагогикалық қызметке қолдану идеясын дамыта отырып, педагогикалық жүйенің алты: 1) білім алушылар; 2) оқыту мен тәрбиелеудің мақсаттары; 3) педагогикалық үдерістің мазмұны; 4) оқыту мен тәрбиелеудің нақты үдерістері; 5) педагогтар; 6) педагогикалық үдерістің ұйымдастырушылық формалары секілді инвариантты элементтерін (компоненттерін) анықтайды [92].

С.П. Беловолова және Р.А. Орлова [93], жүйенің тұтастығы мен жұмыс істеуін қамтамасыз ететін жүйені қалыптастырушы фактор ретінде құрылған педагогикалық жүйені алға тарта отырып, олар көптеген зерттеушілердің пікіріне сүйене отырып, жүйенің жұмыс істеу нәтижесін жетінші компонент ретінде қосуды мақсатқа сай деп санайды. Біз осы көзқараспен әбден келісеміз.

Ғылыми қоғамдастық сыртқы және ішкі ақпараттың педагогикалық жүйеге тән екенін анықтады. Сыртқы педагогикалық ақпаратқа директивті және нормативті құжаттар, оқу жоспарлары мен бағдарламалары, ғылыми-педагогикалық ақпарат жатады. Ішкі педагогикалық ақпаратқа – білім алушыларды оқыту, дамыту және тәрбиелеудің жағдайы мен нәтижелері туралы, оқу үдерісінің материалдық-техникалық базасы туралы және т.б. жатады (Бабаев С.Б. [94], Н.Д.Хмель [95], Б.А.Тұрғынбаева [96], Ш.Х Құрманалина [97] және басқалар).

Қазіргі түсіндірудегі жүйелік ұстанымның негізгі қағидалары 2-кестеде көрсетілген.

Кесте 2 - Жүйелік ұстаным қағидалары

Қағидалар	Сипаттамасы
1	2
Тұтастығы	Ол зерттелетін объектінің ішкі бірлігін және оның шектеулерін, басқа объектілерден салыстырмалы түрде оқшаулануын білдіреді. Бір мезгілде жүйені тұтас және сол уақытта жоғары тұратын деңгейлердің ішкі жүйесі ретінде қарастыруға мүмкіндік береді. Жүйенің әрбір элементінің жүйеде алатын орны мен қызметіне тәуелділігін болжайды.
	Оның төменгі деңгейдегі элементтерінің жоғары деңгейлі элементтерге бағыныштылығы негізінде жүйеде орналасқан көптеген

Құрылым иерархиясы	(кем дегенде екі) элементтері бар. Бұл қағиданы жүзеге асыруды кез-келген бөлімшелерді (ұйымдар), бір жүйе екінші жүйеге бағынышты болатын екі: басқарушы және басқарылатын ішкі жүйенің өзара әрекеттесуін бейнелейді.
Құрылымдық	Кез-келген жүйенің белгілі бір элементтер санынан (құрамынан) тұратындығы және құрылысы (құрылымы) болады деген ғылыми түсінікке негізделген. Жүйенің тәртібі оның жеке элементтерінің ерекшеліктерімен емес, оның құрылымының қасиеттерімен анықталады. Яғни элементтерді байланыстыратын және олардың жүйеде үйлесімді жұмыс істеуін өзара тәуелді ететін байланыстардың табиғаты бойынша оның жеке элементтерінің қасиеттері емес, құрылымның өзі мен оның ішкі ұйымының қасиеттері саналады.
Көптік	Ол әр түрлі модельдердің көптеген нұсқаларын құру арқылы ғылыми құбылыстарды негізді және дұрыс білуге бағытталған, олардың әрқайсысы жекелеген элементтер мен жүйені тұтасымен бейнелейтін жүйенің белгілі бір аспектісін ғана көрсетеді.
Күрделілік	Бұл жүйенің қасиеттері мен функцияларында айтарлықтай өзгеріссіз өзгертілуі немесе жоғалуы мүмкін көптеген әртүрлі сапалы элементтер мен байланыстардың жүйеге қосылуынан туындайды. Бұл сондай-ақ жүйені құрайтын түбегейлі маңызды элементтерге қатысты, олардың өзгеруі жүйенің жұмыс жасауы мен дамуындағы сәйкессіздікке, тіпті оның бұзылуына әкелуі мүмкін.
Жүйемен ортаның өзара тәуелділігі	Ол, бір жағынан, жүйенің әрқашан қоршаған ортамен өзара әрекеттесетіндігімен, қоршаған ортамен өзара әрекеттесу үдерісінде өзінің қасиеттерін қалыптастыратындығымен және анықтайтындығымен айқындалады. Екінші жағынан, қоршаған ортаға жүйенің болуын анықтайтын шарттар мен факторлар кешені, оның тұрақты (немесе тұрақсыз) жұмыс істеу режимін, дамуын, басқа объектілермен және жүйелермен байланысын және т.б. анықтайды.
Тәртіптілігі	Ішкі тәртіптілік пен жүйе элементтері арасындағы қатынастар мен байланыстардың салыстырмалы тұрақтылығын қамтамасыз етуге бағытталған.

Осы негізде педагогикалық жүйе деп біз болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінде болжанатын педагогикалық іс-әрекеттің барлық компоненттерін жалпы түрде сипаттайтын өзара байланысты компоненттердің (білім берудің мақсаты, мазмұны, әдістері, құралдары мен формалары) реттелген жиынтығын айтамыз.

Біз кез-келген педагогикалық жүйені зерттеу кезінде болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру жүйесін де қарастырамыз. Зерттеушінің міндеттеріне оның құрамдас бөліктері мен жүйені құраушы байланыстарын анықтау, осы жүйенің қызметіне әсер ететін негізгі факторларды айқындау, бұл жүйенің басқа педагогикалық құбылыстар жүйесіндегі рөлі мен орнын анықтау, қойылған мақсаттарға жетуді қамтамасыз ететін басқару үдерістерін зерттеу, күтілетін нәтижелерді болжау жататыны педагогика әдіснамасымен бекітілген.

Аталған айғақтар болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың жүйелі ұстанымдарын таңдаудың маңыздылығы мен дұрыстығы туралы куәландырады, өйткені ол бізді зерттелетін объектінің тұтастығын ашуға және осы тұтастықты қамтамасыз ететін механизмдерді іздеуге, сондай-ақ, байланыстарды анықтауға және оның элементтерін бір жүйеге келтіруге бағыттайды.

Сондықтан да жүйелі ұстанымды таңдай отырып, бұл ЖОО-ның барлық бағыттағы білім беру және тәрбиелеу қызметін болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыруға бағытталған интегралды, өзара байланысты педагогикалық жүйеге біріктіруге мүмкіндік береді деп ойлаймыз. Оны қолдану арнайы тұжырымдамалар мен әдістерді қолдануды, белгілі бір қағидаларды, нормалар мен ережелерді сақтауды көздейді [98].

Педагогикалық ЖОО-дағы оқу үдерісін жүйелі көзқарас негізінде құру үшін мыналар қажет деп санаймыз:

- студенттерді кәсіптік даярлау мақсаттарына сәйкес олардың арасындағы қатынастардың орнауын қамтамасыз ете отырып, оның элементтерін иерархиялық тұрғыдан орналастыру.

- педагогикалық жүйені құрылымдау әдістерін болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығының маңызды компоненттерін қалыптастыруға бағыттау: - болашақ маманның дамуының ішкі механизмін қамтамасыз ететін тұлғалық ерекшеліктер; - ортаны өзгертетін оқиғалармен анықталатын оның қызметі, оның нәтижесі - адамның өзін кәсіпте және өмірде жетілдіруі және адамның өзі мен оны қоршаған кәсіптік пен өмірлік ортаның өзгеру үдерісі болып табылады [99].

- педагогикалық қызметтің өзара байланысты ұғымдары, идеялары мен әдістерінің жиынтығында педагогикалық жүйенің негізгі функцияларын анықтайтын педагогикалық жүйе элементтері арасындағы интегративті байланыстарды құрылымдау.

Ресурстық ұстаным (ағылш. *Resource-based view*) біздің зерттеуімізде жүйелік сипаттамаға қарағанда маңызды рөл атқарады. Ұстанымдарды топтастыра отырып, екі ұстаным да бірін-бірі толықтырып, бір-біріне «жұмыс істеуі» керек деп санаймыз. Жүйелік ұстаным сияқты, ресурстық ұстаным да оның элементтерін бір-бірімен өзара байланыста белгілі бір құрылымы бар күрделі, иерархиялық ұйымдастырылған динамикалық жүйе ретінде қарастырады (Е.А.Петрова [100; 101], С.А.Хазов [102] және басқалары).

Жүйелік ұстаным сияқты, ресурстық ұстанымның да өзінің негізгі термині бар. Бұл «ресурс» термині (француз тілінен алынған, *ressource* - көмекші құрал). Терминнің диапазоны 2-суретте көрсетілген. Оған табиғи, техникалық, экономикалық, еңбек, өндірістік, ақпараттық, зияткерлік, өмірлік және басқа ресурстар түрлері кіреді.

«Ресурс» термині қазіргі кезде әртүрлі ғылымдарда кеңінен қолданылады - философия (В.Т.Воронин [103]), стратегиялық менеджмент (И.Сергеев, Т. Пономаренко [104], В.М.Лизинский [105]), психология (Ю.В. Постылякова [106], М.А. Холодная[107]), психодиагностика (В.Н.Марков [108]),

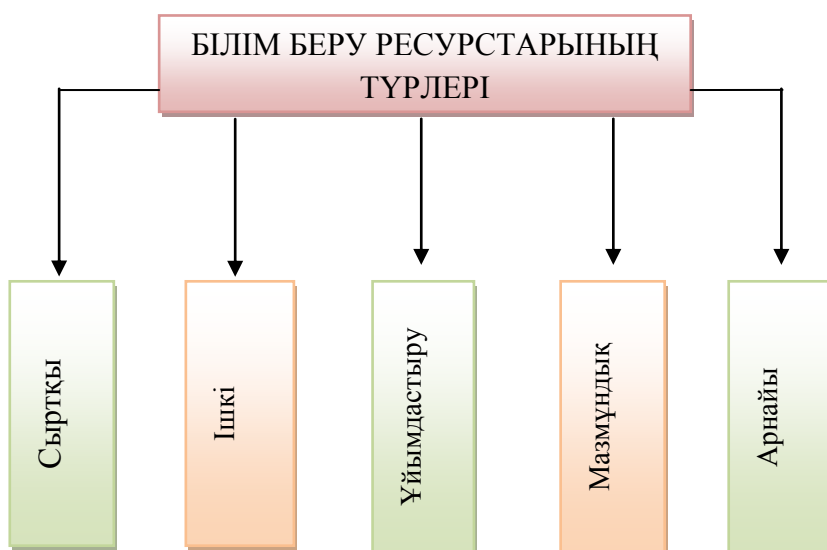
психотерапия (Н.П.Коваленко [109]), педагогика (Т.А.Цецорина [110]), жобалау әдіснамасы (Ю.В.Тягунова [111]) және т.б.

Н.О. Яковлева [112] ресурс ретінде: 1) қорлардың, бір нәрсенің көздерінің; біздің елдің сарқылмас ресурстары; табиғат ресурстары; 2) - қажет болған жағдайда пайдалануға қол жетімді қаражат ретінде анықталады.

Әлеуметтік-философиялық мәнмәтінге сәйкес В.Т.Воронин, ресурстар дегеніміз - кез-келген үдерістерді жүзеге асыруға қажетті жағдайлар деген болатын (Новосибирск, 2000).

Психологияда ресурстар деп кең мағынада тұлғаға белгілі бір жағдайларда көмектесе алатын барлық нәрсені көрсетеді (экономикалық жағдайлар, әлеуметтік өзара байланыстар, жеке тұлғаның қасиеттері мен қабілеттері) [Л.И. Ларионова, 2017].

Бұл құбылыстың егжей-тегжейлі анықтамасын психолог М.В.Хватова береді. Автор ресурстарды қол жетімді құралдар ретінде: нақты болмыс, адамның



Сурет 2 - Ресурстық ұстаным жүйесінің элементтері

нақты мүмкіндіктері, яғни жеке тұлғаға тиесілі барлық психологиялық тұрғыдан және қажет болған жағдайда қолдануға болатын нәрселерді (мысалы, қабілеттілік, ақыл, тәжірибе, эмпатия, эмоционалды тұрақтылық, оптимизм, қатынасқа түсе білу және өзін-өзі қадағалау қабілеті, жетістікке жетуге ынталану, жеке мақсаттар, өзіне деген көзқарасы, құндылықтар және т.б.) түсіндіреді.

Дегенмен де, автор «жоғарыда аталған сипаттамалар, егер олар осы проблеманы нәтижелі шешу үшін қажет болуы мүмкін нақты жағдайға «қолданылатын» болса ғана ресурсқа айналады», - деп атап көрсетеді. Және ол ресурстардың мақсатын олар «болашақ маманға оның жеке тұлғасы мен қоршаған ортаның өзара әрекеттестігінің тұрақтылығын, өзін-өзі дұрыс

бағалауды, тұрақты мотивацияны, іс-әрекеттің адамгершілік негізін қамтамасыз етеді» деп қарайды [113].

Тұлға психологиясы, мотивациясы және мағынасы саласындағы белгілі маман Д.А.Леонтьев «ресурс» дефинициясын «потенциал» терминімен біріктіреді. Тұлғалық әлеуетте автор «оның өміріндегі тұрақты ішкі өлшемдер мен бағдарлардан негіз алуға және сыртқы өзгермелі жағдайлардан болатын қысымының аясында мағыналық бағдарлардың тұрақтылығы мен әрекеттердің тиімділігін сақтауға» қабілетінің негізінде тұлғаның жеке психологиялық сипаттамаларының ажырамас жүйелік сипаттамасын көреді [114].

Біздің зерттеуіміздің бағытына тұлғаның кәсіби шеберлігін қалыптастыруға, демек, оның кәсіби ұтқырлығына жеке ресурстың әсеріне қатысты психолог С.А.Дружиловтың позициясы жақындау. Себебі автор кәсіби дамудың негізін дәл осы жеке ресурстан: «бір жағынан, нақты кәсіби мүмкіндіктер, оның тиімді кәсіби қызметке дайындығы, екінші жағынан, іске асырылмаған (әзірге) кәсіби қасиеттер, ішкі адами резервтерден» көреді [115].

Педагогикалық көзқарас тұрғысынан Т.А.Цецоринаның ресурстары белгілі бір үдерістерді жүзеге асыруға қажетті объективті бар жағдайлар мен құралдар жиынтығы ретінде көрінеді. Автор ресурстарды «тұрақтылық қоры» немесе бәсекелестік артықшылық ретінде қарастырады. Яғни, қазірдің өзінде бар және жүйеде нақты болатын құралдар, қасиеттер туралы айтып отырмыз (Т.А.Цецорина, Белгород, 2002).

Басқармашы В.М.Лизинскийдің айтуы бойынша, екі ұстанымды біріктіру арқылы - жүйелік және ресурстық - ресурстарға тән сипаттама жасалады. Бұл жағдайда ресурс жүйеге бағытталаып барып қалыптасады. Ресурстың бұл сипаттамасы барлық қажетті құралдарды ресурстар ретінде, әр кезең үшін, әр берілген қызмет бағыты үшін, олардың қайнар көздерін анықтай отырып және жүйенің даму динамикасын ескере отырып есепке алудың пайдасына шешеді.

В.М.Лизинский «әр әрекеттің өз ресурсы болады» деп орынды санайды, сондықтан да ресурстар алдын-ала анықталып, жоспарлануы керек. Ал содан кейін ескеріліп, қойылған міндеттерді орындау барысында кешенді түрде қолданылу қажет.

Орта деңгейдегі білім беру мекемесі - мектепті дамытуға ресурстық ұстанымды ұсына отырып, В.М. Лизинский ресурстық ұстаным міндеттердің қол жетімді және қажетті ресурстарға сәйкестігі қағидасына негізделгенін, онсыз мектептің мәлімделген дамуы түкке тұрғысыз болатындығын атап көрсетеді (В.М.Лизинский, Мәскеу, 2006).

Біздің зерттеуіміздегі ресурстық ұстанымды тандау және оны педагогикалық жоғары оқу орнындағы болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру мәселесін шешуге байланысты бейімдеу, В.М.Лизинскийдің ізінше, бұл ұстаным міндеттерді жүзеге асыру үшін мыналарды ескеруді көздейтіндігімен біздің назарымызды аударып отыр:

- ұжымның теориялық (ғылыми) дайындығы;
- адам факторы (оның кәсіби және адами дайындығы, үйлесімділігі, жеке және ұжымдық іс-әрекетке дайындығы, қатынастардың жағымды сипаты);

- психологиялық-педагогикалық факторлар;
- материалдық-техникалық және қаржылық қамтамасыз ету;
- тәрбиелеу ортасының сипаты мен жағдайы және әлеуметпен қарым-қатынас;
- ғылыми-әдіснамалық қамтамасыз ету;
- дәстүрлер сипаты мен инновациялық үдерістердің ерекшеліктері;
- ұжым қабылдаған қағидалар мен нормалар;
- оқу-педагогикалық үдерісті басқарудың деңгейі мен сипаты.

Біз сол сияқты ресурстық ұстаным білім беру мекемесінің оң дамуының төрт элементін (болжау, жобалау, бағдарламалау, жоспарлау) тәжірибеде іске асыруды білдіреді деген Лизинскийдің авторлық ұстанымын да қолдаймыз.

Автор мақсат қоюға, оларды міндеттерге бөлуге және ресурстармен қамтамасыз етілетін қызмет тізбегін құруға: мақсаттарды диагностикалау, жету, аяқтау, қалыпқа келтіруге ерекше назар аударады. Ол мұның бәрі педагогтың кәсіби құзіреттілігін дамытуды қамтамасыз етеді деп дұрыс санайды (және біздің жағдайда болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісі).

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің ресурстық қамтамасыз етілуіне мыналар: маңызы зор және педагогикалық ЖОО-ның қойылған мақсатқа тиімді жетуіне керекті қайнар көздердің, құралдардың, жағдайлардың жиынтығы кіруі керек деп ойлаймыз.

Сондықтан, осы ұстаныммен біз болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінде кәсіби тұлғаны дамытуға арналған ресурстарды табуға баса назар аударамыз.

Ғалымдардың басым көпшілігі ресурстарды сыртқы және ішкі деп бөледі. Сыртқы ресурстарға материалдық-техникалық (оқу қызметіне арналған жабдықтар мен құралдар), ақпараттық-әдістемелік ресурстар және оларға қол жетімділік, әлеуметтік және т.б. жатқызады [116].

М.В.Хватованың пікірінше, сыртқы ресурстар психологиялық диагностиканың объектісі емес, бірақ көбінесе олар басқа пәндерді (экономика, әлеуметтану) зерттеу саласы болып табылады. Алайда, олар ішкі ресурстардың көрінісі мен дамуына әсер етеді, яғни тұлға дамуының шарты болып табылады.

Аты аталған автор ішкі ресурстарды көлемі бойынша сипаттайды, оған мыналарды: - сапалық сипаттамалар (білім, қабілеттер, іскерлік, құзіреттілік); - реттеу жүйесі/реттеу механизмі, мысалы тұлғалық мақсаттар, мотивациялық жүйе, қатынастарды жатқызады.

Осы көзқарас бойынша, бір жағынан, жеке тұлғаның ішкі ресурстар жүйесінің жұмыс істеу сапасын тек сыртқы ресурстарға қатысты бағалауға болады. Екінші жағынан, ішкі ресурстар жүйесі сыртқы сұраныстарға, мысалы кәсіби сұраныстарға жауап беруі керек және оның оңтайлы реттелуін қамтамасыз етуі қажет. Автор ішкі ресурстардың өзіндік ерекшеліктерін олардың «адамның организм және тұлға ретіндегі жүйелік тұтастығымен қатынасы» деп атайды (М.В.Хватова, Тамбов).

Біздің зерттеуіміздің негізінде авторлар М.А.Захарова, И.А.Карпачева, В.Н.Мезиновтардың «Кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру» мақаласы ерекше қызығушылық тудырды, олар кәсіби педагогикалық білім беру сатысында мамандардың кәсіби ұтқырлығын дамыту мәселесін шешу оның сапасын қамтамасыз ету және әр түрлі ұйымдастырушылық (орта мүмкіндіктерін), мағыналық, арнайы ресурстарды қолдану мәселелерімен тығыз байланысты деп санайды.

Мақала авторлары педагогикалық үдерістің сыртқы параметрлеріне: тиісті материалдық-техникалық базаның болуы; оқу үдерісін ұйымдастыру (оқу үдерісінің кестесі, сабақ кестесі, бақылау іс-шараларын өткізу кестесі және т.б.); оқыту практикасының барлық түрлерін ұйымдастыру және жүргізуді жатқызады.

Авторлар мазмұндық ресурстарды қоғамның да, белгілі бір адамның күтулерімен де байланыстырады. Бұл ресурста олар оқыту үдерісін тікелей жүзеге асыратын мамандарға ерекше орын береді. Және де профессорлық-оқытушылар құрамының кәсіби деңгейін көтеруге ерекше көңіл қояды.

Мақала авторлары мақсаты оқу үдерісінің тиімділігін белгілі бір оқу пәні шеңберінде де, тұтастай бөлім бойынша да (институт, факультет, бөлім және т.б.) арттыру болып табылатын дидактикалық-әдіснамалық қорды арнайы деп атап көрсетеді. Дидактикалық-әдіснамалық қордың негізгі міндеттеріне мыналар: сапалы оқытудың міндеттеріне мейлінше толық жауап беретін әдістер, өнімді педагогикалық өзара әрекеттің ұйымдастырушылық формаларын анықтау және жүзеге асыру; оқушылардың танымдық ынтасын күшейту; БІД (білім, іскерлік, дағды) бағалау жүйесін оңтайландыру; болашақ мамандардың кәсіби бағдарын жаңартулар жатады.

Біз авторлардың «оқылатын пәндер бойынша дидактикалық және әдіснамалық материалдарды әдейі дайындау ЖОО оқытушыларына өз пәнінің маман даярлау жүйесіндегі орнын көруге, теориялық ережелер мен олардың өндірістік практикада жүзеге асырылуының арасындағы байланысты анықтауға, ішкі, сонымен қатар пәнаралық байланысты анықтауға көмектеседі» деген ұстанымын қолдаймыз». Сол сияқты университеттің оқу үдерісінде болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін ұйымдастыруға қойылатын талаптарын да дұрыс деп есептейміз, олар:

- білім беруді модернизациялау мақсаттарын ескере отырып, болашақ педагогтарға эксперименттік-зерттеу қызметін қамтамасыз ету үшін оқытудың жаңа модульдерін енгізу;

- білім беру мазмұнының аймақтық компонентін мақсатты пайдалану;

- студенттердің іс-әрекетінің өзгермелілігін қамтамасыз ететін, оларға кәсіби, проблемалық, стандартты емес шешімдердің тәжірибесін ұсына отырып, сабақ өткізудің тиімді формаларын әзірлеу және енгізу;

- болашақ педагогтардың кәсіби өзін-өзі анықтау мотивтерін дамыту;

- аймақтық білім беру органдарымен, қаланың және облыстың білім беру ұйымдарымен мазмұндық өзара әрекеттесу (соның ішінде білім беру мекемелерінің базасында кафедралар филиалдарының қызмет етуі);

- оқытудың жаңа ақпараттық (оның ішінде компьютерлік) технологияларын, ең алдымен қашықтықтан оқыту мен өзін-өзі тәрбиелеу модельдерін енгізу;

- болашақ оқытушының ЖОО-да кәсіби қалыптасу үдерісіне нормативтік-құқықтық және ғылыми-әдіснамалық қолдау көрсететін ақпараттық білім беру желісін дамыту;

- болашақ оқытушылардың білім сапасын, олардың ЖОО-дағы кәсіби деңгейлерін бақылау (соның ішінде кәсіби ұтқырлық);

- еңбек нарығын зерттеу және болжау [117].

Алдында айтылғандар жоғарыда берілген 2-суреттегі болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін дұрыс қамтамасыз ету үшін қажет ресурстық ұстанымның жүйелік элементтерін (3-сурет) және білім беру ресурстарының негізгі түрлерін ұсынуға мүмкіндік берді.

Сонымен, егер жүйелі ұстаным болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын дамыту жүйесінің негізгі элементтерін анықтаудан, оның құрылымын және оның тұтас жұмыс істеуін қамтамасыз ететін элементтерін анықтаудан тұрса, онда ресурстық ұстаным болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін ресурстық қамтамасыз етуге бағытталған.

Бұл үдеріс мыналарды: педагогикалық жоғары оқу орны осы мақсатқа тиімді жетуі керек кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру үдерісі үшін маңызды көздердің, құралдардың, шарттардың жиынтығын құрайды. Үдеріс ұтқыр маманның жеке басын дамытуға арналған ресурстарды табуға бағытталған. Арнайы ұйымдастырылған оқытудың көмегімен оның әлеуетін кеңейту, арттыру және өзектендіру. Кәсіби салада ғана емес, жеке өмірде де өзін-өзі тану мүмкіндіктерін ұсынады. Оқу ортасына ұтқыр бейімделуге мүмкіндік береді. Бұл оған өзінің кәсіби қызметі кеңістігінде түр өзгертуге және өзін өзгертуге көмектеседі.



Сурет 3 - Ресурстық ұстанымның құрылымдық элементтері

Болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың әдіснамалық ұстанымдарды таңдау және топтау кезінде біз олардың бір-бірімен қарама-қайшылыққа ұшырмайтындығына көз жеткіздік. Болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың (жүйелік және ресурстарға негізделген) табыстылығын қамтамасыз ететін жоғарыда сипатталған перспективалық ұстанымдарға біз тұлғалық-әрекеттік ұстанымды қосу қажет деп санаймыз.

Психологиялық-педагогика ғылым әдіснамасының *тұлғалық-әрекеттік ұстанымы* екендігі жаңалық емес. Б.Г.Ананьев[118], Г.А.Суворова[119, 120], А.А.Реан [121], Р.Х. Гильмеева, Политковская Р.Г. [122], В.А.Бодров [123], Е.А.Могилевкин[124], Е.А.Климов[125] және басқаларның еңбектері оның дамуының алғышарттары болды. Бұл ұстаным көптеген ғалымдардың әр түрлі бағыттағы зерттеулерінде одан әрі дамыды. Тұлғалық-бағдарлы білім берудің проблемалары мен тұжырымдамалары Т.И.Мясникова[126], В.В.Сериковте [127], Е.Г. Неделько [128], С.Қалиев [129], Г.К.Нұрғалиев [130] қарастырылған, олар тұлғалық-бағдарланған көзқарастың негізгі идеясын анықтады, ол тұлғаны дамытуға бағытталған білім, онда қалыптасатын және осы қызметке қатысатын басқа адамдармен қарым-қатынас кезінде қалыптасатын іс-әрекет субъектісі ретінде қарастыру кезінде қойылған мақсаттарды сәтті жүзеге асыруға қол жеткізетіндігінен тұрады.

Белгілі орыс ғалымы С.Д.Смирнов [131] жоғары білім беру жүйесінде пайда болған тенденция - әрекеттілікке бағытталған педагогикадан тұлғаға бағытталған педагогикаға ауырлық орталығының ауысуын көрсетеді. Ғалым «біз бір ұстанымды басқа ұстаныммен ығыстыру немесе ауыстыру туралы емес, пропорцияны, біртұтас білім беру жүйесінің өзара байланысты екі аспектісінің арақатынасын өзгерту туралы» айтып отырмыз. Яғни, қазіргі заманғы жоғары білім шындықты білуге деген ұмтылыспен біріктірілген адамдардың тең құқылы ынтымақтастығы және терең жеке қарым-қатынас жолымен одан әрі алға дамып қозғалуда.

Көріп отырғаныңыздай, тұлғалық-бағдарлы білім беру қазіргі заманғы білім беру парадигмасында педагогикалық үдерістің бағыты адам - тұлға және оның барлық психикалық қасиеттері мен күйлері (мотивтер, мақсаттар, ерекше психологиялық ойы, қажеттіліктер және т.б.) деп қарастырады. Адамның табиғатына тән барлық ықтимал мүмкіндіктері мен қабілеттерін іске асыруға деген ұмтылыстары да назарға алынып отыр (Ф. Б.Бөрібекова [132], Б. Барсай [133], К. Өстеміров [134]).

Біз С.Асфендияров атындағы ҚазҰМУ-дің жоғары жеке тұлғаға бағытталған білім берудің негізгі міндеттерін нақтылаған бір топ қазақстандық Қ.А.Төлебаева, Л.С.Шыңғысбаева, М.Т.Сұлтанова мен А.К. Маралбек сияқты ғалымдарымен келісеміз, біздің ойымызша, оны кез-келген басқа университетте жүзеге асыруға қолайлы деп санаймыз:

- шығармашылық, қолдау, психологиялық тұрғыдан ыңғайлы білім беру ортасын қалыптастыру арқылы студенттің жеке тұлғалық дамуын қамтамасыз ету;

- оқыту мен тәрбиелеудің бірлігінде білім беру қызметі барысында студенттердің тұлғалық және кәсіби дамуының өзара байланысын қамтамасыз ету;
 - студенттердің тұлғалық дамуының әр кезеңіндегі білім беру мақсаттарын ескеру және оның қызығушылықтары мен қабілеттеріне қарай үйлестіру.
- Сонымен қатар, авторлар жоғары жеке тұлғаға бағытталған білім беру үдерісін басқаруға үйлестіруші және мотивациялық сипат берілгендігін атап көрсетеді. **Түлектің жеке тұлғасын қалыптастырудың критерийі** ретінде мыналар анықталды:
- студенттердің психофизиологиялық жағдайы, яғни олардың ментальдік денсаулығы (мотивтердің болуы және сипаты, эмоционалды тұрақтылығы, өзін-өзі дұрыс бағалау);
 - адамгершілік-этикалық даму (әрекет пен мінез-құлықтың моральдық-этикалық нормаларын иелену және жүзеге асыру, құндылық бағдарларының болуы мен сипаты);
 - коммуникативтік белсенділік (қарым-қатынасқа қажеттілік деңгейі және мүмкіндігі);
 - болашақ кәсіпке бейімделу (қызметтің мақсаты, негізгі дағдыларды меңгеру);
 - студенттердің өзін-өзі жетілдіруге және өзін-өзі дамытуға бағыттылығы (өмір жоспарлары мен болашағының болуы және айқындылығы) [135].

Ғалымдардың тағы бір тобы (В.А.Ситаров, А.И.Шутенко және Е.Н.Шутенко) студенттерге өзін-өзі жетілдіруді жүзеге асыруға мүмкіндік беру ретінде жеке тұлғаға бағытталған жоғары білімнің құндылығын атап көрсетеді. Авторлар: «Тұлғадан оқшауланған білім беру үдерісі болмайды және болуы да мүмкін емес... Тұлға туралы білімсіз оның қандай болуы керектігін шешу мүмкін емес... Тұлға сананың және еріктің тасымалдаушысы ретінде тек өз еркімен, дәлірек айтсақ ерікті түрде дами алады... Жеке тұлғаның қоршаған әлемді кеңейтуге деген ұмтылысы жақсы ойластырылған педагогикалық үдеріспен «қамтамасыз етілген» әр түрлі шығармашылық міндеттермен жүзеге асырылады. Бұл «кеңейту» білім беру үдерісіне де таралады: оның мақсаттары, мазмұны, формалары мен әдістері оның субъектілері - білім беруші мен білім алушының ынтымақтастық пәніне айналады» [136].

Кәсіби өзін-өзі жетілдіру мен тұлғаны дамытудың психологиялық механизмдері мен қозғаушы күштерін сипаттайтын келесі авторлар тобы (Ж.А.Жүнісбекова, М.А.Керімбеков және Д.А.Жүнісбекова) оларда мотивтердің, құндылықтардың, тұлғалық мағыналар мен қабілеттердің күрделі көп деңгейлі құрылымын ажыратады. Бұл тетіктер мен қозғаушы күштер кәсіби маңызды сапаларға әсер етеді және студенттер үшін тандаулы іс-әрекет талаптары мен оның жеке мағынасы арасындағы қарама-қайшылықты өзектендіретін осындай іс-әрекетті ұйымдастыруды талап етеді. Алайда, мақала авторлары бұл тұрғыда әр түрлі қызмет түрлерінің мүмкіндіктерінің тең еместігін көрсетеді [137].

Сонымен, тұлғалық-бағдарлы білім берудің тұлғалық жағын анықтап, оның постулаттарына сүйене отырып, біз болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудағы тұлғалық-әрекеттік ұстаныммен мәнін ашуға көшеміз. Тұлғалық-әрекеттік ұстанымы бір-бірімен тығыз байланысты екі - «тұлғалық» және «әрекеттікке» негізделген ұғымды біріктіретіні айқын. Бұл ұстанымның жетекші идеясы - бұл іс-әрекет арқылы тұлғаны дамыту, онда студент белсенді іс-әрекеттің субъектісі және өз бетінше ойлана алатын, дұрыс шешім қабылдай алатын, іс-әрекетті жеткілікті түрде орындай алатын және олар үшін жауап беретін болашақ маманға айналады [138].

Білім беру мәселелері бойынша ғалымдардың ұжымдық монографиясынан И.А.Зимняя оқу-тәрбие үдерісін ұйымдастырудың негізі ретінде тұлғалық-әрекеттік ұстанымын сипаттайды. Егер ол бұрын оқу үдерісіне «ұстаным» категориясы дәстүрлі түрде оқытушы тұрғысынан қарастырылса, яғни әр түрлі күрделілік пен проблематиканың әр түрлі құрастырылған оқу міндеттерін шешу арқылы студенттердің оқу қызметін басқаратын, яғни педагог тұрғысынан қарастырылатын болса, онда жеке тұлғалық-әрекеттік ұстанымы тұрғысынан оқыту оны студенттер тұрғысынан қарастыруды білдіреді [139].

Білім берудегі тұлғалық-әрекеттік ұстаным мәселелері В.В.Беляковтың еңбектерінде педагогтардың біліктілігін арттыру жүйесіндегі оқу үдерісінің негізі ретінде көрсетілген [140], Л.И.Смолкина [141] және басқа да ғалымдардың еңбектерінде бұл мәселе мамандар даярлауды ізгілендіру шарты ретінде айқындалған.

Ғалым В.А.Грибанов болашақ педагогтардың дайындығын жетілдірудің шарты «білімді» маманға ғана емес, сонымен қатар «іс-әрекетке қабілетті және дайын» маманға бағытталған дей отырып, оны өзін-өзі дамытуға ұмтылған тұлғалық-әрекеттік ұстаным ретінде қарастырған болатын [142]. Автор ЖОО-ның білім беру үдерісінде оқытушы мен студенттер арасындағы қатынас тұрғысынан тұлғалық-әрекеттік ұстанымның ерекшеліктеріне айрықша назар аударады. Мұнда студент өзінің жеке әлеуетін іске асыратын және дамытатын толыққанды субъектіге айналады. Ал әрекеттік тұлғаны дамыту мен қалыптастыру ұстанымы ретінде қабылданады.

Қазақстандық педагог ғалымдар Д. Қ.Пошаев [143], А.П.Сейтешев [144,145] қазіргі кәсіби педагогиканың теориялық және әдіснамалық негіздерінің және ХХІ ғасырда мамандарды қалыптастырудың негізін қалаушылар, және білімгер жастардың кәсіби қалыптасуының жолдарын дамытушы, әрі адам қызметінің әр алуан түрлері арасында кәсіби қызметке баса назар аударады.

Адамдардың тұлғалық дамуындағы қызметтің осы түріне үлкен мән бере отырып, А.П.Сейтешев өзінің қабілеттерін ашудағы қажеттіліктерді қанағаттандыру мүмкіндіктерін, жеке өзін-өзі танытуда, белгілі бір әлеуметтік мәртебеге қол жеткізуде: «Кәсіби қызмет, адамның саналы өмірінің 2/3 бөлігінен астамын толтыра отырып, сол арқылы оның мәнін тұлғаның өзін-өзі дамыту негізі ретінде анықтайды. Адамның ішкі құрылымының байлығы көбіне

оның әрекетіне байланысты, ал мамандық - оның негізгі, ең маңызды, мақсатты бөлігін құрайды» деп ашып көрсетеді [146].

Кеңестік және ресейлік ғалым В.А.Сластениннің педагогика саласындағы зерттеу пәні [147] педагогтың тұлғасының қалыптасу үдерісін оның кәсіби қызметімен тығыз байланыста зерттейтін ғылым болды. Оның ғылыми назарында ең бастысы - педагогты педагогикалық қызметтің, жоспарлаудың, ұйымдастырудың, бағыттау мен түзетудің субъектісі ретінде қарастыру. Дәл осы іс-әрекетте адам оның субъектісі ретінде және тұлға ретінде қалыптасады, оның субъективті мәні, қызметтің әр түрлі түрлеріне құндылық қатынастары, педагогтың жеке позициясының қалыптасуы мен көрінуіне әсер етеді. Автор педагогтың жеке басына қойылатын кәсіби анықталған талаптардың ғылыми негіздемесін ұсынады.

Біз болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісіне қатысты тұлғалық-әрекеттік ұстанымын қарастыратын болғандықтан, біз кәсіби ұтқыр маман қызметін уәжді, белсенді, мақсатты, кәсіби өмір жолында көрінетін белгілер деп анықтайтын Л.В.Горюнованың [148] көзқарасына қосыламыз. Автордың пікіріне сүйене отырып, жеке тұлғалық-іс-әрекеттік ұстанымды қолданатын мұндай қызметтің сәттілігі білім беруші мен білім алушылардың әлеуетті мүмкіндіктеріне және олардың бірлескен әрекетке дайын болуына байланыстылығын атап көрсетеміз. Демек, болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісіне тұлғалық-әрекеттік ұстанымы кәсіби ұтқырлық көрінісінің айқын белгілерін дұрыс анықтауға көмектеседі. Атап айтқанда: өзінің кәсіби шеберлігі туралы толғанысының болуы, өз мүмкіндіктерін, жеке тұлғалық басындағы өзгерістерді бағалау және іс-әрекеттің табыстылығын болжау және нәтижелерді алдын-ала білу мүмкіндігі.

Педагогтың кәсіби ұтқырлығын дамытудың әдіснамалық аспектілері тұлғалық-әрекеттік ұстаным контекстінде мыналарға бағытталады:

- педагогтың кәсіби ұтқырлығын дамытуға ықпал етуші тұлғалық сипаттамаларын көрсету;

- педагогтың белсенділігі мен өзін-өзі жетілдіруіне ықпал ете отырып, қосымша білім беруде педагогты оқыту үдерісін ұйымдастырудың белсенді әдістері мен формаларын анықтау.

Осылайша, мәнмәтінде кәсіби ұтқырлықты ескере отырып, біз зерттеушілердің жоғарыда сипаттаған пікірлері бойынша және дуальды оқытуды болашақ мамандардың кәсіби бейімделу процесін анықтайтын факторлар ретінде [149] болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінде тұлғалық-әрекеттік ұстаным мен серіктестер арасындағы білім берудің өзара әрекеттестігін дуальдылық тұрғысынан салыстырмалы түрде талдаймыз.

Кесте 3 - Болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісіндегі тұлғалық-әрекеттік ұстанымын серіктестер арасындағы өзара білім беру іс-әрекетінің дуальдылығы тұрғысынан салыстырмалы талдау.

Педагогтың тұлғалық-іс-әрекеттік ұстаны	Студенттің тұлғалық-іс-әрекеттік ұстанымы
---	---

-Білім алушының жеке тұлғасына және үдерістің жетістігін қамтамасыз ететін негізгі детерминанттарға (кәсіби түсініктер, әрекеттің сыртқы және ішкі мотивтері, құндылық бағдарлары, мақсаттары, мүдделері, жинақталған тәжірибе, оқытудың мәнін түсіну, келешек және т.б.) бағытталған болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыруды басқарудың педагогикалық ұйымдастырылған үдерісі.

Оқу үдерісінің бағыты:

- «субъект (С) - объект (О)» жүйесінде білім беру үдерісіне қатысушылардың кеңінен таралған өзара әрекеттесу схемасын өзгерту, мұндағы С педагог - педагогикалық ықпал ету мен басқарудың субъектісі, ал Б – білім алушы осындай ықпал ету объектісі болып табылады;

- оқу-өндірістік және кәсіптік міндеттерді шешетін білім алушылардың бірлескен дидактикалық ұйымдастырылған оқу үдерісінде оқытушы мен тыңдаушылар арасындағы тең дәрежеде серіктестік білім беру ынтымақтастығына негізделген «субъект - субъект» жүйесіндегі білім беру үдерісін қайта бағыттау («С» = «С»).

Болашақ педагогтың кәсіптік ұтқырлығын қалыптастыру үдерісіндегі педагогикалық іс-әрекеттердің нақты білім беру міндеттерін (танымдық, зерттеушілік, жобалық, түрлендіргіштік және т.б.) олардың номенклатурасына, иерархиясына, олардың бағдарлық негізі және оларды жүзеге асырудың алгоритмі бар болатын шартында студенттердің ұсынуы мен ұйымдастыруына сәйкес осы іс-әрекеттерді ұйымдастыруға және шешуге бағытталған ұмтылысы;

Студенттерге білім беру траекториясын таңдауға және жеке тұлғаны дамытуға көмектесуі.

Студенттердің мамандықтың ерекшеліктерін игеруде белсенді, тәуелсіз және жауапкершілікті болуына қолайлы жағдайлар жасау; болашақ маманның өзін кәсіби және тұлғалық дамуының субъектісі ретінде сезінуіне мүмкіндік беретін ұтқырлығын дамыту.

- Бұл педагогты оқу ақпаратын беруші ретінде емес, өзара іс-әрекет жасайтын субъект, педагог-менеджер ретінде қабылдауға көмектеседі, студенттердің іс-әрекетін нақты мақсаттарға - болашақ кәсіби маман қалыптастыруға жетуге бағыттайды.

Күтілетін нәтижеге жету үшін білім беру үдерісіне қатысушылардың барлығының бірлескен іс-әрекетін қамтамасыз етеді, мұнда студент оқу үдерісінде өзіндік және педагогикалық әрекеттер жүйесін құруда тең құқылы серіктес болып табылады, ал педагог тек ұйымдастырушы, кеңесші, үйлестіруші және көмекші болып табылады.

Ол білім алушының барлық білім беру жағдайында таңдау еркіндігінің көрінуіне (білім беру траекториясы, бағдарламалар, оқу-әдістемелік қамтамасыз ету, өзін-өзі жетілдіруді жүзеге асыру әдістері мен құралдары, ал кейбір жағдайларда оқыту бойынша серіктес – педагогты таңдау), оның жеке өзін-өзі таныту мен тұлғалық өсуіне жағдай туғызады.

Студенттің кәсіби саладағы оқу, танымдық және оқу-өндірістік қызметіне дайындығына, оқытушымен тең серіктестігіне, пәндік қарым-қатынас арқылы оқу-өндірістік және кәсіби мәселелерді шешуге ықпал етеді. Оқу міндеттерін дұрыс қабылдауға және басқа студенттермен ынтымақтастықта оны шешуден қанағаттануға жеткілікті түрде көмектеседі.

Кәсіби қызметтің әр алуан түрлерін табысты орындауды жүзеге асыруға және әр түрлі кәсіби қауымдастықтарда жұмыс істеуге дайындық сезімін және сенімділік сезімін қалыптастырады, сонымен қатар жеке тұлғаның кәсіпте және өмірде өзін-өзі дамытуына және өзін-өзі тануына ықпал етеді, бұл оқу және кәсіптік қызметтің барлық түрлерін табысты жүзеге асыруға тиімді стимул болып табылады.

Бұл студентке оқу материалын жақсы игеруге ықпал ете отырып, кәсіптік оқыту әдістері мен технологиялары туралы әдеттегі тұжырымдамаларды қайта қарауға, өмірде өзінің жеке дара жолын салу мүмкіндіктерін болжауға мүмкіндік береді.

3-кестеде болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын тұлғалық-әрекеттік ұстаныммен қалыптастыру үдерісіне серіктестер арасындағы білім беру өзара іс-әрекетінің дуальдылығы тұрғысынан талдау көрсеткендей, бұл үдеріс екі позициядан да (педагог позициясынан да, студенттің позициясынан да) жоғары оқу орындарының алдына болашақ педагогтарды жетілдірудің жаңа кәсіби ұстанымдарын қарқынды іздеу міндетін қойып отыр.

Атап айтқанда, жолдарын табу векторы білім беру саласына инновациялық әдістер мен технологияларды енгізу, адамның ашылуына арналған білім беру жағдайын құру үдерісі, педагогикалық өзара әрекеттесуге, қарым-қатынасқа кедергі келтіретін психологиялық кедергілерді жою арқылы білім беру үдерісіне қатысушылардың топтық коммуникациясының сәттілігін қамтамасыз ететін оқытушы-ақпарат берушінің, білімді жеткізушінің, бақылаушының фасилитатор лауазымына (латын тілінен *facilis* - жеңіл, ыңғайлы) позициясын өзгерту бағытында жүзеге асырылады.

Кәсіби қызметті игеруді көрсетудің жеткілікті жоғары деңгейін меңгеру (мастер-класс). Өзінің әрі қарайғы кәсіби-педагогикалық дамуын, тұлғалық өзін-өзі көрсету мен өзін-өзі дамытуын жобалау қабілеттерін дамыту. Себебі, қазақстандық авторлар тобы (Б.А.Абдыкаримов, А.М.Абдыров, Г.Д.Баубекова) атап өткендей, педагогтың дайындық шарасы қаншалықты жақсы болғанымен, кәсіби ресурстар ескіреді, бұл кәсіби дайындықтың білім беру нәтижелеріне әсер етеді деген болатын [150]. Мұнда біз болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру нәтижелерін де қосамыз.

Қорытындылай келе, Медеубаева К.Т., Садирбекова Д.К.: «Педагог пен студенттің ынтымақтастығы екеуі үшін де қажет. Біріншіден - білім, тәжірибе, бірлескен қызметті ұйымдастыру әдістерін иемдену және оны үйлестіру міндеті тұрады. Екіншіден - ынта, жоғары оқу қабілеті, үлкен күш резерві және ең бастысы, ойлау стереотиптерімен шектелмеу, көзқарастардың бейберекет болмауы» [151].

Сонымен, болашақ кәсіптік оқыту педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру мәселесін шешудің біз қарастырған әдіснамалық негіздері педагогтардың білімін арнайы кәсіби білімді дамытуға бағытталған ұстанымнан болашақ педагогтың кәсіби даярлығы үдерісінде кәсіби шеберлік пен ұтқырлықты дамытуға бағытталған ұстанымға бағыттаудың объективті қажеттілігінен туындайды.

Бұл үдерістің саналы, реттелетін және басқарылатын болуы, оңтайлы нәтижелікке қол жеткізуі үшін, оның жетістігін анықтайтын сәйкес әдіснамалық ұстанымдарды таңдау қажет.

Мәселенің шешімін біз бір-бірімен қайшылыққа түспейтін және білім беру нәтижелерінің жаңа сапасына - кәсіби ұтқырлыққа жету үшін кәсіптік оқыту үдерісін ұйымдастырудың мазмұны мен шарттарына қойылатын еңбек нарығы талаптарының жиынтығының орындалуын қамтамасыз ететін ұстанымдардың топтасуынан көреміз. Мұндай ұстанымдарға біз жоғарыда сипатталған: *олардың жеке тұлғалық қасиеттері мен күйіне әсер ету ұстанымдарды, белгілі бір салада кәсіби қызметті жүзеге асыруға қабілеттілік пен дайындық*

әдістерінің жиынтығы бойынша жүйелік, ресурстық және тұлғалық-әрекеттік ұстанымдарды жатқыздық.

Сонымен қорыта айтқанда, біз кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру ерекшеліктеріннақтыладық, келесі тармақта кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің психологиялық-педагогикалық детерминанттарын ашып көрсетуді қарастырамыз.

1.3 Кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің психологиялық-педагогикалық детерминанттары

Бұл бөлімнің мақсаты - болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің психологиялық-педагогикалық анықтамаларын айқындау, негіздеу және сипаттау, бұл біздің зерттеуімізде көрсетілген мәселені шешу үшін қолданылатын болады.

Кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру үдерісінің психологиялық-педагогикалық анықтамаларын іздеу кезінде біз ғылыми қоғамдастық мойындаған кәсіби білім берудің негізгі детерминанттарына сүйенеміз. Олардың ішінде: *кәсіби мотивация* (А.А. Вербицкий, Т.А. Платонова, Д.Л. Меломед, Н.А. Павлова); *кәсіби қалыптасу* (Е.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, Н.Н. Зотова, О.Н. Родина, Т.А. Казанцева, Ю.Н. Олейник); *кәсіби өзін-өзі тану* (Г. В. Акопов, И. Исаев, С. Г. Косарецкий, В. И. Слободчиков, В. Г. Катышев, Л.М.Митина, М.Ю.Плотникова); *кәсіби көзқарастар* (Е.И.Рогов, И.Г. Антипова, С.В.Жолудева, М.М. Абдулаева, А.К. Марков, Т.А. Фугелова, Е.А. Семенова) бар.

Кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру үдерісіне қатысты әр түрлі ақпарат көздерінде әр түрлі жолдармен түсіндірілетін «**детерминант**» терминінің мағыналық мәнінен (латын сөзі *determinans* - анықтаушы, грек *determi nans, ntis, ntis* - анықтаушы) бастау керек деп санаймыз. Детерминанттар белгілі бір құбылысты анықтайтын факторлар немесе элементтер [152]; кез-келген үдерісті немесе құбылысты анықтайтын жағдай, себеп, факторлар [153]; анықтау [154]; белгілі бір нәтижеге әкелетін алғышарт, себеп, бұрынғы жағдайлар [155] болуы мүмкін. Педагогикалық тұрғыдан В.А.Сластенин детерминанттарды «...білім мазмұнының құрылымдық компоненттерін және олардың өзара байланысын анықтайтын факторлар» деп түсіндіреді [156]. Педагогикада В.Т. Чепиковтың детерминанттары интегралдық педагогикалық үдерісте тұлғаның жан-жақты қалыптасуы мен дамуы проблемалары шеңберінде олардың өзара байланысы мен өзара тәуелділігінде қарастырылады [157].

Психологиялық-педагогикалық зерттеулерде детерминация мәселесі әр қырынан қарастырылады. Мәселен, А.М. Мишин, педагогтың кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруы тұрғысынан, оның деңгейін анықтайтын психологиялық детерминанттар ретінде: «ішкі, жоғары өзін-өзі бақылау («өзін-өзі бақылау») және «табандылық» көрсеткіштерінің жоғары мәндері), өмірді жоғары бағалау мәні (өмірдегі мақсаттар, өмір сүру үдерісі немесе қызығушылық, өмірдің

нәтижелігі) немесе өзін-өзі жетілдіруді жүзеге асыруға қанағаттану, Мен - бақылау локусы, Өмір - бақылау локусы, ішкі мотивация, жоғары қарым-қатынас, жоғары эмоционалды тұрақтылық, жоғары әлеуметтік батылдық, мазасыздықтың төмен болуы, төмен жүйке-психикалық шиеленісті атап көрсеткен болатын.

Автор «Педагогтардың кәсіби өзін-өзі жүзеге асырудың психологиялық детерминанттарына мақсатты түрде әсер ету үдерісінде оның деңгейінде айтарлықтай өзгеріс болады, ол педагогтардың кәсіби өзін-өзі жетілдіруді жүзеге асыру көрсеткіштерінің оң қарқынынан: кәсіби қызметте өзін-өзі тануға деген ұмтылыс, кәсіби қызметтегі терминалды құндылықтарды жүзеге асыру, кәсіби жетістіктер, еңбекке қанағаттанудан көрінеді» деп дұрыс баға берген [158].

Педагогтың кәсіби өзін-өзі тануының психологиялық детерминанттарын зерттей отырып, О.Н.Полчанинова педагогтың жеке тұлғасының субъективті: педагогтың жеке тұлғасын - кәсіптік қызметтің субъектісін танудың маңызды субъективті факторы ретінде кәсіби бағдар; психикалық қызметтің оған ішкі, субъективті бояу беретін реттеуші компоненттерімен байланысты кәсіби мотивация; қоғамға оның қызметінің нәтижелерінің маңыздылығын мойындаудың арқасында еңбек субъектісіне жеке маңыздылықты сезінуге мүмкіндік беретін жұмысқа қанағаттану секілді ерекшеліктерін көрсетеді [159].

Авторлар И.В.Заусенко мен С.А.Минюрова педагогтың психологиялық әл-ауқатының жеке детерминанттарына тоқталады, оған мыналар: педагогтың өзін-өзі дамытуға және ішкі интеграцияға деген ұмтылысын сипаттайтын жеке қасиеттері жатады. Мотивациялық детерминанттар ретінде авторлар «жеке тұлғаның өзіне деген қатынасы мен өзін-өзі дамытуға, өзін-өзі жетілдіруге деген ұмтылысты сипаттайтын қасиеттерді атайды: өзін-өзі бағалау, өзін төмен бағалау, ашықтық, өзін-өзі басқару, өзінің интуициясына сенімділік, психоэнергетикалық әлеуетті» атап көрсетеді [160].

Т.А. Фугелова болашақ маманның кәсіби ұтқырлығының сипаттамалық ерекшелігінен туындайтын осындай маңызды детерминантқа - кәсіби сәйкестілікке назар аударады.

Автор аталған детерминантты тұлғаның кәсіби қалыптасу проблемаларымен, конгруэнттілікпен (тұлғаның белгілі бір жағдайға дұрыс эмоционалды реакциясы туралы айтады) «Мен - тұжырымдамалармен» және мамандық – кәсіби «Мен - образдың» үйлесімділігін, оның ішінде кәсіби стереотиптер мен өзіндік «Меннің» бірегейлігі, «Мен» кәсіби образбен бірегейлігін түсінумен дәйектейді.

Және ол мұндай детерминанттың болу заңдылығын «маманның әлеуметтік-экономикалық тұрақсыздығымен, еңбек нарығының болжамсыздығымен, моральдық және кәсіби бағдарлардың бұлыңғырлығымен байланысты проблемалық жағдайларды қамтитын» болашақ маманның кәсіби қызметінің ерекшеліктерімен түсіндіреді. Осы жағдайда мақала авторы көп жағдайда «кәсіби қызметтегі белсенді позиция ретінде кәсіби өзін-өзі сақтау, кәсіби маман ретінде өзін-өзі өзгертуге және өзін-өзі тануға дайын болу,

өзгермелі қоғамда қажетті және сұранысқа ие жеке тұлғалық қасиеттерді (кәсіби сабақтарды өзгертуге дайын болуы, тұлғалық-әлеуметтік-маңызды құндылықтарды шешу, жаңашылдыққа енгізу, әлеуметтік жауапкершілік, бәсекеге қабілеттілік), адамға заманауи, өзектілік сезімін беретін тұлғалық қасиеттерді нығайту туралы сұрақ туындайды» деп түйіндейді [161].

Басқа ғылыми дереккөздерді талдау қазіргі заманғы көптеген зерттеушілердің пікірі бойынша болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің тиімділігі (Л.А.Амирова, Е.И.Герасименко, Л.В.Горюнова, Б.М.Игошев, О.В.Кердяшева, Н.С.Мерзлякова, С.А. Морозова, Е.А. Никитина және басқалар) әртүрлі факторларға байланысты екендігін көрсетеді. Мысалы: студенттердің жеке-тұлғалық ерекшеліктері, болашақ кәсіби іс-әрекеттің мазмұны, оқуға деген қызығушылық, ынталандыру және т.б. Бұл үдеріс субъективті бағдарға ие және студенттің ресурстарының тұлғалық даму әлеуетін белсенді етуге арналған психологиялық-педагогикалық детерминанттармен алдын-ала анықталған.

Жоғарыда аталған дереккөздерге қысқаша талдау жасау белгілі бір детерминанттардың болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісіне әсер етуінің студент жасындағы психологиялық-педагогикалық ерекшеліктерін ескере отырып, тиімділігін болжауға мүмкіндік береді.

Бұл проблема студенттерді әлеуметтік-психологиялық және психологиялық-педагогикалық позициялардан ерекше әлеуметтік-психологиялық және жас санаты ретінде қарастыру тұрғысынан белсенді түрде дамыды (Б.Г. Ананьев, Ю.Р. Вишневский, И.А. Зимняя, А.А. Риан, Т. Тәжібаев, Г.А. Уманов, Қ.Б.Жарықбаев, Ж.Ы.Намазбаева, А.Р.Ерментаева, В.С.Немченко, Т.В.Баландинцев, Т.М.Куриленко, О.В.Салдаева, В.А. Слостенин, Л.Д.Столяренко, В.А.Якунин).

Ғалымдар студенттер ұжымын әр түрлі сипаттайды: Л.Д.Столяренко студенттер ұжымында жоғары әлеуметтік білім беру ұйымымен ұйымдасқан ерекше әлеуметтік категорияны, адамдардың белгілі бір қоғамдастығын көреді [162]. И.А.Зимняя анықтамасында студенттер білім мен кәсіптік дағдыларды мақсатты түрде, жүйелі түрде меңгеретін, тәрбие жұмысымен айналысатын адамдар ретінде әрекет етеді. Білім деңгейі жоғары, мәдениетті белсенді тұтынатын және танымдық ынтасы жоғары адамдар ретінде танылады.

Студенттер қауымын әлеуметтік топқа қосқанда, И.А.Зимняя оны кәсіптік бағдарлау, болашақ мамандыққа деген тұрақты қатынасты қалыптастыру, кәсіби таңдаудың дұрыстығы мен жаңылмауы, таңдаған кәсібі туралы ойлардың сәйкестігі мен толықтығы сияқты ерекшеліктерімен сипаттайды. Автор соңғысын таңдалған мамандықтың талаптары және кәсіби қызмет жағдайлары туралы білім ретінде жіктейді. Ғылыми зерттеу нәтижелеріне сүйене отырып, жетекші ғалым-психолог студенттің мамандықты түсіну деңгейін оның оқуға деген көзқарасының деңгейімен байланыстырады. Атап айтқанда, студент мамандық турлы неғұрлым аз білсе, оның оқуға деген қатынасы соншалықты оң болмайды [163].

Басқа ақпарат көздері студенттер ұжымын белгілі бір санымен, жас құрылымымен сипатталатын әлеуметтік-демографиялық топ; белгілі бір әлеуметтік позиция, рөл және мәртебе; әлеуметтену кезеңі, яғни жастардың едәуір бөлігі өтетін және белгілі әлеуметтік-психологиялық ерекшеліктерімен сипатталатын топ ретінде түсінеді [164].

Қазақстандық ғалымдардың басым көпшілігі студенттік жастарды ең белсенді және білімді жастардың тобы, әлеуметтік қайта құрудың маңызды объектісі және субъектісі ретінде сипаттайды (Г.С.Абдирайымова, Г.К.Асан, Л.А.Бекмамбетова, Н.Ж.Биекенова, Ш.Е.Джаманбалаева, Г.Ж.Тельбаева, М.Б.Таныбекова).

Н.Ж. Биекенова студенттер ұжымын «болашақтағы қоғамның экономикалық, саяси және рухани өміріндегі бағыттарды анықтайтын» әлеуметтік топ деп атайды... Ал студенттің оқуға, қоғамдық жұмысқа деген қатынасы туралы «оның жалпы әлеуметтік өсіп жетілуінің салдары» деп түсініктеме береді [165].

Келесі қазақстандық дереккөз студенттер қауымының ерекшеліктерін талдай отырып, былай деп хабарлайды: «Студенттік ұжым жастардың белгілі бір бөлігін білдіреді, ол барлық жастарға ортақ белгілерге де, ерекше сипаттамаларға да ие. Студенттер сияқты әлеуметтік топтың ерекше сипаттамалары, әдетте, қоғамның экономикалық және мәдени дамуының әсерінен қалыптасады» [166].

Көріп отырғаныңыздай, «студент» терминінің анықтамасы әр алуан, әр түрлі түсіндірмелерде кездеседі. Бірақ, осыған қарамастан, жастардың осы жас топтары үшін ЖОО-да оқу және мамандыққа ену кезеңі кәсіби ұтқырлық сияқты кәсіби маңызды сапаның қалыптасуына барабар әсер ететін өзіндік көзқарастары мен қарым-қатынастарын қалыптастырудың маңызды кезеңі екендігі даусыз. Себебі дәл осы кезеңде студенттер қажетті білімді алады, болашақ кәсіби қызмет саласы туралы өз ойларын нақтылайды. Жоғарыда айтылғандардың барлығы үнемі өзгеріп отыратын әлеуметтік-экономикалық жағдайларда жеке тұлғаны одан әрі кәсіби қалыптастыру, дамыту және «өмір сүруге бейімделу», сондай-ақ білім беру қызметтері нарығында бәсекеге қабілеттілікті арттыру үшін негіз болып табылады.

Студенттік жас тәуелсіздікке ұмтылумен сипатталады, бұл жастардың егде жастағы адамдармен қарым-қатынас жасау қажеттілігін жоққа шығармайды. Студенттік жас кезеңіндегі психиканың белгілі бір ерекшеліктері көбінесе «жас ерекшеліктеріне емес, әлеуметтік және кәсіби анықтамаға, жеке тәуелсіздікке, өмір жолын таңдауға» тәуелді болатын әлеуметтік позиция мен мәртебенің аралықтығымен анықталады [167].

Психологиялық-педагогикалық ғылымдардың өкілдері өз назарын студенттерге тән жалпы жас ерекшеліктеріне аударады: биологиялық (жоғары жүйке әрекетінің түрі, шартсыз рефлексдер, инстинкттер, дене күші және т.б.); психологиялық (психологиялық үдерістердің, күйлер мен қасиеттердің бірлігі); әлеуметтік (белгілі бір әлеуметтік топқа жататын әлеуметтік қатынастар, сапалар және т.б.) [168].

Ғалымдардың пікірімен бөлісе отырып және оған қосыла отырып, біз студенттердің тізімделген жас ерекшеліктерін кәсіби ұтқырлықты қалыптастырудың педагогикалық үдерісін модельдеу кезінде ескерілуі тиіс міндетті және қажетті компоненттер ретінде танымыз. Алайда, психологтар мен педагогтарға сүйене отырып, біз бұл үдерісте әр студенттің жеке ерекшеліктерін, оның психикалық үдерістері мен күйлерінің ерекшеліктерін ескеруді маңызды деп санаймыз (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин, А.Н.Певнева, Е.П. Ильин, А.О.Прохоров, Е.Н.Кулешова).

Біздің зерттеу форматында Ф.Г.Мухаметзянова, А.Ш. Яруллина, Г.К. Бисерова мен В.Р.Вафиналардан тұратын авторлар тобының студенттік жылдары студент оқу және кәсіптік іс-әрекеттің субъектісіне айналады деген тұжырым турасындағы позициясы қызықтырады. Аталған авторлар студентті осы рөлде сипаттай отырып: «Студент оқу және кәсіптік іс-әрекеттің субъектісі ретінде ЖОО-ның білім беру және кәсіби кеңістігінде сол өмір салтын, соған сәйкес ол кәсіби қызметтің жағдайларына, өмірлік шарттарына, талаптарына, нормаларына, құндылықтарына сәйкес білім беру қызметіндегі өзінің жеке ерекшелігін, түрін шығарады және университеттегі өзін-өзі ұстау стратегиясы мен тактикасын дамытады» деп түйіндейді.

Осы ұстанымға қосыла отырып, біз әр түрлі типтегі білім беру қызметіндегі студенттің субъективтілігін болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығы мен болашақ кәсіби іс-әрекет субъектісінің кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінде оның дамуы мен өзін-өзі дамытуының жетекші факторы ретінде тануды орынды және жөн деп санаймыз.

Бізді ЖОО студенттерінің оқу және кәсіптік іс-әрекет субъектісі ретінде танытуының осы авторлар тобы көрсеткен көрсеткіштері қызықтырады. Олар студенттің өзін-өзі дамыту механизмдеріне қосылуынан көрінеді.

Біз «өзін-өзі дамытудың»: «өзін-өзі дамыту, өзіндік тәуелсіздік, өзіндік әрекет ету, өзін-өзі тәрбиелеу, өзін-өзі жетілдіруді іске асыру, өзін-өзі таныту, өзін-өзі таныстыру, өз ісіне табандылық таныту, өз ісіне берілгендік және т.с.с.» тетіктері туралы айтып отырмыз. Және олар: «Бұл дегеніміз, студент білім беру және кәсіби іс-әрекеттің субъектісі ретінде бастапқыда практикалық іс-әрекеттерді, қарым-қатынасты, мінез-құлықты, танымды, ойлауды және адам белсенділіктерімен байланысты (шығармашылық, адамгершілік, еркін) және қажетті жоғары нәтижелерге қол жеткізу секілді басқа да арнайы адам белсенділігін өз бетінше бастауға және жүзеге асыруға дайын екендігін білдіреді деп қорытынды жасайды.

«...Және кез-келген студент өзін бірден білім беру және кәсіптік іс-әрекет субъектісі ретінде таныта алмаса да, біз осы үдеріске қатыса отырып, «субъективтілікке қосылған сол немесе басқа деңгейлерді көрсете отырып», бұл жаңа психикалық формациялар субъектісі тұлғасының психикалық даму аренасында пайда болу үдерісін тудырады» деген тұжырымдамасымен келісеміз [169].

Біздің жағдайда мұндай жаңа формация кәсіби ұтқырлық болып табылады. ЖОО-ның педагогикалық үдерісінде болашақ мамандарды

калыптастыру мәселесін шешу үшін студенттер қатысатын барлық қызмет түрлері ескерілуі керек.

Кәсіптік білім беруді студенттердің әр түрлі іс-әрекетінің жүйесі ретінде қарастырғанда болашақ мамандар (А.Н. Леонтьев, В.А.Беликов, А.С. Валеев, А.Б.Вербицкий, А.В.Гришин, С.Я.Батышев, А.Қ.Маркова, А.М.Новиков, Е.Ф.Зеер, М.А.Сафронова, Л.Г.Семушина), ғалымдар оның келесі: білімдік, кәсіби және оқу-кәсіптік түрлерін ажыратады. Және олар «бұл жағдайда түбірлі ұғым - бұл әрекеттің философиялық және психологиялық тұжырымдамалары негізінде айқындалған қызмет ұғымы. Бұл көзқарастағы ең бастысы – әрекет барысында адам өзінің қасиеттерін, қабілеттерін көрсетіп қана қоймай, оларды қалыптастырады. Сонымен, кез-келген қызмет, ең алдымен, субъект пен қызмет объектісі арасындағы өзара әрекеттестіктің өзара үдерісі болып табылады».

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының оқу-кәсіби қызметі - бұл жалпы білім беру, кәсіптік және арнайы пәндерді, сонымен қатар студенттердің оқу, оқу-өндірістік және диплом алдындағы практикасын, ғылыми-зерттеу жұмыстарын зерттеу болып табылады (М.А. Сафронова [170]).

Оқу іс-әрекеті (И.А.Зимняяның пікірі бойынша) - бұл іс-әрекеттің жалпыланған әдістерін меңгеру, білім алушының өзін-өзі дамытуы арқылы оқытушының арнайы қойған оқу міндеттерін оқу әрекеттерімен шешу арқылы өзін-өзі жетілдіру әрекеті.

Оқу-танымдық іс-әрекет - бұл білім беру мәселелерін шешуге бағытталған, осы қоршаған шындыққа, оқу міндеттеріне, оқу пәніне және болашақ кәсіби іс-әрекетке танымдық және эмоционалды-құндылық қатынасын қалыптастыруға бағытталған студенттің мақсатты, сырттай басқарылатын немесе өз бетінше ұйымдастырылған өзара әрекеті [171].

Студенттің оқу іс-әрекетінің субъектісі ретіндегі маңызды көрінісі оның осы іс-әрекеттің барлық түрлері мен формаларын орындай алуы болып табылады. С.И.Высоцкая енді оқу іс-әрекетінің пәні оқытуда игерілген білім, іскерлік және дағдылар емес, кәсіби қызметтің құралы болып табылатындығын айтты [172].

Біздің зерттеуіміздің негізінде біз Л.П.Крившенконың [173] әрекеттік қызмет теориясына сүйене отырып, студенттер іс-әрекетінің кез-келген түрінің құрылымында мақсатты, мотивтерді, пәнді, қызметтің түрлерін, әрекеттерді, операцияларды анықтайтын М.А.Сафронованың тұжырымы бізге жақындау болып отыр. Оларды көрнекі түрде құрылымдап құрастырады. Осы түсініктерді біздің тақырыпқа байланысты бейімдей отырып, біз болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің психологиялық-педагогикалық детерминанттарын іздеуде оларға сүйенетін боламыз (4-кесте).

Көріп отырғаныңыздай, кәсіби дайындық үдерісінде ЖОО студенттерінің барлық қызмет түрлерінің құрылымдық компоненттері маңызды құрама бөліктермен анықталады. Мысалы: қажеттілікті сезіну, мотивтің қалыптасуы, әрекетті жүзеге асыру ұстанымын таңдау, қызметті жоспарлау, әрекеттер тізімін анықтау, әрекеттерді орындау. Бұл компоненттер білім беру үдерісінде қалыптасатын жеке ерекшеліктерімен тікелей байланысты және кәсіби-

маңызды сапалардың мазмұнын анықтайды, біздің зерттеуіміздің тақырыбы - кәсіби ұтқырлықты қамтиды.

Белгіленген қызмет түрлеріне тән ерекшеліктер мен құрылым субъективтілікпен, белсенділікпен, объективтілікпен, танымдық үдерістің мақсаттылығымен және хабардарлығымен ерекшеленеді.

Әрекеттің барлық түрлері қойылған танымдық міндеттерді шешуде интеллектуалды әрекеттер мен ақыл-ой операцияларымен (талдау, синтез,

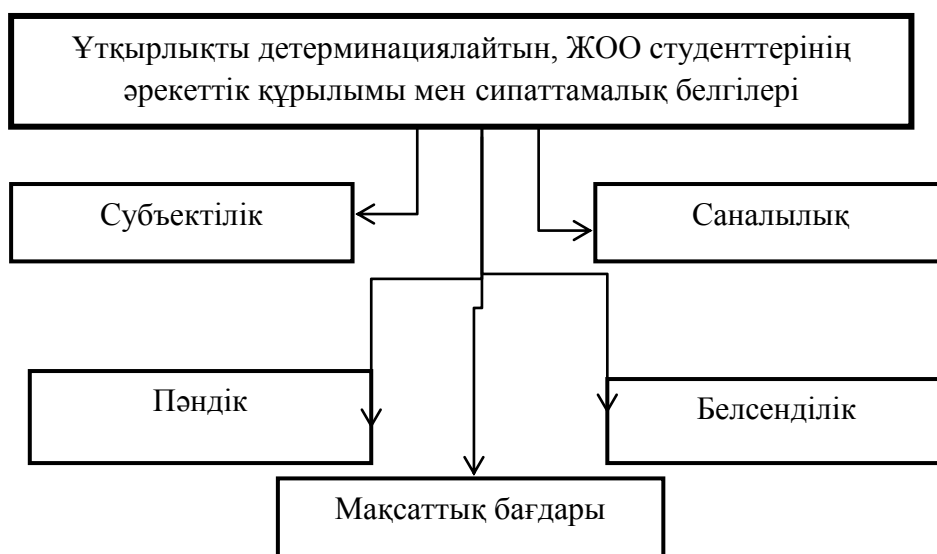
Кесте 4 - Кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру үдерісін анықтайтын ЖОО студенттері қызметінің құрылымдық компоненттері

Әрекеттің құрылымдық компоненттері	Оқу әрекеті	Оқу-танымдық іс-әрекет	Оқу және кәсіби қызмет
Қажеттілік	Оқытуда	Оқуда және жұмыста	Өзінің әлеуметтік және кәсіби тәжірибесін дайындау үдерісінде толықтыру барысында өзін-өзі дамыту
Мотив	Жаңа нәрселерді тану, оқу іс-әрекетін қалыптастыру	Мамандықты игеруге деген қызығушылық пен ұмтылыс; Интеллектуалды даму және өзін-өзі жүзеге асырудағы қажеттіліктерді жүзеге асыру	Студенттің танымдық және кәсіби мүддесінің, өзін-өзі дамытудың үйлесуі
Мақсат	Тұлғаның жалпы дамуы, білім мен практикалық дағдыларды игеру	Теориялық білімді нақты еңбек үдерісіне мүмкіндігінше жақын жағдайларда практикалық қолдана отырып игеру	Тұлғаның жалпы және кәсіби қалыптасуы мен дамуы
Іс-әрекеттер, операциялар	Интеллектуалды	Кәсіби ұтқырлықты қалыптастыруға бағытталған оқытудың белсенді технологияларын, әдістерін, формалары мен құралдарын қолдану	Болашақ кәсіби іс-әрекеттің ең көп кездесетін ерекшеліктерін бейнелейтін әр түрлі педагогикалық міндеттерді шешу
Құралдар	Шындықтың көрінісі	Іс-әрекет пен ұтқырлықты меңгеру алгоритмдері мен әдістерін жасаудағы материалдық, ақпараттық, лингвистикалық, логикалық түрлері	Шындықтың психикалық көрінісі және түрленуі
Пән	Оқу туралы ақпарат	Кәсіби ұтқырлықтың қалыптасуына әсер ететін бастапқы және жаңа білім, іскерлік пен дағдылар	Кәсіптік дайындықты дамыту

Нәтиже	Адамның әрекеттік және ақыл-ой қабілеттері, әлемге, адамдарға, өзіне деген қатынастар жүйесі	Кәсіби ұтқырлыққа дайындық, жеке тұлғаның өмірлік жоспарлары мен тілектерін жүзеге асыру, мамандық бойынша өзіне-өзі жетілдіруді жүзеге асыру	Кәсіби дайындық және кәсіби ұтқырлық
--------	--	---	--------------------------------------

жалпылау, жіктеу) сипатталады, мұнда студент іс-әрекеттің белсенді субъектісі ретінде әрекет етеді (4-сурет).

Ұтқырлықты анықтайтын ЖОО студенттерінің іс-әрекетінің сипаттамалық ерекшеліктері мен құрылымы.



Сурет 4 - Ұтқырлықты детерминациялайтын, ЖОО студенттерінің әрекеттік құрылымы мен сипаттамалық белгілері

Ұйымдастырушылық ресурстары (орта мүмкіндіктері), ережеге сай, педагогикалық үдерістің сыртқы параметрлерін қамтиды: тиісті материалдық-техникалық базаның болуы; оқу үдерісін ұйымдастыру (оқу үдерісінің кестесі, сабақ кестесі, бақылау іс-шараларының кестесі және т.б.); тиісті теориялық және әдістемелік пәндермен байланысты педагогикалық практиканың саналы тұжырымдамасының болуын болжайтын педагогикалық практиканың барлық түрлерін ұйымдастыру және жүргізу; педагогикалық практиканың барлық түрлеріне арналған тапсырмалар бөлігін құру (инвариантты және өзгермелі).

Мағыналы ресурс қоғамның да, нақты жеке тұлғаның да күтетін үміттерін қанағаттандыруы керек. Сондықтан жоғары кәсіби білім берудің мемлекеттік білім беру стандартының сапалы дамуы мыналарды болжайды:

- республикалық компонент деңгейінде - ұлттық ғылым мен мәдениеттің қазіргі даму деңгейіне сәйкес мүмкін болатын модернизацияның эвристикалық бағыттарын анықтау, мазмұнын зерттеу, жаңарту, тереңдету;

- ұлттық-аймақтық компонент деңгейінде - аймақтың мүдделерін ескеру (алыстағы «тұтынушы» - жұмыс беруші), кейіннен оқыту курстарын дамыта отырып, ғылыми бағыттарды мақсатты дамыту;

- ЖОО компоненті деңгейінде - студенттер мен оқытушылардың қызығушылықтарын ескере отырып, ЖОО-ның білім беру үдерісіне қатысатын субъектілердің жеке басының барынша толық және жан-жақты дамуын және өзін-өзі жүзеге асыруын қамтамасыз ететін факультет аралық элективті курстардың «банкін» құру.

ЖОО-дағы оқу үдерісінің сапасын қамтамасыз етудің маңызды ресурсы - бұл кадрлар, яғни оқу үдерісін жүзеге асыратын тікелей мамандар. Осы бағыттағы сапа менеджментінің мақсаты өте қарапайым тұжырымдалған: профессорлық-оқытушылар құрамының кәсіби деңгейін арттыру болып табылады.

Арнайы, яғни дидактикалық-әдістемелік ресурс мазмұн мен адами ресурстар арасындағы байланыстырушы буын ретінде қызмет етеді. Оның мақсаты - белгілі бір оқу пәні шеңберінде де, жалпы бөлім үшін де (университет, факультет, бөлімше және т.б.) оқу үдерісінің тиімділігін арттыру болып табылады. Дидактикалық-әдістемелік қордың негізгі міндеттеріне мыналар:

- сапалы оқытудың міндеттеріне мейлінше толық жауап беретін нәтижелі педагогикалық өзара әрекеттің ұйымдастырушылық формаларын, әдістерін анықтау және жүзеге асыру;

- студенттер мен тыңдаушылардың танымдық ынтасын күшейту;

- студенттердің білімін, іскерлігі мен дағдысын бағалау жүйесін оңтайландыру;

- болашақ мамандардың кәсіби бағдарын жаңарту жатады.

Оқылған пәндер бойынша дидактикалық-әдістемелік материалдарды саналы түрде дайындау ЖОО оқытушыларына маман даярлау жүйесіндегі өз пәнінің орнын көруге, теориялық позициялар мен олардың өндірістік практикада жүзеге асырылуының байланысын анықтауға, ішкі ғана емес, сонымен қатар пәнаралық байланысты анықтауға көмектеседі.

Б.Г.Ананьев, Л.С.Выготский, А.Н.Леонтьев, В.А.Петровский және басқалар субъективтік белсенділікті ішкі ынталандыру ретінде жіктей отырып, студенттік жеке тұлғаны дамытудың қозғаушы күші және олардың даралығын сезіну ретінде кәсіби ұтқырлықтың негізі ретінде субъективті іс-әрекеттің дамуына үлкен үлес қосқан болатын.

Осының негізінде болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісі студенттің орындаушы позициясынан ұтқырлықтың көрінуіне дайын белсенді әрекет етуші қызмет субъектісінің позициясына ауысуына байланысты жүзеге асырылуы мүмкін.

Субъективтік белсенділікпен қатар қоршаған әлем субъектісінің таным үдерісінің әр түрлі қызмет түрлеріндегі объективтілік проблемасына әр түрлі ғылым саласындағы ғалымдардың: философтар, әлеуметтанушылар, педагогтар, психологтар, мәдениеттанушылардың зерттеулері арналған (А.Ф.

Абрамян, П.С. Гуревич, Е.Е.Дегтярева, Е.В. Зинченко, А.Е. Кононюк, С.Б.Крымский, Л.Ф. Кузнецова, В.А. Лекторский, М.К. Мамардашвили, У.Нейссер, Б.В. Раушенбах, М.А. Розов, В.П. Филатов және басқалар).

Е.Е. Дегтяреваның философиялық тұрғысынан «Таным субъектісі - бұл субъект үшін оның болмысының мазмұны (оның анықтамасы) ашылатын субъекті құрған, оның белсенді ойлау қызметінен туындаған гносеологиялық шындық: объект ондағы «белгісіз», «анықталмаған» мазмұнды («пәндік») мазмұнды іздеу бойынша «өзіне-өзі таныту» («объектілік») ретінде тек субъектінің ойлау әрекетінің күш-жігері арқылы танымдық шындыққа айналады» [174].

Танымның негізгі мәселелерін талдай отырып, О.Б.Куликова тануды сананың бір функциясы емес, адам үшін өмірлік маңызды үдеріс ретінде сипаттайды. Бұл үдерісте автор адам әрекетіне көп көңіл бөледі, ол осы аспектіде ең көп қырынан көрінеді. «Практикалық іс-әрекет, яғни дүниені материалдық тұрғыдан өзгертетін әрекетті тұтастай алғанда танымның салдары деп санауға болады», - деп тұжырымдайды автор [175].

Білім мен жаратылыстың жалпыланған теориясына сәйкес (А.Е.Кононюк) «Объектіні (үдерісті, құбылысты) тану дегеніміз оның қатыстық салыстырмалы сипаттамаларын (шамаларын) және олардың себеп-салдарлық байланыстарын (өлшемдерін) анықтау, ұғымдарды тұжырымдау болып табылады. Сәйкесінше, тану дегеніміз қатыстық салыстырмалы сипаттаманы (шаманы), оның себеп-салдар тәуелділігін (өлшемін) анықтау, ұғымдарын тұжырымдау дегенді білдіреді. Ғылыми таным, деп атап көрсетеді автор, субъектінің объектіге ғана емес, өзіне, оның қызметіне деген саналы қатынасын, яғни зерттеу қызметінің әдістерін, нормаларын, шарттарын, ұстанымдарын білу, дәстүрлерді ескеруді және т.б. болжайды».

Субъектіні танымдық іс-әрекет тұрғысынан қарастыра отырып, А.Е. Кононюк: «субъект объектісіз бола алмайды, ал объект субъектісіз болмайды... Таным субъектісі бола отырып, ол сонымен бірге оның объектісі болып табылады» деп нақтылайды. Және ол: «Танымның шынайы субъектісі тек гносеологиялық қана бола алмайды: бұл оның құмарлықтары, қызығушылықтары, мінез ерекшеліктері, темпераменті, ақылдылығы немесе ақымақтығы, таланты немесе орта мінезділігі, күшті ерік-жігері немесе еріксіздігі бар тірі тұлға» деп түйіндейді [176]. Танымның мақсаты - білімді арттыру, шындықты жалпылау және тексеру (И.Л.Бахтина, А.А. Лобут, Л.Н.Мартюшов).

Осы позициялармен бөлісе отырып, болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру барысынан біз ізденіп отырған мәселені шешу үшін содан шығу қажет деп санаймыз.

Мақсаттылық - болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің келесі анықтаушысы. Оның мағыналық мәні белгілі бір түпкілікті нәтижеге, мақсатқа жетуге бағытталған іс-әрекет сипаттамаларында жатыр. Мақсаттылық белгілі бір мақсатқа ұмтылуда, ойлар мен әрекеттерді оған бағындыруда көрінеді [177]. Біздің зерттеуіміздің тұрғысынан іс-әрекет

мақсатына жетудің күтілетін нәтижесі әрекет субъектісінде маңызды сапаны - кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру болып табылады.

ЖОО-ның оқу үдерісіндегі мақсаттылыққа сүйене отырып, таным үдерісін арнайы танытудың маңызы өте зор, өйткені студенттердің білім сапасына қойылатын заманауи талаптарға дәл осы таным жауап береді, демек, кәсіби ұтқырлықты қалыптастыруға да жауап береді.

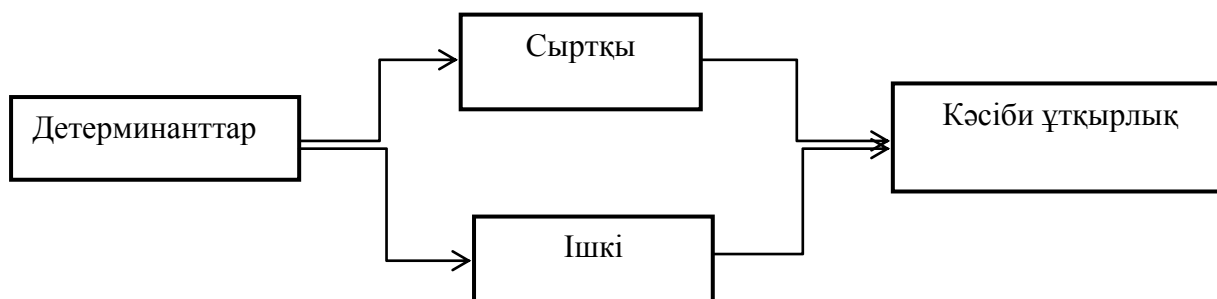
Э.Ю.Васюкованың анықтамасындағы «саналылық» сөзінің терминологиялық мағынасы «мағыналылық, нақты мазмұнмен қанықтыру, зерттелетін пәндерді, құбылыстарды, олардың заңдылықтарын нақты көрсету және түсіну, тек атау және сипаттау ғана емес, қажет болған жерде зерттелген фактілерді түсіндіру, көрсете білу, алайда керек жерде олардың байланыстары мен қатынастарын, игерілген ережелерді негіздейді, олардан қорытынды жасайды» деп тұжырымдалған.

Автор білімді тану мәселесін танымның тұлғалық мағыналарын өзекті етумен (қызығушылықтар, тілектер, сезімдер, іс-әрекет мотивтері) байланыстырады. Яғни білімнің өзі де, таным үдерісі де білім алушы үшін алатын жеке мағынасымен байланысты етеді. «Түсінбейтін сана болмайды, - дейді Е.Ю.Васюкова, - жеке тұлғалық мағына таным үдерісін біржақты және бағытты етуге мүмкіндік береді, іс-әрекетке қатысудың жоғары деңгейін анықтайды» [178]. Сондықтан студенттердің алған кәсіби білімдері туралы танымын арттыру үшін білім беру үдерісінің білім мазмұнын және оған сәйкес жағдайларды ойлауға (түсінуге) бағыттау қажет.

Жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, біз келесі жағдайларға назар аударамыз: бұл әрекет түрлерінің барлық түрлері кәсіптік оқытудың күтілетін нәтижелеріне жету үшін әр түрлі факторларды қолданудың көптеген аспектілері бар болғандықтан, оларды анықтау әдісі бойынша және көрінудің нақты жағдайларын ескере отырып, оларды сыртқы және ішкі детерминанттық байланыстардың жиынтығы ретінде қарастыруға болады. (5-сурет).

Атап айтқанда, психологиялық-педагогикалық детерминанттардың рөлін атқарады және болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің жетістігінің кепілі ретінде сыртқы және ішкі детерминанттар болып табылады:

1. Сыртқы (әлеуметтік) детерминанттар, олар жеке адамның әлеуметтік маңызды құндылықтар жүйесін қабылдауынан көрінеді. Студенттердің осы



Сурет 5 - Болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін анықтайтын детерминанттар

кәсіби қоғамдастығына тән қатынастар. Оның мәні өз іс-әрекеттері үшін әлеуметтік жауапкершілікті сезінуде жатыр. Оқу мекемесі мен студенттер ұжымының өмір салты мен мінез-құлық нормаларын тануды қалыптастырады. Олар болашақ мамандардың барлық қызмет түрлеріне қатынасында, ақпарат пен білімді алу ұстанымдарында да көрінеді. Болашақ кәсіби қызметіне байланысты оқитын университеттің пәндеріне қатысты басымдықтарды белгілеу. Сыртқы детерминанттар ЖОО-дағы оқу үдерісінің ерекшеліктеріне байланысты болады.

2. Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін анықтайтын ішкі (тұлғалық) детерминанттар олардың тұлғашылық көріністерімен байланысты болады. Олар білім беру үдерісінде студенттердің ішкі қажеттілігімен, мотивтерімен және субъективті белсенділігімен сипатталады. Таным үдерісінің мақсаттылығы, объективтілігі және хабардарлығы. Сонымен қатар болашақ кәсіби іс-әрекеттің мазмұны мен сипатына деген көзқарасын өзгертуге назар аудару.

Студенттердің ішкі детерминанттарының қозғаушы күштеріне - білімге деген қызығушылық, оны игеру және қалыптастыру үдерісі, жеке ресурстарды пайдалану арқылы олардың интеллектуалды және кәсіби деңгейлерін жоғарылатуға деген ұмтылыстары жатады.

Осы негізде біз болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің психологиялық-педагогикалық детерминанттарын студенттердің жеке тұлғалық және кәсіби дамуына және өзін-өзі дамытуға бағытталған, болжанған педагогикалық үдерістің қажетті нәтижесіне әкелетін қозғаушы күштер мен механизмдер факторы, алғышарты, себебі, алдыңғы жағдай, қозғаушы күштер мен механизмдер, адами капиталды ұлғайту ретінде қарастыруға бейімбіз.

Сонымен, біздің ойымызша, мұндай детерминанттар педагогикалық үдеріске тікелей қатысушылардың, олардың позициясы мен ЖОО-ның білім беру ортасындағы өзара әрекеттесу сипатын ұйымдастырудың әдістері мен құралдары бола алады. Сондай-ақ студенттің тұлғалық даму ресурстары: жеке тұлғаның өзіне деген қатынасы, бейімділігі мен талғамы, қоршаған ортаның әсері мен шектеулілігі және т.б. өзін-өзі реттеу дағдылары мен іскерлігінің деңгейі. Өзін-өзі дамытуға, өзін-өзі жетілдіруге ұмтылу. Оларға алған білімі мен тәжірибесін педагогикалық үдерістің әр түрлі қатысушыларымен нақты өзара әрекеттесуге барынша жоғары дайындық жағдайына келтіру мүмкіндігі жатады.

Зерттеудің келесі тараушасында біз, болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі мен компоненттерін, өлшемдерін қарастырамыз.

1.4 Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі

Бұл тарауша болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудағы қоғам мен жеке тұлғаның қажеттілігімен және зерттелетін педагогикалық үдерісті ұйымдастырудың ғылыми негізделген жолдарының дұрыс қойылмауы арасындағы қайшылықты шешуге арналған. Бұл қарама-қайшылықты жою әрекеті өзара тәуелділік, жүйелік, бірін-бірі толықтырушы және оны құрайтын компоненттердің тұтастығы негізінде блоктық қағидат бойынша құрылған осы үдеріс үлгісінің құрылымы мен мазмұнын іздеуге әкелді.

Ғалымдар педагогикалық модельдеу тәртібін белгілі бір үдерісті немесе құбылысты ұйымдастырудың және зерттеудің өнімді әдісі ретінде қарастырады. Модельдерді қолдана отырып теориялық және практикалық мәселелерді шешу құралы ретінде педагогикада кеңінен қолданылады (В.Г.Афанасьев, А.П.Беляева, В.П.Беспалько, М.А.Викулина, А.Н.Дахин, Е.А.Лодатко, В.В.Половинкина, М.В. Ядровская және басқалар).

А.Н.Дахин педагогикалық модельдеуді жалпы зерттеу әдісіндегі дербес бағыт ретінде қарастырады да, бағыт үлгі жасауға болатын құбылыстардың ерекшелігін көрсететін нақты қасиеттерге ие екендігін баса айтады. «Сонымен қатар, педагогикалық модельдеудің өзіндік проблемалық өрісі бар, оның мазмұны қалыптасқан педагогикалық тәжірибеге байланысты» - деп жазады автор. Педагогикалық модельдеудің негізгі ережелерін бөліп көрсете отырып, А.Н.Дахин олардың «нақтылығын тікелей тексеруге оңай болатын айқын фактілермен немесе тәжірибеден алынған тұжырымдар жасалатындығымен байланысты» деп атап өтеді және осылайша тұжырымдалған ұғымдары модель авторының педагогикалық заңдылыққа және олардың теорияны дамытудағы жететін нәтижеге деген мақсатын нығайтуға дөп түскеніне деген сенімін білдіреді.

Педагогикалық модельдеу, модельдік мақсатқа, яғни педагогикалық практика ұмтылатын идеалдарға «қызмет етеді» және жұмыс істейді. «Мұндай әрекеттік көрсетілген (модельденген) мақсат басқару жүйесі мен аралық нәтижелерді түзету жүйесін қажет етеді», - деп тұжырымдайды А.Н. Дахин [179].

М.А. Викулина және В.В. Половинкина педагогикалық модельдеудің маңызды міндетін дайындалған модельдің тиімділігін бағалау критерийлерін анықтаудан көреді. Сонымен қатар, білім беру үдерісінің бағдарлау өрісіне сүйенудің тұжырымдамалық маңызы бар, өйткені бағалау критерийлерінің өзі оны дамытуға арналған бағдарлардың мәніне ие [180].

Сайып келгенде, кез-келген бағыттағы білім беру үдерісін педагогикалық модельдеу оның қатысушыларының оқу-педагогикалық өзара әрекетін ұйымдастыруға, білім алушылардың оқу-танымдық және оқу-кәсіптік іс-әрекеттерін жандандырудың жаңа ұстанымдарын және білім беруді ұйымдастырудың жүйелік, ресурстық және тұлғалық-әрекеттік ұстанымдарын жүзеге асырудың құралдарын табуға көмектеседі.

Ережеге сай, зерттелген педагогикалық объектінің үлгілік көрінісі модельмен беріледі. Зерттелетін педагогикалық құбылыстың стратегиясын жасау үшін мамандықтың, оқу орнының, білім берудің дидактикалық шарттарының ерекшеліктері ескеріледі.

А.Н. Дахин білім беру моделін «білім берудің мақсаттарын, білім беру мазмұнын, білім беру үдерісін, оқу жоспарлары мен бағдарламаларын басқарудың педагогикалық технологиясы мен технологиясын жобалауды қамтитын тиісті элементтердің қисынды дәйекті жүйесі» деп түсінеді [181].

Педагогикадағы модельдеу мен модельдер туралы көптеген ғылыми мақалалардың және монографияның авторы М.В.Ядровская, А.Н. Кочергина: «Модель дегеніміз - көзқарас тұрғысына байланысты әр түрлі формада көрінетін «ауысқыштың» бір түрі». Педагогикадағы модельдеудің педагогикалық өзара әрекеттесу тұрғысынан маңыздылығы туралы талқылай отырып, Ядровская модельдеуді білім беру мен педагогикалық қарым-қатынасты жүзеге асырудың құралы деп атайды.

Біз қосылып отырған оның авторлық ұстанымы – педагогикалық модельдеу тәртібін (мәселені қоюдан және оның тиісті тұжырымдалған көріністерін құрудан бастап нәтижеге дейін) нақты анықталған білім беру әрекеттері (модельдеу кезеңдеріне сәйкес анықталады) бар оқу-зерттеу қызметі аясында жүзеге асырылған оқыту әдісі ретінде пайдалану үшін модель құрастырады [182,183].

Басқа ақпарат көздеріне жасалған қысқаша ретроспективті талдау «модель» (француз тілінде «modele», итальян тілінде «modello» ал латынша «modulus» - «өлшем, образ, әдіс») мен «модельдеу» идеяларын Демокрит, Эпикур, Леонардо да Винчи қолданғанын көрсетті. Алайда, бұл идеяның ғылыми айналымға енуі ХІХ ғасырдың аяғында болып, ХХ ғасырдан бастап одан әрі дамыды.

Қызықты айғақ келтірейік: латын сөзі «модель» бастапқыда құрылыс өнерімен байланысты болған және ғалымдардың пікірінше, барлық дерлік еуропалық тілдерде ол қандай да бір жолмен басқа нәрсеге ұқсас бейнені немесе затты белгілеу үшін қолданылған екен.

Педагогикалық модельдеуде қазіргі зерттеушілердің көпшілігі көбінесе ғылыми модельдерді құру мәселесімен айналысқан В.А.Штоффтың модельдерді құру тұжырымдарына сүйенеді. Ғалым «зерттеу» объектісін бейнелеу немесе қайта көрсету арқылы оны ауыстыруға қабілетті, оны зерттеу осы объект туралы жаңа мәліметтер беретіндей етіп ойша елестететін немесе материалдық тұрғыдан жүзеге асырылатын осындай жүйені «модель» деп түсінеді» [184]. Осы тұжырымдамамен біз де келісеміз.

ЖОО-дағы болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделін құру кезінде біз төменде көрсетілген алғышарттарға сүйендік. Модель мемлекеттің, қоғамның және жеке тұлғаның әлеуметтік тапсырыс бойынша кәсіби білім беру мен ұтқыр педагогке деген қажеттіліктерін қанағаттандыруы керек. Оқыту теориясының жетістіктеріне негізделген білім беру үдерісін практикалық жүзеге асыруды қамтамасыз ету

қажет. Берілген бағыт бойынша оқу үдерісінің ерекшеліктері туралы жаңа ақпарат алуға мүмкіндік беруі тиіс. Білім беру үдерісіне қатысушылар арасындағы өзара әрекеттесу заңдылықтарын анықтау керек және оны одан әрі жетілдіру жолдарын да айқындау қажет.

Жасалатын модельдің сипаттамаларын анықтай отырып, біз оны құрылымдық жағынан мағыналы деп бағаладық. Өйткені оның құрылымдық компоненттері туралы біздің түсініктерімізге оның тұрақты біртұтастығын құрайтын көптеген өзара байланысты элементтермен онтайлы түрде сәйкес келуіне байланысты (Е.А.Никитина, В.Р.Осколкова, Н.А. Пахтусова және т.б.). Дәл осы тұрғыда модель студенттердің ұтқырлығын дамытуға, ол болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының қоғамда өзін тез жүзеге асыра алуына және іс-әрекеттің кәсіби ауысуына бағытталған.

В.А.Штофф белгілеген модельдеу үлгілерінің заңдылығына сүйене отырып, модельді әзірлеу кезінде біз оның сәтті жұмыс істеуі үшін қажетті және жеткілікті жағдайлардың болуын байқадық. Атап айтқанда: 1) модель мен түпнұсқасы арасында ұқсастық қатынасы бар, оның формасы айқын көрсетілген және дәл бекітілген (ұқсастықты көрсету мен бейнесін нақтылау шарты); 2) ғылыми таным үдерісіндегі модель зерттелетін объектінің орнын басады (репрезентативтілік шарты); 3) модельді зерттеу түпнұсқа (экстраполяция шарты) туралы ақпарат алуға мүмкіндік береді [184].

Құрылымдық мағыналы модель құрған кезде модельдеудің жалпы дидактикалық және педагогикалық негіздері де зерттелді (Н.А. Алексеев, В.С.Безрукова, В.В. Давыдов, В.И. Загвязинский, В.В. Краевский) және олар педагогикалық іс-әрекеттегі модельдеуді арнайы құрылған объектіде, стандартта және мақсатқа жету құралында бар педагогикалық жүйенің көрінісі деп түсінетін В.В. Краевскийдің тұжырымдарын басшылыққа алған болатын. [185].

Сонымен, біз ойлап тапқан болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық тұрғыдан мағыналы моделі зерттелетін үдерісті іс жүзінде жүзеге асыратын педагогтар ұжымының қызметі үшін құндылық бағдар ретінде ұсынылуы мүмкін.

Модель - бұл өзара байланысты мақсаттық, мазмұндық, ұйымдастыру-әрекеттік, критериалды бағалау - төрт блоктан тұратын, ажырамас кешенді қамтитын педагогикалық жүйе. Модельдің әрбір блогы өзінің функцияларына, нақты мазмұны мен әдістемелік ерекшеліктеріне сәйкес зерттелетін үдерістің ішкі ұйымдастырылуының өзіне тән бастапқы формасын ашады және оның барлық элементтерінің жүйелік өзара әрекеттесуіне жауап береді (6-сурет).

Құрылымдық-мазмұндық модельдің **мақсатты блогы** Қазақстан Республикасындағы жоғары кәсіптік білім беру жүйесін жаңғыртуға және кәсіби ұтқыр педагогты даярлауға арналған әлеуметтік тапсырысқа байланысты негізделеді. Бұл блок жүйе құраушы болып табылады. Ол әлеуметтік тапсырыс пен сапалы білім беруде студенттің жеке тұлғасының қажеттіліктерін жүзеге асыруға бағытталған. Мақсатты блок кәсіби ұтқыр педагогты, болашақ

маманды қалыптастыру үдерісінің мақсаттары, міндеттері мен қағидаларының жүйесін қамтиды.

Мақсатты блокты жобалау кезінде біз оның әрі қарайғы жұмысы, ЖОО-ның дамуы мен білім беру үдерісіне тиімді енгізілуі модельдің дұрыс тағайындалуына байланысты екенін негізге алдық. Студенттердің ішкі тұлғалық маңызды мақсатқа айналатын сыртқы объективті мақсатты түсінуіне және қабылдауына мән бердік. Себебі бұл нақты мақсат - іс-әрекетті алдын-ала анықтайтын және оның жалпы нәтижесін сипаттап қана қоймай, мақсат пен іс-әрекеттің бірлігінде оқу үдерісі субъектілерінің іс-әрекетінің әдісі мен сипатын анықтайтын мақсат.

Қалған блоктарға қатысты мақсатты блок педагогикалық үдерістің мазмұндық жағын басқара отырып, барлық басқа блоктарға үстемдік етеді және бағынады.

Құрылымдық-мазмұндық модельдің *мақсаты* ЖОО-ның білім беру үдерісінде болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру болып табылады.

Мақсатқа жету үшін келесі міндеттер қойылған болатын:

1. Білім беру қызметтерінің нарығында түлектің бәсекеге қабілеттілігін арттыруға үлес қосу.

2. Кәсіби ұтқырлыққа жетудің қажеттіліктері мен мотивтерін қалыптастыру.

3. Кәсіби салада білім мен дағдылардың БІД кешенін және күзіреттіліктерін қалыптастыру.

4. Білімді практикалық қызметке өз бетінше беру іскерлігі мен дағдыларын қалыптастыру.

Болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің тиімділігін қамтамасыз ететін білім беру үдерісі моделінің мақсаттары мен міндеттерін жүзеге асыру бірқатар қағидалармен анықталады.

Белгілі әдіскерлер В.В.Краевский мен Е.В. Бережнова педагогикалық ұстанымдарды «іс-әрекет қағидалары ең жақсы нәтижеге жету үшін қалай әрекет ету керектігі туралы неғұрлым жалпыланған нұсқаулар» деп анықтайды [186].

Біздің модельдің басым қағидалары білім беру үдерісінің бағдарлау қағидаларына айналды: білім беру/оқыту нәтижелері, диалогтандыру, қызмет субъектісінің құндылық сферасы мен екі жақтылық (ЖОО-ның жұмыс берушімен, оқыту кәсіпорнымен және ұйыммен өзара әрекеті), оны *критериалды бағалау* блоктар жүйесі ретінде қарастыруға мүмкіндік берді.

Біздің модельдің мақсаты мен міндеттеріне қол жеткізуді анықтайтын *қағидалар*, қажетті нәтижелерге жету үшін болжанатын іс-әрекеттерге арналған неғұрлым жалпыланған нұсқаулар ретінде түсінеміз. Яғни, қағиданың мағынасы оны болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру бағытында педагогикалық іс-әрекетті құрудың бастапқы, басты нүктесі ретінде қарастырудан көрінеді.

ЖОО-ның білім беру үдерісінің білім беру/оқыту нәтижелеріне бағытталу қағидасы (*learning outcomes*) біздің еліміздің халықаралық білім кеңістігіне енуіне байланысты. Өздеріңіз білетіндей, Қазақстан

Республикасы - Болон үдерісінің мүшесі және Еуропалық жоғары білім кеңістігінің толық мүшесі болған Орталық Азиядағы алғашқы мемлекет. 2010 жылдың наурызында Болон декларациясына қол қою арқылы Қазақстан Болон үдерісінің толыққанды қатысушысы болды. Қазақстанның Болон үдерісіне қатысуының басты мақсаты - жоғары білімнің бәсекеге қабілеттілігін арттыру, ұлттың интеллектуалды әлеуетін арттыру болып табылады.

Бүгінгі күні Болон үдерісіне қосылған басқа қатысушы елдердің бөлігі ретінде Қазақстан өзінің негізгі параметрлерін орындау бойынша

Кәсіби ұтқыр педагогқа мемлекеттік тапсырыс			Әлеуметтік тапсырыс: жеке тұлғаның сапалы білімге қажеттілігі			
Блок	Функциялар		Мазмұндық сипаты			
Мақсатты блок	Мақсаты		кәсіби ұтқыр педагогын қалыптастыру			
	Тапсырмалар		- университет түлектерінің еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілігін арттыру; - кәсіби ұтқырлыққа жету мотивтерін қалыптастыру; - кәсіби білім, білік және дағды қалыптастыру.			
	Қағидалар		- бағытталу қағидасы; - диалогтандыру қағидасы; - даульдылық қағидасы:			
Мазмұндық блогы	Теориялық және әдіснамалық негіздері		ұстанымдар: жүйелік, ресурстық, тұлғалық- әрекеттік.			
	Студенттердің кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру компоненттері					
	Мотивациялық - қажеттілік	Когнитивті			Процессуалдық	Рефлексивті-бағалау
	Кәсіби мотивация	Кәсіби бағыттылығы	Бейім ділігі	Кәсіби құндылығы	БД игеруі	Рефлексияға қабілеті
Ұйымдастыру-әрекеттік блок	Болашақ кәсіптік оқыту педагогының іс-әрекет түрлері					
	Оқу-танымдық	Кәсіби-оқу	Практика кезіндегі іс-әрекеттің барлық түрлері		Ғылыми-зерттеушілік	
	Формалары	Дәстүрлі оқыту	Қашықтықтан оқыту		ДО, ҚО және АО ұйымдастыру.	
	Әдістері	диалог, интербелсенді, ақпараттық-коммуникативті, практикалық				
	Дидактикалық қамтамасыз ету	МББ, ОМБ, ОӨО арнайы пәндердің оқу-әдістемелік кешендерді (ПОӘК) және ғылыми-әдістемелік кешендерді жетілдіру				
	Педагогикалық шарттар					
	Кәсіби ұтқыр педагогты қалыптастыру және білім беру үдерісінің барлық субъектілерін қанағаттандыру бағытында кәсіптік оқытудың оқу үдерісін ұйымдастыруды жетілдіру.					
Критериалды бағалау блок	Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру критерийлері					
	Қажеттіліктер мен мотивтердің қалыптасу дәрежесі	Когнитивті (кәсіби білімді) қалыптастыру дәрежесі		Процессуалдық (іскерлік пен дағдыларды) қалыптасу дәрежесі	Рефлексивті-бағалау	
	Көрсеткіштері: болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру					
	Қажеттіліктер мен мотивтердің	Кәсіптік		оқытуды	Психологиялық-	

қызметтің барлық түрлеріне және ұтқырлықтың қалыптасуына әсері	ұйымдастыру әдістерін, тәсілдерін және құралдарын білу	педагогикалық және конструкторлық-технологиялық дағдыларды меңгеруі
Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру деңгейлері		
Төмен	Орта	Жоғары
Нәтижесі	Кәсіби ортадағы өзгермелі жағдайларға икемді жауап беруге, өзін-өзі тәрбиелеу мен өзін-өзі жетілдіруге қабілетті кәсіби ұтқыр болашақ кәсіптік оқыту педагогы.	

Сурет 6 - Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі

Шартты белгілер: КО – кәсіби оқыту; МББ - модульдік білім беру бағдарламасы; ОМБ - оқу-материалдық база; ОӨО - оқу және өндірістік орта; БІД - білім, іскерлік, дағдылар; ДО - дәстүрлі оқыту; ҚО - қашықтықтан оқыту; АО - аралас оқыту; ПОӘК- пәннің оқу-әдістемелік кешені.

міндеттемелерді өзіне алды. Болон үдерісіне қатысатын елдердің білім беру жүйелеріне қазақстандық жоғары білім беру жүйесін жақындастыру мақсатында мақсатты, дәйекті жұмыстар жүргізілуде.

Өз моделімізде *ЖОО-ның білім беру үдерісінің білім беру/оқыту нәтижелеріне бағытталу қағидасын* жүзеге асыра отырып, білім беру нәтижелерін студенттер мен түлектердің күткен және өлшенетін нақты жетістіктері ретінде қабылдайтын әлемдік қоғамдастыққа жүгінеміз. Олар білім алушының/түлектің білім беру бағдарламасын толық немесе бір бөлігін аяқтағаннан кейін нақты не білуге, түсінуге немесе не істеуге тура келетінін сипаттайтын білім, білік, іскерлік, дағды қабілеттері мен құзіреттерінің тілінде көрінеді [187].

Мұнда біз білім беру/оқыту нәтижелерінің формасының өзгерістеріне сілтеме жасаймыз: білім, іскерлік және дағды тұжырымдамаларында оларды дәстүрлі сипаттаудың орнына, жоғары оқу орындарының түлегі алған қабілеттері мен құзіреттіліктері жағынан сипаттау басым болады.

Оқыту нәтижелері тек білім, іскерлік және дағдылардың көлемін бағалаумен ғана емес, сонымен қатар ЖОО студенттерінің білім беру бағдарламасын игеру барысында алған және көрсеткен құзіреттіліктерімен расталуы керек. Бұл қағида алынған нәтижені берілген мақсатпен байланыстыруға және іске асырылып жатқан білім беру моделінің тиімділік деңгейі туралы қорытынды жасауға және болашақ кәсіптік оқыту мамандарын даярлау сапасын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Педагогикалық үдерістің білім беру нәтижелеріне бағытталу қағидасы ЖОО түлегінің әрдайым бәсекеге қабілетті болу және еңбек нарығында сұранысқа ие болу мүмкіндігін береді.

Модельде көрсетілген тағы бір маңызды қағида - бұл білім беру үдерісін диалогтандыру қағидасы (А.И.Смоляр, А.Н.Ксенофонтова, Л.А.Хохленкова, Т.И.Шалавина, Н.Г.Мокшина, Т.В.Кубанова және т.б).

Педагогикалық үдерісті диалогтандыру қағидасы сонымен қатар қазіргі заманғы білім беру әдістемесінің мағынаны қалыптастырушы өзегін: жоғары оқу орындарындағы білім беру үдерісінің жеке тұлғаның айналасындағы адамдармен және өзінің «Менімен» диалогтық қарым-қатынасы және өзара іс-қимылына бағыттылығын анықтайды. Аталған қағида оқытушылар мен студенттердің, білім беру үдерісінің барлық қатысушыларының полисубъективті өзара әрекеттесуін талап етеді. Оны жүзеге асыру үдерісінде педагог үшін оқу үдерісіндегі диалогтың мәнін түсіну және қазіргі мәжбүрлеудің маңызды сипаттамаларын ескеру өте маңызды, мұнда сыртқы мәжбүрлеу ғана емес, сонымен қатар ішкі алдын-ала анықтау да кездеседі. Диалогта білім берудің өзара әрекеттесу формасы ретінде өзара түсіністікке ұмтылу бірінші орынға шығады [188].

Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудағы диалог қағидасын жүзеге асыру міндеті диалог әдістері мен оқыту технологияларын енгізу нәтижесінде нақты болып шығады.

Педагогикалық үдерістің іс-әрекет субъектісінің құндылық сферасына бағытталу қағидасы кәсіби ұтқырлықтың қалыптасуын анықтайды және онымен ұштаса отырып, жеке тұлғаның ішкі позициясы ретінде студенттердің педагогикалық іс-әрекетке құндылық қатынасын қалыптастыруға арналады (Е.В. Андриенко, С.Ф. Анисимов, Т.С.Буторина, З.А.Демченко, М.С.Эмец, А.В.Кирякова, И.А.Колесникова, Т.Н.Малковская, Н.Д.Никандров, В.А.Сластенин, Е. Н. Федоров және тағы басқалар).

З.А.Демченконың пікірінше, бұл қағида студенттің ішкі позициясы мен құндылық әрекеті ретінде педагогикалық іс-әрекетке рефлексияны қалыптастыруды білдіреді [189]. Маманның кәсіби дайындығының аксиологиялық тұжырымдамасы бойынша А.В. Кирьянова, кәсіби білім беруді оның әлемге және оның қызметіне, өзіне және тұлға ретінде өзіне деген қатынасын анықтайтын жалпыға ортақ және кәсіби құндылықтар жүйесін қалыптастыруға бағыттау қажет [190].

Э.В.Андриенко болашақ педагогта өзінің кәсіби дайындығы барысында қалыптасуы қажет жеке маңызды педагогикалық құндылықтарды сипаттай отырып, төмендегі фактіге назар аударады. Педагогикалық құндылықтардың өзі адамның оларға деген жеке қатынасынан, тұлғалық қатынасынан тәуелсіз өмір сүреді, тек қатынастың пайда болуы ғана жүзеге асырылып жатқан қызметтің субъективті мағынасын (тұлғалық мағынасын) тудырады (оқу, содан кейін кәсіби) [191], осының арқасында жеке тұлға өзінің болашақ кәсіби мансабын жобалайтын болады.

Біз зерттеу барысында М.С. Емецтің ғылыми зерттеу бағытын негізге алдық [192], болашақ технологиялық білім бакалаврының кәсіби даярлаудағы құндылықтарының жүйесін топтастырған, оның ішінде: мақсатты

құндылықтар, қарым-қатынас құндылықтары, сапа құндылықтары, білім құндылықтары, дағдылар құндылықтары жақын келеді (5-кесте).

Кесте 5 - Құндылықтардың түрлері (М.С. Емец бойынша)

Құндылықтар түрлері	Мазмұны
Мақсатты-құндылықтар	«Мен болашақ кәсіби білім беру педагогымын» имиджін қалыптастыруға бағдары.
Қарым-қатынас құндылықтары	Студенттің педагогикалық қызметке және өзіне деген қатынастарының жиынтығы ретінде өзінің кәсіби ұстанымы туралы тұжырымдаманы қалыптастыруға бағдары.
Сапа құндылықтары	Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби маңызды жеке қасиеттерін құруға бағдар
Білім құндылықтары	Кәсіби-педагогикалық, конструкторлы-технологиялық, ұйымдастырушылық-технологиялық білімдер жүйесін игеруге бағдары.
Дағдылар құндылықтары	Кәсіби педагогикалық, конструкторлық-технологиялық, ұйымдастырушылық және технологиялық дағдылар жүйесін меңгеруге бағыттау

Студенттерге құндылықтардың барлық түрлерін игерту кәсіптік білім беруші болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінде іс-әрекет субъектісінің құндылық саласына бағытталған педагогикалық үдерісті бағыттау қағидасын барабар түрде жүзеге асыратындығына сенімдіміз.

Дуальдылық қағидасы (лат. Dualis-тен - қосарлық, екі жақтылық) болашақ маманға (Германия, Австрия, Швейцария) болашақ маманның еуропалық кәсіптік білім беру жүйесін ұйымдастырудағы шетелдік білім тәжірибесіне қазақстандық білім беру жүйесін бейімдеу мен қолдануға негізделген. Бұл қағида оқу үдерісін ЖОО-ның болашақ жұмыс беруші - оқыту кәсіпорны және ұйымдарымен тығыз байланысына бағыттайды (У.М. Әбдіғалбарова, П.Н.Балташ, С.А.Жолдасбекова, С.П. Романов, Г.А.Федотова және басқалар).

Дуальдылық қағидасының мәні, бір жағынан, студент ЖОО-да оқудың алғашқы кезеңінде кәсіпорынның қызметкері ретінде өндірістік үдеріске қосылады. Кәсіпорында ол кәсіби құзіреттілікке ие болады, кәсіби шеберлікті игереді, бөлінген ресурстарды игереді, қызметтік жауапкершілікті алады және т.б.

Сонымен қатар кәсіби ұтқырлық, ұжымда жұмыс істеу қабілеті, технологиялық шешімдерді оңтайлы таңдау дағдылары, тағайындалған қызмет саласы үшін жауапкершілік және т.б. сияқты маңызды тұлғалық қасиеттерді дамытады. Кәсіпорында жұмыс жасау барысында студент өзінің болашақ мамандығын жаңаша түсінеді және мамандық таңдаудың дұрыстығы туралы саналы шешім қабылдайды. Сонымен қатар, болашақ кәсіби дайындық маманы адал еңбекпен өзін қосымша табыс пен жұмыс тәжірибесін қамтамасыз ете алады.

Екінші жағынан, болашақ маман туралы өзінің жеке түсінігін қабылдай отырып, әлеуетті жұмыс берушінің оқу үдерісіне «араласуына» мүмкіндігі болады. Оқытудың мазмұнын осы өндіріс проблемаларына сәйкесінше түзете

алу мүмкіндігіне ие болады. Әлеуетті жұмыс берушінің білім беру мекемесімен серіктестігі кәсіби дайындықтың алғашқы кезеңінде-ақ әлеуетті адами ресурстарды бағалауға және айқын сәйкессіздіктер туындаған жағдайда түлекті жұмысқа қабылдаудан алдын ала бас тартуға немесе оны жалақысы төмен лауазымға орналастыруға мүмкіндік береді.

Үшіншіден, оқу орны да өндіріспен іскерлік серіктестікке мүдделі, өйткені ол өндірістік үдерістердің қазіргі жағдайы туралы жедел ақпаратқа қол жеткізе алады. Бұл оқыту бағдарламаларына түзетулер енгізуге және белгілі бір пәндерді кәсіпорынның қажеттіліктеріне сәйкес жаңартуға мүмкіндік береді.

Бұл қағида ЖОО-ның жұмыс берушімен, оқыту кәсіпорнымен және ұйыммен үйлесімді әрекеттері арқылы жүзеге асырылады.

Осылайша, мақсат, міндеттер мен қағидалар кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру үдерісін алдын-ала анықтайтын модельдің мақсатты блогын құрайды.

Модельдің мазмұндық блогы болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің құрылымдық және мазмұндық элементтерін анықтайды. Ол білім беру үдерісі мазмұнының барлық аясын қамтиды және зерттеліп отырған үдерістің қозғалыс векторын, қойылған мақсаттардан оның тұтастығын қамтамасыз ету арқылы күтілетін нәтижелерге дейін белгілейді.

Зерттеліп отырған проблеманың негізінде жатқан болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мағыналық моделін жобалаудың теориялық және әдіснамалық негіздері жүйелік, ресурстарға негізделген және жеке тұлғаға бағытталған ұстанымдар идеялары болып табылады (§1.2 қараңыз).

Жүйелі ұстаным (И.В.Блауберг, В.Н.Садовский, Е.Г. Юдин және басқалар) болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін күрделі динамикалық педагогикалық жүйе ретінде қарастыруға мүмкіндік береді. Жобаланатын модельдің жүйе құраушы компоненттерін, олардың педагогикалық жүйеде орны мен маңызын анықтайды. Бұл ұстаным кәсіби ұтқыр педагогтарды, болашақ кәсіби дайындық мамандарын қалыптастырудың құрылымдық-мағыналық моделінің барлық бөліктерінің жүйелік өзара әрекеттесу мүмкіндігін туғызады. Және де кәсіби оқитын болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығының барлық компоненттерінің қызмет етуін және дамуын олардың күрделілігі мен бірлігінде максималды түрде ынталандыруға мүмкіндік береді. Оның тиімділігіне қол жеткізе отырып, педагогикалық үдерістің тұтастығын қамтамасыз етеді. Кәсіби ұтқырлықты қалыптастырудың бүкіл үдерісін әртүрлі ішкі сабақтастық байланыстары бар біртұтас жүйе ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

Ресурстық ұстаным (Л.И. Ларионова, В.М. Лизинский, В.Н. Марков, Е.А. Петрова, М.В. Хватова, Т.А. Цецорина және т.б.) зерттелетін үдерістерді іске асыру мақсатына тиімді жету үшін білім беру мекемесіне қол жетімді объективті бар жағдайлар мен құралдар жиынтығы ретінде пайда болады.

Біздің жағдайда мұндай мақсат болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын

калыптастыру үдерісі болып табылады. Бұрын В.М.Лизинский атаған, ресурстық ұстаным білім беру мекемесінің оң дамуының төрт элементін (болжау, жобалау, бағдарламалау, жоспарлау) тәжірибеде іске асыруды көздейді. Бұл сондай-ақ мыналарды: мақсаттарды қоюды, оларды міндеттерге айналдыруды және ресурстармен қамтамасыз етілетін қызмет тізбегін құруды: мақсаттарды диагностикалауды, жетуді, аяқтауды, қалыпқа келтіруді қамтиды. Яғни, айтып отырған үдерістің тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ететін барлық нәрсені қамтиды.

Біздің зерттеуімізде ресурстық ұстанымды таңдап, оны педагогикалық ЖОО-дағы болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру мәселесін шешуге байланысты бейімдей отырып, айтылғандарға төмендегіні қосамыз. Мақсаттар мен міндеттерді жүзеге асыру үшін, жоғарыда айтылғандардан басқа, оқу үдерісін тікелей жүзеге асыратын кәсіби және педагогикалық кадрлармен үдерістің ресурстық қамтамасыз етілуін көздейтіндігімен байланысты бізді дәл осы ұстаным қызықтырады, оның құзіреттілік деңгейі кәсіби ұтқырлықты қалыптастырудың сәттілігін анықтайды. Бұл жағдайда дидактикалық-әдістемелік ресурс мазмұндық пен адам ресурстарының арасындағы байланыстырушы қызмет ретінде маңызды мәнге ие болады.

Дидактикалық және әдістемелік ресурстар кәсіптік ұтқырлықты қалыптастыру үдерісінде субъект пен субъектінің өзара әрекеттесуінің әдістері мен технологияларын, ұйымдастырушылық формаларын анықтау мен жүзеге асыруды білдіреді. Студенттердің білім, іскерлік және дағдылар, қабілеттер, жалпы және кәсіби құзіреттіліктер жүйесін меңгеруге деген танымдық мотивациясына ықпал етеді. Олар болашақ мамандардың кәсіби бағдарын жаңартады. «Оқылатын пәндер бойынша дидактикалық және әдістемелік материалдарды саналы түрде дайындау ЖОО оқытушыларына мамандарды даярлау жүйесінде өз пәнінің орнын көруге, теориялық позициялар мен олардың өндірістік практикада жүзеге асырылуының байланысын анықтауға, ішкі ғана емес, сонымен қатар пәнаралық байланысты анықтауға көмектеседі» [193].

Біздің ойымызша, болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін ресурстық қолдау педагогикалық ЖОО мақсатқа тиімді жетуі керек маңызды көздер, құралдар, жағдайлар жиынтығы арқылы жүзеге асырылады.

Модельдегі *тұлғалық-әрекеттік ұстанымы* жалпы ғылыми қауымдастық мойындаған идеяға - тұлғаны дамытуға бағытталған білімге негізделген, тұлғаны онда қалыптасатын іс-әрекет субъектісі ретінде қарастыру кезінде және осы қызметке қатысатын басқа адамдармен қарым-қатынас кезінде алға қойылған мақсаттарды сәтті жүзеге асыруға қол жеткізеді.

Жоспарланған модельдегі міндеттерді іске асыру үшін тұлғалық-әрекеттік ұстанымын таңдау оның тұлғалық және әрекеттік компоненттерінің бірлігіне байланысты (М.Н. Берулава, Е.В. Бондаревская, И.А.Зимняя, А.К.Маралбек, В.В.Сериков, М.Т.Сұлтанова, К.А.Төлебаев, Л.С.Шыңғысбаев, И.С.Якиманская

және басқалар).

Ұстанымның жеке контекстінде кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру үдерісінің орталығы - оның қажеттіліктері, мотивтері, мақсаттары, ерекше психологиялық құрамы, студенттің тұлға ретінде өзі болып табылады.

Тұлғалық-әрекеттік ұстанымының белсенділік компоненті адамды іс-әрекеттің субъектісі ретінде қарастырады, оны жоспарлайды, ұйымдастырады, бағыттайды және түзетеді. Мұнда біз іс-әрекеттің өзі адамды өзінің субъектісі ретінде және тұлға ретінде қалыптастыратындығы туралы айтып отырмыз.

Басқаша айтқанда, тұлғалық-әрекеттік ұстанымының негізіндегі әрекеттік компоненті сана мен әрекеттің бірлігі қағидасын бейнелей отырып, субъект пен оның әрекеті арасындағы байланысқа негізделеді (С.Л. Рубинштейн бойынша) [194].

Сонымен, тұлғалық-әрекеттік ұстаным құрылымдық-мазмұндық модельдің барлық компоненттерінің студенттің іс-әрекет субъектісі ретінде дамуына бағытталуын қамтамасыз етеді. Тұлғалық-әрекеттік ұстанымға сәйкес, педагогикалық үдерістің зейіні адамға - оның барлық психикалық қасиеттерімен және күйлерімен (мотивтерімен, мақсаттарымен, ерекше психологиялық құрамымен, қажеттіліктерімен және т.б.) жеке тұлғаға бағытталған. Сондай-ақ, адамның барлық әлеуеті мен қабілетін іске асыруға деген ұмтылысы тән (Г.Оллпорт [195]).

Демек, тұлғалық-әрекеттік ұстанымын жүзеге асыру болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін оның жеке ерекшеліктері - қажеттіліктері, мотивтері, қабілеттері, оқудың мақсаттары мен міндеттері негізінде қалаған сапаның дамуына ықпал ететін жобалауға мүмкіндік береді. Сондай-ақ оның белсенділігі және ЖОО-ның оқу үрдісіндегі пәндермен вербалды және вербалды емес қарым-қатынас үдерісінде өзін-өзі дамытуға мүмкіндік жасайды.

Сонымен, болашақ мамандарды тұлғалық-әрекеттік ұстанымы шеңберінде даярлау оларға белгілі бір кәсіби білім мен дағдылардың, қабілеттердің, жалпы және кәсіби құзіреттіліктердің жиынтығын берумен ғана шектелмейді. Студенттерге өз бетінше әрекет ету ұстанымдарын үйретуді мақсат етіп алған. Стандартты емес кәсіби міндеттерді ұтқыр шешуге және еңбек нарығындағы өзгерістерді ескере отырып, мүмкін болатын қызмет бағытын өзгертуге дайындалуға бағыттайды.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыруға деген мағыналы қатынасқа сүйене отырып, құрылымдық тұрғыдан мағыналы модельді жобалау кезінде таңдалған ұстанымдарды интеграциялау олардың жаңа сапалы деңгейде қолданылуын қамтамасыз етеді.

Мағыналы блок арқылы құрылымдық мағыналы модельді жүзеге асыру мотивациялық-қажеттілік, когнитивті: процессуалдық және рефлексивті-бағалау компоненттерімен қамтамасыз етіледі.

Біздің модельде мотивациялық-қажеттілік *компонент* маңызды орын алады. Бұл қажеттіліктер иерархиясын және соған сәйкес мотивтердің қалыптасуымен студенттердің тұлғалық мотивациялық-қажеттілік саласының

барлық түрлеріне әсер етуімен байланысты негізделген. Мотивтер мен қажеттіліктер оның қызметінің барлық салаларында тұтас тұлғаны дұрыс сипаттайды, адамды проблемалар туындауға, оларды шешуге күш жұмылдыруға итермелейді. (О.Н. Власова, И.А. Джидарян, С.А. Дружилов, Д. Зиглер, А.К. Маркова, Д.И. Фельдштейн, Л. Кьелл, Р.И. Цветкова, И. Шевандрин). Сондықтан да ұтқыр педагогтың жеке тұлғасын қалыптастыру дегеніміз, ең алдымен оның мотивтері мен қажеттіліктері жүйесін қалыптастыру болып саналады.

Компоненттің мәні болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының жеке тұлғасының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісімен қатар оның мотивациялық-қажеттілік саласы оқу-танымдық, оқу-өндірістік және оқу-кәсіптік іс-әрекеттің интеграциясында қалыптасады және дамиды дегенде жатыр.

Аталған бағыт педагогикалық үдерісті қажетті сапалық-кәсіби ұтқырлықты тағайындау бағытында өзекті етеді. Осы компонентті ЖОО-ның оқу үдерісінде іске асырудың тиімділігі олардың жиынтығы мен бірлігінде мотивтермен, қажеттіліктермен және мүдделермен қамтамасыз етіледі. Олар кәсіптік білімді игерудің, ұтқыр болуға деген ұмтылыстағы тұлғалық және кәсіби «Мен» образдары туралы түсініктерді алудың көзі және ынталандырушысы болып табылады [196].

Студенттердің таңдаған мамандықты алуға, кәсіптік білімді, қабілет пен дағдыларды игеруге, құзіреттіліктерге ие болуға деген мотивациялық-қажеттілік қатынасы бізде адамның психологиялық сипаттамаларының бірлігі жиынтығы ретінде қарастырылады. Маңызды сипаттамаларға танымдық қажеттіліктер - оқу-танымдық және оқу-кәсіптік қызметке қатысу қажеттілігін көрсететін күй ретінде; оқудың қажеттілігі туралы санадан туындаған мотивтер; білім беру қызметін сүйемелдейтін және оның тұрақтылығына әсер ететін мүдделер жатады.

Кәсіптік оқытудағы кез-келген іс-әрекет мотивациялы болуы керек болғандықтан, студенттердің мотивтерін қажеттіліктер жиынтығы, нақты тілектер, талпыныстар, маңызды кәсіби сапа ретінде ұтқырлыққа дайын болуға ұмтылулар ретінде қалыптастыру керек. Олардың болашақ кәсіби қызметке құндылық қатынастарын қалыптастыру керек болады. Өзін-өзі дамыту және өзін-өзі жетілдіру, тұлғааралық қатынастар, шығармашылыққа деген ұмтылыс, өзінің білім беру және кәсіби функцияларын жауапкершілікпен орындауға ұмтылу сияқты құндылықтарды жандандыру қажет.

Бұл тұрғыда кәсіби ұтқырлықтың қалыптасуы кәсіптік іс-әрекеттің субъект үшін өзекті болып табылатын мотивтері мен қажеттіліктерін іске асыру негізінде пайда болады, мансап құруда оларды қанағаттандырудың оңтайлы және қол жетімді әдісі болып табылады.

Мазмұндық негіздегі *когнитивтік компонент* - бұл тек кәсіби білім іскерлік пен дағды жүйесі ғана емес, сонымен қатар, политехникалық мазмұнымен ерекшеленетін когнитивті білім беру жүйесі. Болашақ маманның кәсіби ұтқырлығы мен интеллектуалды саласының қалыптасуын қамтамасыз

ететін (тұлғалық, әлеуметтік, кәсіби-педагогикалық және технологиялық) теориялық және әдістемелік кәсіби білімдердің жүйесінің сана-сезімі мен күшінің толықтығы деңгейі болып табылады. Ақпарат көздері мен анықтамалық әдебиеттерді, техникалық оқу құралдарын, бақылау-өлшегіш аспаптық құралдарды, жабдықтарды және т.б. пайдалана білу бойынша кәсіби және қолданбалы іскерлік пен дағдылар. Кәсіби саладағы қызметті ұйымдастырудың бағдарлаушы негізіне ие болу. Сонымен қатар оны ұйымдастырудың қажетті әдістері мен құралдары (С.А. Морозова, П.И. Пидкасистый, В.А. Сластенин, Е.И. Старшинова, Э.Э. Сыманюк).

Бұл форматтағы компонент мамандықтағы ұтқырлық, оның құрылымы мен мазмұны қажеттілігі туралы идеяны қалыптастырады. Орындалған іс-әрекеттердің тиімділігін қамтамасыз ететін оқу-танымдық, оқу-өндірістік және оқу-кәсіби қызметті ұйымдастыруға қойылатын талаптармен таныстырады.

Когнитивті компонент болашақ мамандардың білімге деген ұмтылысынан көрінеді. Кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру және одан әрі дамыту үшін қажетті психологиялық-педагогикалық және техникалық-технологиялық білімдерді игеруге талпынысынан байқалады. Оларды үнемі жетілдіруге және өзінің еңбек әлеуетін іске асыруға, әлеуметтік және кәсіби мәртебесін өзгертуге дайын болуға, таңдалған саладағы оқу-өндірістік қызметтің мәні мен оның өзгеше ерекшеліктерін игеруге деген құлшынысынан айқын болады.

Құрылымдық-мазмұндық модельдің *процессуалдық (әрекеттік)* компоненті болашақ педагогтың кәсіби оқытудың ұтқырлығын біртіндеп қалыптастыруды көздейді (мақсат қою, жоспарлау, білім беру үдерісінің барлық қатысушыларының интерактивті өзара әрекеті *арқылы* талдау (рефлексия). Студенттерді әр түрлі қызмет түрлеріне баулу, кәсіптік оқыту мәселелерін практикалық шешу үшін дағдылар мен іскерліктер жиынтығын дамыту, болашақ педагогқа кәсіби мәселелерді шешу жолдарын меңгерту. Білім, іскерлік пен дағдыны білім алушыға меңгерту. Пәнаралық байланыстарды қолдануға байланысты оқу-танымдық және оқу-өндірістік жұмысының мазмұнын практикалық тұрғыдан игерудің үдерістері. Психологиялық-педагогикалық және техникалық-технологиялық білімді, оқу-танымдық және оқу-өндірістік бір пәннен екінші пәнге беру мүмкіндігі. Формалды білімді кәсіби дағдыларға айналдыру мәселелерін қамтиды.

Процессуалдық компоненті болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының тұлғасының кәсіби ұтқырлығын құру және қалыптастыру үдерісін көрсетеді. Өзін-өзі тануға, өзін-өзі жетілдіруге және өзінің жеке әлеуетін жүзеге асыруға ықпал етеді. Ұтқыр педагог даярлаудың тиімділігін қамтамасыз ете отырып, оқу үдерісінің бағытын белгілейді.

Рефлексивті-бағалау компоненті болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің өзара іс-әрекет жасайтын субъектілері қызметінің барлық түрлерінің нәтижелерін қорытындылауды, диагностикалауды, бақылауды және бағалауды; кәсіби ұтқырлық деңгейінің көріну рефлексиясын, оның қалыптасуын тежейтін

себептерді анықтауды қамтиды. Бұл компонент іскерлік пен дағдылар кешенінің нақты күйін диагностикалау, орындалатын іс-әрекеттердің тұтастығы мен хабардарлығы, мақсатқа жету құралын таңдау - ұтқырлықтың көрінісіне даярлығы арқылы жүзеге асырылады.

Модельдің аталған компоненттері болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың белгілері ретінде қарастырылады және оқытудың әр кезеңінде оның деңгейлерін анықтауға бастапқы жағдай ретінде қызмет етеді.

Модельдің әр компоненті, бір-бірімен мызғымас бірлікте және бағыныштылықта болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінде өзінің міндеттер бөлігін шешеді. Берілген қасиеттері бар кәсіби ұтқыр тұлғаны қалыптастыру үшін қызметтің мазмұны мен әдістерін таңдауды кеңейтеді. Тек олар бірлікте ғана бұл үдерісті тиімді және нәтижелі ете алады.

Біздің ойымызша, барлық компонент бойынша жиынтық көрсеткіштер болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру деңгейін бағалауға мүмкіндік береді.

Құрылымдық-мазмұндық модельдің *ұйымдастыру-әрекеттік блогы* болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының ЖОО-ның оқу үдерісінде (оқу-танымдық, білім беру-кәсіптік, оқу-өндірістік және тәжірибенің барлық түрлерін ұйымдастыру) іс-әрекеттерінің барлық түрлерінің ұйымдастырушылық-әдістемелік аспектілерін, сол сияқты болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін дидактикалық және оқу-әдістемелік қамтамасыз етілуін қамтиды.

Бұл блокты бөліп алу қажеттілігі дәстүрлі, қашықтықтан және аралас оқыту түрлерін қолдана отырып, студенттерге педагогикалық ықпал етудің формалары мен әдістерін саралауға, болашақ кәсіби ұтқырлығын ойдағыдай қалыптастыруға ықпал ететін педагогикалық жағдайларды анықтауға, пандемия жағдайындағы әлемдік және қазақстандық білім беру жүйелерінің жұмыс істеуінің қазіргі жағымсыз жағдайлар білім беру үдерісінде педагогтың ұтқырлығын қажет етеді. Оқу үдерісін тиісті бағытта модельдеуге мүмкіндік беретін болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру қажеттілігі түрткі болды. Қойылған мақсаттар мен міндеттерге жетуге, білім беру үдерісінің барлық субъектілерінің қажеттіліктерін қанағаттандыруға оқытушы мен студенттердің іс-әрекетін бағыттау мақсатын алға қойылды.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыруда диалогтық, интербелсенді, ақпараттық-коммуникативтік, практикалық әдістердің тиімділігі нақтыланды. *Атап айтсақ тренинг, коучинг консалтинг, пікірталас әдісі және т.б.*

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының негізгі іс-әрекеттері (Н.Н. Никитина, О.М. Железнякова, М.А. Петухов) §1.3-тарауында баяндалған болатын. Біз оларға оқу-өндірістік, жобалау-технологиялық және ғылыми-зерттеу қызметтерін де қосамыз.

Студенттердің оқу-өндірістік және конструкторлық-технологиялық әрекеттерін оқытуды өндірістік байланыста қарастырамыз. Студенттер курстық

және дипломдық жұмыстарды кәсіпорынның өзекті тақырыптары бойынша орындай алады, маркетингтік зерттеулер жүргізеді және т.б.

Іс-әрекеттің бұл аталған түрлері бірқатар нақты міндеттерді шешу арқылы әртүрлі білім беру мақсаттарына жетуге бағытталған. Біздің модель бойынша болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыруға байланысты міндеттерді қамтиды. Күтілетін нәтижелерге қол жеткізе отырып, біз жоғары оқу орындарының студенттерінің оқу іс-әрекетінің жетекші мақсаты - білім, іскерлік және дағдыларды қалыптастыру, ұтқыр оқытушы тұлғасының кәсіби маңызды қасиеттері мен құзіреттіліктерін дамыту болып табылады.

ЖОО мен базалық кәсіпорын арасындағы серіктестік өзара қатынастағы оқу-өндірістік және жобалық-технологиялық қызметтің мақсаты болашақ мамандардың теориялық және практикалық дайындығының интеграциясын анықтау болып табылады. Міндеттері - студенттердің кәсіпорындағы өндірістік үдеріске мақсатты түрде қатысуы, тауарлық өнімді әзірлеу, өндіру және мүмкін болған жағдайда сату болып табылады.

Модельдің осы ұйымдастыру-әрекеттік блогында біз өзіміздің зерттеуіміз тұрғысынан А.В.Богданованың пікіріне сүйенеміз. Автор болашақ педагогтарды даярлау сапасын арттыру құралы ретінде осы қызмет түрлерінің маңыздылығын атап көрсетеді: «Студенттер өндірілген өнімді әзірледі, өндіруді және сатуды үйренеді, яғни олар технологиялық үдерістің дайындалуынан бастап іске асыруға дейінгі барлық кезеңдеріне қатысады, өз қызметтерінің нәтижелерін анық көреді, өзін-өзі тиісінше дұрыс бағалауға ықпал етеді». Ал өндірістік іс-әрекетті оқу-өндірістік әрекетпен салыстыра отырып, ол былай деп жазады: «өндірістік іс-әрекет еңбектің әлеуметтік маңызды нәтижесімен сипатталады, ал оқу-өндірістік іс-әрекет (практика) өндірістік сипаттағы білім, іскерлік және дағдыларды қалыптастыруға, нақты студенттердің танымдық және шығармашылық белсенділігін дамытуға, әрқашан әлеуметтік маңызды бола бермейтін іс-әрекет нәтижесіне бағытталған (кез-келген оқу-өндірістік тапсырманы орындау көбіне әлеуметтік маңызы жоқ болып жатады)».

Студенттердің базалық кәсіпорындарда өтетін не болмаса арнайы оқу орындарында өтетін тікелей өндірістік (педагогикалық) практикамен қоса ЖОО-ның территориясындағы оқу-өндірістік шеберханаларында өтетін оқуы да кіретін кейбір педагогикалық мамандықтардың оқу-өндірістік қызметінің ерекшеліктері туралы пікір таластыра отырып, осы өндірістік практика тікелей кәсіби-педагогикалық дағдыны одан әрі дамытуға және игеруге байланысты екені айтылады. Оқу-технологиялық практика студенттердің меңгерген технологиялық білімдерін, іскерліктерін мен дағдыларын бекіту мақсатында жүзеге асырылады және өнеркәсіпте, құрылыста, ауыл шаруашылығында және қызмет көрсету саласында алдыңғы қатарлы техникалық және технологиялық жетістіктермен таныстыруды қамтуы керек [197].

Студенттердің осы аталған әрекет түрлеріне қатысуы болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудағы табысқа ықпал етері сөзсіз.

Модельдің ұйымдастырушылық-әрекеттік блогының құрылымындағы коронавирустық пандемияның жайсыз фактісін ескере отырып, біз болашақ оқытушының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыруға бағытталған оқу түрінде (немесе ішінара оқшаулауда) оқу үдерісін ұйымдастырудың әртүрлі формаларын дәстүрлі, қашықтықтан және аралас қолдану мүмкіндіктерін қолдануды болжап отырмыз.

ЖОО-дағы білім берудің *дәстүрлі формасы* - бұл тікелей аудиторияда профессорлық-оқытушылық құрамда жұмыс істеу, онда оқытушылар құрамының жұмысы тек білім мен іс-әрекет ұстанымдарын жеткізуге ғана емес, сонымен қатар қабілеттер мен күзиреттіліктерді қалыптастыруға бағытталады (А.А.Андреев, С.И.Архангельский, В.С.Безрукова, М.Д.Илязова, П.И.Пидкасти, В.Г.Пищулин, В.А.Сластенин, С.Д.Смирнов).

Қашықтықтан оқыту оқытушы мен студенттердің қашықтықтағы өзара байланыс әрекеті ретінде қарастырылады. Оқытудың бұл формасы, дәстүрлі сияқты, оқу үдерісіне тән барлық компоненттерді (мақсаттарын, мазмұнын, әдістерін, ұйымдастырушылық формаларын, оқу құралдарын) қамтиды. Алайда білім берудің бұл формасы білім беру үдерісінің барлық кезеңдерінде оқытушы мен студенттің тікелей байланысының болмауын көрсетеді. Оқу сабақтарын өткізу кезінде де, консультативтік көмек көрсету кезінде де, қалыптасқан білім, іскерлік және дағдылардың аттестаттау мен бақылауда осы сипат орын алады. Қашықтықтан оқыту Интернет-технологиялардың немесе басқа интерактивті құралдардың көмегімен жүзеге асырылады (М.Ю.Бухаркина, В.П.Демкин, Г.В.Курицына, Г.В.Можаева, М.В.Моисеева, Е.С.Полат және басқалары).

Аралас оқыту түрі электронды ақпараттық-коммуникациялық құралдардың көмегімен аудиториядағы жұмыстарды және қашықтықтағы жұмыстарды үйлестіруден тұрады (Ю.В.Балашова, С.В.Булганина, А.М.Евсеева, Г.В.Кравченко, И.В.Кривопалова, Д.Л.Лебедева, Т.Е.Матухин, И.А.Нагаева, И.С.Фомин, Т.П.Хозерова, А.А.Шкунова және басқалар). Оқытудың бұл формасы студенттер мен оқытушыларға «оқыту мен оқу үдерісін ыңғайлы жағдайларда жүзеге асыра алатын, онлайн консультациялар жүргізетін, студенттердің жазбаша жұмыстарын қабылдайтын және бағалайтын, студенттер орындаған жұмыстардың есебін жүргізетін және т.б. ортақ ортаны ұсынады. Бұл жағдайда аудиториялық сағаттары студенттермен өздеріне кәсіби тұрғыдан маңызды материалдарды талқылауға бөлінеді» [198].

ЖОО-дағы оқу үдерісін ұйымдастырудың барлық формалары үшін білім беру үдерісіне қатысушылардың «оқытушы-студент», «оқытушы-оқу тобы», «кафедра-оқу тобы», «деканат - оқу тобы» құрылымдық бөлімшелер қарым-қатынастар жүйесінде болатынын ерекше атап өтеміз. Оқытудың әр формасында болашақ оқытушының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісіне педагогикалық ықпал етудің өзіндік әдістері мен ұстанымдары болады.

Бұл үдерісті қамтамасыз етудің дидактикалық құралы - модульдік білім беру бағдарламаларын, оқу-материалдық базасын, оқу-өндірістік ортаны, арнайы пәндер мен ғылыми-әдістемелік кешендердегі оқу-әдістемелік кешендерді жетілдіру болып табылады.

Модельді іске асырудың тиімділігін қамтамасыз ететін және кәсіби ұтқыр педагогты қалыптастыру және оқу үдерісінің барлық субъектілерін қанағаттандыру бағытында кәсіптік оқытудың оқу үдерісін ұйымдастыруды жетілдіруге бағытталған педагогикалық шарттары § 2.1 тарауда қарастырылатын болады.

Модельдің *критериалды бағалау блогы* болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру критерийлерін, көрсеткіштері мен деңгейлерін таңдауды негіздеуге бағытталған. Блок жоспарланған мақсатқа жетудің маңызды көрсеткіштеріне сәйкес болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру дәрежесін болжау өлшемдерін қамтиды. Диагностика қажеттілік-мотивациялық (оқу-танымдық және оқу-кәсіптік іс-әрекеттің қажеттіліктері мен мотивтері), когнитивті (кәсіптік білім мен дағдылар), процессуалдық (білім мен дағдыларды іс-әрекетте өз бетінше қолдану) компоненттеріне сәйкес тиісті диагностикалық құралдардың көмегімен жүзеге асырылады, бұл зерттелетін сапаның қалыптасу деңгейлерін анықтауға мүмкіндік береді.

Критериалды-бағалау көрсеткіштерін әзірлеу кезінде біз Е.В.Бережнова, В.И.Загвязинский еңбектеріне, В.В. Краевский, А.М. Новиковтардың ғылыми-педагогикалық еңбектеріне және білім беру мекемесінің жетістігі мен тиімділігін анықтауға әртүрлі ұстанымдар ұсынатын басқа зерттеушілердің еңбектеріне сүйендік.

Студенттердің даралығына және кәсіби ұтқырлықтың қалыптасу дәрежесіне байланысты анықталған критерийлер ескеріле отырып, келесі жоғары, орташа, төмен секілді деңгейлері анықталды. Олар эксперименттік 2-тарауда көрсетіледі.

Критерий көрсеткіштерін рефлексиялау және түзету әр кезеңде, әр блок ішінде жүзеге асырылады. Бұл қажетті өзгерістерді уақытында енгізуге, зерттеу мақсатына жетудің оңтайлы құралдары мен ұстанымдарын таңдауға мүмкіндік береді.

Бұл құрылымдық-мазмұндық модельдің блогы эксперименттік жұмыс барысында нақты педагогикалық үдерісте одан әрі қарай бейімделетін болады (2 тарау).

Болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін педагогикалық модельдеуді қорытындылай келе, оны ЖОО-ның нақты білім беру үдерісінде қолдану мақсатына жетуге бағытталған білім беру үдерісінің барлық қатысушыларының сындарлы өзара әрекеттестігін қамтамасыз етеді деп болжауға болады.

Блоктық қағида бойынша оны құрайтын компоненттердің тұтастығы, дәйектілігі, өзара тәуелділігі және бірін-бірі толықтыруы негізінде құрылған құрылымдық-мағыналы модель олардың біріктірілген байланысын орнатады және осы қатынаста сәтті жүзеге асырылады. Себебі бөлек алынған жағдайда бұл модель компоненттерінің ешқайсысы да көзделген мақсатқа жете алмайды.

Модель нақты алған кәсіптік білімі мен ЖОО түлегінің кәсіби іс-әрекетіндегі алуан түрлерін сапалы орындауы үшін қоғамның өзекті талаптары

арасындағы қайшылықты шешуге көмектеседі. Түлектің кәсіби қызмет түрін тез өзгертуге дайындығына, жаңа еңбек жағдайларына ұтқыр бейімделуге, білім беру қызметтері нарығында кәсіби қызметтің жаңа түрлерін дамытуға икемді қайта бағдарлауға мүмкіндік жасайды.

Ұсынылып отырған модельді белгілі бір мақсатқа жетудің - болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру құралы ретінде қарастыруға болады.

Біздің модельдің *айрықша ерекшелігі* – ЖОО-дағы білім беру үдерісін ұйымдастыру формаларын коронавирустық пандемия жағдайына икемді бекіту, бұл олардың өзгергіштігін (дәстүрлі, қашықтықтан және аралас оқыту) мәжбүрлеп таңдауды және кәсіби ұтқыр тұлғаны қалыптастыру үшін берілген формаға сәйкес оқыту әдістері мен технологияларын қолдануды қажет етеді».

Қорыта айтқанда, постиндустриалды, ақпараттық қоғамға өту және еңбек нарығындағы жағдайдың өзгеруі кезеңінде болашақ мамандардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру проблемасы көптеген ғылым салалары үшін өте өзекті болып табылады. Олардың ішінде: зерттелетін құбылысты әлеуметтік-экономикалық кеңістіктегі еңбекке қабілетті халықтың қозғалысы тұрғысынан қарастыратын экономика; әлеуметтану - қоғамның әлеуметтік топтарындағы адамдардың қозғалысы форматында; психология - тұлға құрылымын қайта құруға және өмірдің жаңа жағдайларына бейімделуге дайындық аспектісінде және т.б.

Әсіресе, бұл проблема кәсіби білім беру педагогикасы мен әртүрлі кәсіби-педагогикалық мамандықтарда оқитын болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын олардың кәсіби дамуы мен кәсіби жетістіктерінің детерминанты ретінде қарастыратын салалық кәсіби педагогтар үшін өзекті. Сондай-ақ жаңа кәсіби қызметтің кез-келген саласында педагогикалық жұмыстың тиімділігін қамтамасыз ететін жаңа техникалар мен технологияларды игеру, жетіспейтін білім мен дағдыларды игеру қабілеті мен дайындығы.

Педагогикалық ғылымның тұжырымдамалық базасында бүгінгі таңда кәсіби білім дегеніміз болашақ мамандардың белгілі бір мамандық шеңберіндегі білікті іс-әрекетке қажетті жүйеленген білім, іскерлік және дағдыларды игеру үдерісі, өнімі және нәтижесі, сондай-ақ белгілі бір кәсіби ортада қабылданған мінез-құлық ережелері мен нормаларын сақтау деп түсініледі.

Ғылыми қауымдастық болашақ кәсіптік білім беру педагогтарының кәсіби ұтқырлығы көбінесе арнайы ұйымдастырылған іс-шараларға және әртүрлі ғылыми және практикалық салалардағы білім мен дағдыларды біріктіретін әдістерді таңдауға байланысты кәсіби дайындықты жетілдірудің нәтижесі және факторы ретінде қарастырылады.

Педагогикалық ЖОО-ның әрбір түлегі үшін кәсіби ұтқырлықтың мәні келесі факторлармен анықталады. Жас маманның кәсіби ұтқырлығы деңгейінің қаншалықты жоғары қалыптасқандығына оның өмір сүру жағдайларының үнемі өзгеруіне байланысты елде болып жатқан өзгерістерге жедел ден қоюы да байланысты болады. Сондай-ақ икемді жауап беру және

олардың қызметінің мазмұнын қайта құру мүмкіндігі. Басқа байланысты мамандықтарға қайта назар аударады және еңбек нарығының жағдайына байланысты кәсіби мәртебесін бірнеше рет өзгертеді. Жаңа өмір жағдайларына бейімделеді.

«Болашақ кәсіптік оқытудың педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру» ұғымы оның компоненттерінің даму динамикасын көрсететін және педагогикалық құралдар жүйесінің көмегімен субъектілердің ұтқырлығы төменгі деңгейінен жоғары деңгейіне көшу көрсеткіштерінің өзгеруін, кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруды болжауды және сандық өсуін қамтамасыз ететін кәсіптік даярлаудың дәлелді, мақсатты және саналы үдерісі ретінде әрекет етеді.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру бойынша педагогикалық іс-қимылдар жүйесін құру үдерісі саналы, түзетілген және басқарылатын болуы, жоспарланған білім беру нәтижелеріне қол жеткізуге ықпал етуі үшін кәсіби даярлықты арнайы білімді игеруге бағытталған тәсілден кәсібилік пен ұтқырлықты дамытуға бағытталған тәсілге қайта бағдарлау қажет.

Болашақ педагогтардың дәстүрлі кәсіби даярлығын кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру үдерісіне қайта бағдарлау бір-біріне қайшы келмейтін жүйелі, ресурстық және жеке-қызметтік тәсілдердің синтезімен қамтамасыз етіледі. Олар бір-бірін өзара толықтырады және жеке тұлғаның қасиеттері мен жағдайларына әсер етудің өзіндік тәсілдерімен және әдістерімен бірге «жұмыс істейді».

Жүйелік ұстанымның негізінде кәсіби ұтқырлықты жүйе ретінде қарастыру жатыр. Бұл жүйеге өзара байланысты компоненттердің (*мотивациялық-қажеттілік, когнитивті, процессуалдық және рефлексивті-бағалау*) және бақыланатын элементтердің – *ұтқырлық параметрлерінің тұтас кешені кіреді*. Оларға мыналар жатады: кәсіби мотивация, кәсіби бағдарлау, кәсіби білім, іскерлік, дағды, кәсіби құндылықтар, бейімделу, рефлексия қабілеті. Жүйенің кез-келген элементін жеке жүйе немесе жоғары жүйенің жеке элементі ретінде ұсынуға болады, оның көмегімен кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру үдерісі жүреді.

Қойылған мақсаттарға сәйкес жүйелі ұстаным жүйенің педагогикалық шындықпен өзара әрекеттесу сипатын көрсетеді. Сондай-ақ болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін зерттелетін үдерістің тұтастығын қамтамасыз ететін жүйе құраушы байланыстар мен механизмдерді іздеуге бағыттайды.

Ресурстық ұстаным «кез-келген іс-әрекеттің өз ресурсы бар» қағидатына және болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру міндеттеріне сәйкес студенттердің жеке басын дамыту ресурстарын іздеуге, барлық түрдегі ресурстық-қамтамасыз етілген іс-шаралар тізбегін құруға негізделген. Бұл ұстаным мақсаттарды жүзеге асыру үшін қолда бар және қажетті ресурстарды түсінуде жүзеге асырылады. Бұл студенттердің оқу-танымдық, оқу-кәсіби, оқу-

өндірістік, ғылыми-зерттеу қызметін, сондай-ақ практиканың барлық түрлеріндегі қызметті ресурстық қамтамасыз етуде көрінеді.

Болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісіне жеке және белсенді көзқарас осындай ұйымдастырылған оқу ынтымақтастығы мен бірлескен өзара әрекеттесуді қамтиды, онда үдерістің басты бағыты адам - тұлға және оның барлық психикалық қасиеттері мен жағдайлары (мотивтер, мақсаттар, қажеттіліктер, ерекше психологиялық ұстам және т.б.). Сондай-ақ, адам табиғатына тән, адам үшін жеке тұлғалық мәнге ие, өзінің барлық әлеуетті мүмкіндіктері мен қабілеттерін ашуға деген ұмтылысы. Бұл ұстаным субъектілердегі кәсіби ұтқырлықтың айқын белгілерін анықтауға оңтайлы көмектеседі.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің сәттілігі оған сыртқы және ішкі детерминанттардың әсерін қамтамасыз етеді.

Сыртқы (объективті) детерминанттар жоғары оқу орнында білім беру үдерісін ұйымдастырудың ерекшелігіне және оның тиісінше алға қойылған жаңа мақсаттарға, міндеттерге және күтілетін нәтижелерге инновациялық өзгерістерге түрткі болатын себептерге байланысты. Білім беру үдерісін ұйымдастырудағы жоспарланған өзгерістер студентті білімді пассивті тұтынушыдан кәсіби ұтқырлықтың қалыптасуына барабар әсер ететін оқиғалар мен жағдайларды ескере отырып, оларды белсенді жасаушыға аударуға бағытталған. Оқытушы студентке білімді дайын күйінде беруге ғана емес, сонымен қатар ақпараттық әлемде өзіндік білімді игеруге, өзін-өзі тану және өзін-өзі дамыту әдістерін үйретуге бағытталған.

Белгіленген детерминанттар: студенттердің университеттің дәстүрлерін, өмір салты мен мінез-құлық нормаларын қабылдауы; коммуникациялық басымдықтарды таңдау; теориялық және практикалық деңгейде білімді кезең-кезеңімен және дәйекті игеру көзқарастарын өзектендіру; олардың әрекеттері үшін әлеуметтік жауапкершілікті сезінуі. Болашақ кәсіптік оқытудағы педагогтарының барлық қызмет түрлеріне қатынасымен; ақпарат пен білім алу тәсілдерімен; олардың болашақ кәсіби қызметіне қатысты ЖОО-да оқытылатын пәндерге қатысты басымдықтарды белгілеуімен сипатталады.

Сыртқы детерминанттар педагогикалық үдерістің тікелей қатысушыларының мақсатты өзара әрекеттесуін ұйымдастырудың әдістері мен құралдары, олардың ЖОО-ның білім беру ортасындағы өзара әрекеттесу сипаты болуы мүмкін.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін айқындайтын ішкі (субъективті) детерминанттар олардың ішіндегі сандық және сапалық өзгерістердің жеке көріністерімен байланысады. Олар жеке тұлғаның кәсіби ұтқырлыққа деген ішкі қажеттілігімен, оқу үдерісіндегі мотивтермен және субъективті белсенділікпен сипатталады. Таным үдерісінің мақсаттылығы мен хабардарлығы. Сондай-ақ өзін-өзі жетілдіруге, өзін-өзі дамытуға және өзінің кәсіби мәртебесін, болашақ кәсіби қызметінің мазмұны мен сипатын өзгертуге дайын болуға ұмтылады.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының мамандықты игеруге деген ішкі детерминанттарының қозғаушы күштері - білімге деген қызығушылық, білім алу және игеру тәсілдері, жеке ресурстарды пайдалану арқылы зияткерлік және кәсіби деңгейін арттыруға деген ұмтылыс.

Университеттің педагогикалық үдерісінде жүзеге асыруға ұсынылған болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделі блоктық қағидаға негізделген. Ол мынадай блоктарды қамтиды: мақсатты (мақсат, міндеттер, қағидалар); мазмұндық (теориялық-әдіснамалық негіздер, ұстанымдар мен компоненттер); ұйымдастыру-әрекеттік (болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының іс-әрекет түрлері, барлық қызмет түрлерінің табыстылығын қамтамасыз етудің нысандары, әдістері, құралдары және педагогикалық шарттары); критериалды бағалау (критерийлер, көрсеткіштер, деңгейлер және болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптасуын бағалау нәтижелері).

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру нәтижесі гностикалық, мотивациялық және іс-әрекеттік критерийлерін қолдана отырып, критериалды-бағалау аппараты арқылы анықталады. Ұсынылған модельдің тиімділігі зерттеудің бастапқы, аралық және қорытынды кезеңдеріндегі нәтижелерді кәсіби ұтқырлықтың белгіленген деңгейіне: жоғары, орта және төмен, сәйкес салыстыру арқылы бағаланады.

Біз ұсынып отырған моделіміздің ерекшелігі ЖОО-да оқу үдерісін ұйымдастыру нысандарының короновирус пандемиясы жағдайларына икемді болуымен ерекшеленеді. ЖОО-да оқу үдерісін ұйымдастыру нысандарын таңдау олардың вариативтілігімен (дәстүрлі, қашықтықтан және аралас оқыту) және нақты қасиетке ие (кәсіби-ұтқыр) тұлғаны қалыптастыру үшін оқытудың әрбір нысанына тән тиісті әдістемелер мен технологияларды пайдалануды талап етеді.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің компоненттерін зерттеу негізінде зерттелетін болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығының қалыптасу деңгейін анықтауға ықпал ететін қажеттілік-мотивациялық, когнитивті, процессуалдық, рефлексивті сапаның қалыптасу деңгейін бағалау компоненттері, критерийлері мен көрсеткіштері анықталды (кесте 6).

Кесте 6 - Болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін тексеру критерийлерін бағалау базасы

Компоненттер	Критерийлер	Көрсеткіштер
мотивациялық-қажеттілік	Бағдарлық (мотивтер, қажеттіліктер)	- тұрақты мотивация және кәсіби білімге қажеттілік, өзін-өзі дамыту; - кәсіби қызметке бағытталу; - ұтымды болуға деген ұмтылыс; -әлеуметтік және кәсіби мәртебенің өзгеруіне арналған қондырғы
Когнитивті	Интеллектуалды (теориялық білім	- жеке және кәсіби дамудағы кәсіби ұтқырлық мүмкіндіктерін білу;

	жүйесін иемдену)	- кәсіби саладағы және басқа да іргелі ғылымдардағы теориялық білім; - жаңа білімді тез игеру және игеру мүмкіндігі; - мамандығы бойынша ақпарат көздерін білу
Процессуалды	Жұмылдыру (іс-ірекеттік)	іскерліктер: - кәсіби маңызды ақпаратты табу және ұтымды пайдалану; - білімді практикада өз бетінше қолдану; - өзінің күнделікті оқу және кәсіптік қызметін құрылымдауға, ұтымды етуге; - оқу және кәсіптік қызметтің бір түрінен екіншісіне тез ауысу
Рефлексивті	Қабылдау (аналитикалық)	өз жұмысының нәтижелерін бағалау; - өз әрекеттері туралы ойлау қабілеті; - өзін-өзі дамыту мен өзін-өзі тануындағы өзгерістерді өз бетінше бағалау мүмкіндігі; - маман рөліне және кәсіби міндеттерін орындауға дайын болу

Біз болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру деңгейін көрсеткіштер жиынтығы мен белгіленген критерийлер арқылы анықтаймыз (7-кесте).

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үшін, ұсынылған модельді нақты мақсатқа жетудің құралы ретінде қарастыруға болады. Оны ЖОО-ның нақты оқу үдерісінде пайдалану қойылған мақсатқа қол жеткізуге бағытталған білім беру үдерісінің барлық қатысушыларының сындарлы өзара іс-қимылын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Кесте 7 - Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығының деңгейлері мен көрсеткіштерінің сипаттамалары

Деңгейлер	Көрсеткіштер
Жоғары	- таңдаған кәсіпке деген тұрақты оң көзқарас, кәсіби білімді игеру және өз бетімен білім алу мотивациясы; - таңдалған мамандықтың табиғатын түсінуге деген ұмтылыстың болуы, кәсіби ақпаратты бағалау мен оған сүйену қажеттілігінің айқындылығы; өз әрекеттерінің сипатын негіздеу; - жаңа білімді жылдам игеруге және жаңа мәселелерді шешуге тез ауысуға ұмтылыс; - кәсіптік ұтқырлықтың қалыптасқан деңгейін дұрыс өздігінен бағалау және оның қалыптасуын тежейтін қиындықтардың себептерін анықтау мүмкіндігі.
Орта	- таңдалған мамандыққа деген қызығушылықтың тұрақсыздығы, кәсіби білімге қажеттіліктің жеткіліксіз көрінісі және өз бетімен білім алу мотивтері; - кәсіби ұтқырлық білім алушының өзінің қажеттілігін түсіну арқылы, бірақ оған деген танымдық қызығушылығын көрсетпеуге тырысуының арқасында ішінара ғана қалыптасады, бұл кәсіби ұжымға кіру және кәсіби міндеттерді орындау кезінде олардың қателіктерін талдауды қиындатады; - кәсіби қызметке ішінара дайындық, оның мазмұны мен формасын өзіндік жұмыс үшін жеткілікті деңгейде меңгеру;

	- кәсіби ақпаратты түсінуге, бағалауға және жұмыс істеуге деген ұмтылыстың жеткіліксіздігі; проблемалық жағдайларды шешу жолдарын іздестіру кезінде олардың іс-әрекетінің сипатын негіздеу;
Төмен	- таңдалған мамандыққа деген оң көзқарастың болмауы және оны жетілдіруге деген ұмтылыстың жоқтығы; - кәсіби ұтқырлық қалыптаспаған: білім алушы өзінің іс-әрекетінің маңыздылығын сезінбейді, кәсіби ақпаратты талдап, қолдануды, ондағы басты нәрсені бөліп көрсетуді білмейді; - кәсіби міндеттерді орындауға және таңдаған кәсіби қоғамдастықтың құндылықтар жүйесін қабылдауға дайындық жоқ; - кәсіби ақпаратты түсінуге, бағалауға және басқаруға деген ұмтылыстың толық болмауы; проблемалық жағдайларды шешу жолдарын іздестіру кезінде олардың іс-әрекетінің сипатын негіздеуге деген ұмтылыстың жоқтығы.

Келесі тарауда, біз болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру бойынша тәжірибелік-эксперименттік жұмыс барысын және болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың педагогикалық шарттарын, болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың мазмұндық құрлымын, болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделінің тиімділігін анықтау эксперименттік жұмысының нәтижелерін өңдеу, талдау және интерпретациялау нәтижелерін қарастырамыз.

2. БОЛАШАҚ КӘСІПТІК ОҚЫТУ ПЕДАГОГЫНЫҢ КӘСІБИ ҰТҚЫРЛЫҒЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ БОЙЫНША ТӘЖІРИБЕЛІК-ЭКСПЕРИМЕНТТІК ЖҰМЫС

2.1 Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың педагогикалық шарттары

ЖОО-ның мақсатты және ұйымдастырылған оқу үдерісінде болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мағыналық моделінің жұмыс істеу тиімділігін бағалау үшін оның нәтижелілігін қамтамасыз ететін арнайы жағдайлар кешенін құру қажет.

Сөздік көздері «шарт» терминін әр түрлі жолмен түсіндіреді. В.И Дальдің танымал түсіндірме сөздігінде, бұл термин «өзара келісім немесе бір нәрсе туралы міндеттеме» ретінде берілген [199].

Басқа сөздіктерде шарт келесі мағынада: бір нәрсенің қалыпты жұмысын қамтамасыз ететін іс-әрекеттер [200], өмірдің белгілі бір саласында бекітілген, бар ережелер; бір нәрсе тәуелді болатын жағдай; қандай да бір нәрсе болатын, жүзеге асырылатын орта; одан шығатын осы талаптар [201]; объектінің пайда болуы мен өмір сүруіне қажетті қатынастардың жиынтығы [202] және т.б. ретінде берілген.

Философиялық тұрғыдан алғанда, «шарт» термині басқа нәрсеге тәуелді (шартталған) нәрсе, оның бар болуынан осы құбылыстың болу қажеттілігі туындайтын пәннің айналасындағы құбылыстарға қатынасын білдіретін заттар жиынтығының (заттардың, олардың күйлерінің, өзара байланысының) маңызды компоненті ретінде қарастырылады.

Нысанның өзі шартталған нәрсе ретінде көрінеді, ал шарт – нысанға қатысты объективті әлемнің алуан түрлі сыртқы пәндері ретінде әрекет етеді. Тікелей осы немесе басқа құбылыстарды немесе үдерістерді тудыратын себептерден айырмашылығы, шарт соңғысы пайда болатын, өмір сүретін және дамитын ортаны құрайды. Детерминизм категорияларының бірі ретінде шарт «осылайша жалпы қоғамдық диалектикалық өзара байланыс кезеңін құрайды. Шарттардың көбінесе сыртқы және ішкі факторларды қамтитын себеп туралы кеңірек тұжырымдамадан айырмашылығы құбылысқа арналған сыртқы нәрсе ретінде қарастырылады [203].

Бұл философиялық түсінікте берілген құбылыстың немесе үдерістің нақты шарттарының кешені табиғат пен қоғам заңдарының әрекеті тәуелді болатын оның өзі жүретін ортасын құрайды.

Педагогиканың категориялық аппараты тұрғысынан шарт оқу үдерісінің негізгі элементтерін бейнелейтін дидактикалық категориялар арқылы анықталады. Мысалы, Л.П.Широкова шарттар педагогикалық үдеріске қатысты сыртқы жағдайларды ғана емес, сонымен қатар осы үдерістің ішкі сипаттамаларын да қамтуы керек деп санайды [204].

Г.Т. Мусабеева тұжырымы бойынша педагогикалық шарттар - бұл жетістікке ықпал ететін немесе керісінше, оның білім беру үдерісінде жетістігін тежейтін жағдайлар ретінде анықталады [205].

Бұдан шығатыны, шарт деп объектінің айналасындағы құбылыстарға деген осындай қатынастарын білдіретін категория деп түсінуге болады, онсыз объект өзі пайда бола да, өмір сүре де алмайды. Сондай-ақ студенттердің іс-әрекетінің барлық түрлеріне (оқу-танымдық, оқу-өндірістік, оқу-кәсіптік және т.б.) ынталандырғыш ретінде болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық мағыналы моделін тиімді жүзеге асыруды қамтамасыз ететін факторлар.

Ғылыми күнделікті өмірде «педагогикалық шарттар» ұғымы жиі қолданылса да (В.И. Андреев, А. Алижанова, М.В.Бутакова, Л.И. Гриценко, К.А.Дуйсенбаев, С.А.Жолдасбекова, В.И.Загвязинский, М.И.Махмутов, Я.А.Пономарев, Е.С.Рапацевич, В.А.Сластенин, О.Ф.Федорова және басқалар), бүгінгі күнде жалпыға бірдей қабылданған педагогикалық ғылымда оның анықтамасының жоқтығына ерекше назар аударғанымыз жөн.

Беларуссиялық зерттеуші Е.С.Рапацевичтің анықтамасы ең жалпылама болып саналады, соған сәйкес *педагогикалық шарттар* субъективті және объективті талаптар мен алғышарттар ретінде анықталады, оны жүзеге асыру арқылы оқытушы өз жұмысында күштер мен құралдарды барынша ұтымды қолдана отырып мақсатқа жетеді [206].

Біз педагогикалық жаңалықтың авторы В.И. Андреевтің [207], педагогикалық шарттарды «мазмұндық элементтерді, әдістерді (тәсілдерді), сондай-ақ белгілі дидактикалық мақсаттарға жету үшін оқытудың ұйымдастырушылық формаларын мақсатты түрде таңдау, жобалау және қолдану нәтижесі болып табылатын оқу үдерісінің осындай жағдайлары» деп анықтама беретін көзқарасына қосыламыз.

Сонымен қатар, біз бұл тұрғыда «педагогикалық шарттар» ұғымын білім беру жүйесінің барлық компоненттерінің тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етуге қажетті объективті және субъективті факторлардың жиынтығы ретінде қарастыруға болады деп санаймыз. Демек, олардың өзара әрекеттесуінің жетістігі оқыту мен тәрбиелеудің мақсаттары мен міндеттерін, мазмұнын, формалары мен әдістерін, қағидаларын таңдауға байланысты. Сондықтан да, педагогикалық шарттарды педагогикалық үдерісте әдейі жасалған және біз зерттейтін сапаны - болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қамтитын осы үдерістің қажетті сапаларын қалыптастыру мен жүзеге асыруға бағытталған шарттарға жатқызуға болады.

Көріп отырғанымыздай, педагогикалық шарттар дегеніміз – білім алушылардың белгілі бір кәсіби ұтқырлығының деңгейіне жетуін қамтамасыз ететін шаралар жиынтығы, белгілі бір оқыту жүйесін құрайтын компоненттердің мағыналы сипаттамасын көрсетеді. Ал егер жүйенің компоненттері кез-келген білім беру жүйесі үшін бірдей болса, онда педагогикалық шарттар осы жүйелерді ажырататындар қатарында болады.

Сол себепті, педагогикалық шарттарға педагогикалық үдерісте арнайы жасалған және осы үдерісте қажетті сапаны қалыптастыру мен жүзеге асыруға бағытталған жағдайларды жатқызуға болады.

Біз үшін шарттардың толық кешенін анықтау өте маңызды болды, олардан «бірде-бір компонентті шартты бұзбай шығарып тастауға болмайды және оған артық болатын ештеңе қосуға болмайды». Мұндай шарттар «қажетті және жеткілікті» деген атау алған болатын [208].

Біз ЖОО-ның мақсатты және ұйымдастырылған оқу үдерісінде, біздің ойымызша, болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру мәселелерін шешудің (мазмұндық сипаттамаларында) қажетті және жеткілікті шарттарының кешенін анықтадық.

Таңдалған шарттар кешеніне мыналар кіреді:

- ЖОО-ның барлық құрылымдық бөлімшелерінің білім беру үдерісіне қатысушылардың өзара әрекеттесуінің барлық кезеңдерінде болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру бойынша мақсатты бірлескен іс-шаралар өткізу қажеттілігі туралы біліп түсінуі;

- болашақ кәсіптік оқыту педагогының нақты педагогикалық үдерісте кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық мағыналы моделін тексеру және практикалық бағалау (іске асыру);

- модельдің тиімділігі мен нәтижелілігін тексеру үшін критериалды бағалау базасын құру;

- болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің кез-келген кезеңінде рефлексияны ұйымдастыру;

- болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үшін кадрлық қамтамасыз етудің тиімді жүйесін қалыптастыру;

- «Педагогтың кәсіби ұтқырлығы» арнайы курсы педагогикалық ЖОО-ның оқу жоспарына енгізу және іс жүзінде жүзеге асыру.

Бірінші шарт: университеттің барлық мүдделі бөлімшелері (әкімшілік, кеңес беру және үйлестіруші органдар, деканаттар, кафедралар, профессорлық-оқытушылық құрам, академиялық топтардың кураторлары, студенттер мен көмекші қызметкерлер) болашақ педагогқа білім берудің және ғылыми өзара әрекеттер мен ынтымақтастықтың барлық кезеңдерінде кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру бойынша мақсатты бірлескен іс-шаралар өткізу қажеттілігі туралы түсінуі керек.

Осы мақсатты ойдағыдай шешу үшін білім беру үдерісінің құрылымында, міндеттерінде, технологиясында болып жатқан өзгерістер жағдайында пікірлестер тобы мүшелерінің арасындағы сындарлы өзара іс-әрекет терең теориялық білімі бар, жалпы және кәсіби дағдылары бар, кез-келген өзгеріске дайын, жаңа жағдайларға тез және тиімді бейімделуге қабілетті ұтқыр мамандарды даярлауға бағытталуы керек.

Мұндай мәселелерді болашақ педагогтардың жаңа білім беру қажеттіліктерін қанағаттандырудағы міндеттерінің маңыздылығын түсінген ұжым мен ЖОО-ның әрбір қызметкері ғана шеше алады. Олар кәсіби ұтқырлыққа қол жеткізудің жаңа білімдері мен жаңа технологияларына негізделген. Сондықтан да құрылымдық мағыналы модельді сәтті жүзеге асыру үшін болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісіне қатысатын ЖОО-ның барлық бөлімшелерінің қызметі ұтымды

ұйымдастырылуы керек. Оқытудың нәтижелерін болжауға және біртұтас күрделі және динамикалық педагогикалық жүйе шеңберінде студенттермен жүргізілетін оқу, оқу-танымдық, оқу-кәсіби, әдістемелік және ғылыми-зерттеу жұмыстарын оңтайлы қолдауды қамтамасыз етуге; болашақ мамандарды жаңа білімді алу мен өңдеудің әмбебап әдістерімен қаруландыруға бағытталған.

Екінші шарт - нақты педагогикалық үдерісте болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін тексеру және практикалық апробациялау (енгізу) - біз оның шынайылығы мен тиімділігін тексерудің қажетті шарты ретінде анықтадық.

Модельді тексеру (латынша *verus* - «шын» және *facere* - «істеу») кез-келген теориялық ережелердің дәлелдері, алгоритмдері, бағдарламалары мен тәртіптерін тәжірибелік (үлгі ретінде немесе эмпирикалық) мәліметтермен, алгоритмдерімен және бағдарламаларымен салыстыру арқылы тексеруді, нақтылауды, дәлелдеу көмегімен растаудың тәсілін білдіреді.

Бұл шарт пайдаланушыларды зерттелетін үдерістің оған енгізілген өзгерістерге жылдам және икемді жауап беру қабілетін тексеруге және бағалауға бағыттайды. Өйткені, бұл түсіндіруде ұтқырлықты және студенттердің таңдалған бейіні бойынша кәсіби қызметке дайындығының күйі мен деңгейін анықтайтын қасиеттерді қамтамасыз етуге арналған арнайы ұйымдастырылған үдеріс қарастырылған. Олардың кәсіби қызметінің мазмұны мен құрылымдық ерекшеліктерін көрсетеді.

ЖОО-ның нақты педагогикалық үдерісінде модельді міндетті түрде тексеру, егер бұрын қандай-да бір оқу пәнінің оқытушысы оны оқыту үшін дайын нұсқаулар мен әдістемелік ұсыныстарды қолдана алатындығына байланысты болса, мұнда оқу материалы мазмұнының, құрылымының формалары, оқыту әдістемесі және басқалары анықталған болатын. Ал, жүзеге асырылған модель бойынша болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың жаңа мәселелерін шешу үшін оның қызметі мен түзету сипатының өзгеруі қажет болады.

Сондықтан кәсіптік оқыту педагогы оқытылатын пәнді оқытудың бүкіл үдерісін ұтымды маман даярлаудың жаңа міндеттеріне, нәтижеге бағдарланған және модульдік білім беру бағдарламасының талаптарына, білім беру қызметтерінің бәсекеге қабілеттілігі мен сұранысына сай болатындай етіп қайта құруы керек. Бұл педагогтың сабақ беруді жоспарлауын және оның сипатына байланысты педагогикалық іс-әрекетінің мазмұнын түбегейлі өзгертеді.

Кәсіби ұтқырлықты қалыптастырудың сынақтан өтілетін құрылымдық-мағыналы моделі студенттің, болашақ маманның жеке тұлғасына, сондай-ақ педагогтың жеке тұлғасына бағытталғандықтан, бұл оның құрама бөліктерінің алуан түрлілігімен емес, олардың өзара қатынастарының, иерархиялық, ақпараттық және логикалық-функционалдық құрылымының өзара тәуелділігімен анықталады.

ЖОО-ның нақты педагогикалық үдерісінде болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мағыналық моделін іс жүзінде іске асырудың шарты болашақ мамандарды дәстүрлі оқыту

нәтижелерімен және күтілетін нәтижелермен салыстыра отырып, оның тиімділігін тексеруді және бағалауды білдіреді.

Жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін бағалау үшін, зерттелетін құбылыстың барлық маңызды сипаттамаларын жеткілікті түрде қамтуға мүмкіндік беретін, бұдан кейін үшінші шартта қарастырылатын, оның тиімділігінің өлшемдері мен көрсеткіштерінің жиынтығын анықтау қажет болады.

Үшінші шарт: эксперименттік жұмыс барысында тексерілуі тиіс болашақ кәсіптік оқыту педагогының ЖОО педагогикалық үдерісінде оны жүзеге асыруда кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделінің тиімділігі мен нәтижелілігін тексеру үшін критериялды бағалау базасын құру.

Зерттелген педагогикалық үдерістердің немесе құбылыстардың критериялды бағалау базасын қалыптастыру мәселелері И.А.Алехин, А.В.Барабанщиков, В.П.Беспалько, А.К.Быков, В.И.Вдовюк, П.Н.Городов, В.П.Давыдов, И.А.Зимняя, Г.П.Иванов, М.А.Лямзин, И.А.Маврина, О.Ю.Макарова, Е.В. Михайлов, Д.П.Познанский, Е.А.Пономарева, М.И.Шилова және басқаларының еңбектерінде тиісінше айқындалған болатын.

Ғалымдардың көпшілігінің пікірі бойынша, критериялды бағалау базасы өлшемдер, көрсеткіштер (индикаторлар) және берілген сапаның қалыптасу деңгейлерінің жүйесін қамтиды, осыған сәйкес білім алушылардың білім нәтижелерін түзетуге және педагогикалық үдерістің ерекшелігіне, сипатына жүйелі бақылау жүргізу жүзеге асырылады.

Болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру критерийлері, көрсеткіштері (индикаторлары) мен деңгейлер жүйесін құру зерттелетін құбылыс нәтижелерінің нақтылығын тексеру және олардың тиімділігін кешенді бағалау үшін қажет.

Критерий (грек тілінен аударғанда κριτήριον – ажырату қабілеті, сараптау құралы, өлшем) В.И.Дальдің танымал түсіндірме сөздігінде «шындықты танудың сенімді белгісі, өлшемі» деп анықталған болатын [209]. Г.М. Коджаспирова және А.Ю. Коджаспировтардың педагогикалық сөздіктерінде критерий: «бір нәрсені бағалау, анықтау немесе жіктеу негізінде жасалатын белгі» деген мағынада түсіндіріледі [210].

Психологтар И.А.Маврин мен А.А.Мотышевтер, «критерий» ұғымын қандай да бір құбылыстың көріну деңгейлері, дәрежелері өлшенетін құралы ретінде қарастырады, олар оны бағалаудың өлшемі деп санайды. Аталған авторлардың пікірінше, критерийді қолдану арқылы кез-келген таңдаудың артықшылығы қалғандарымен салыстырғанда айқындалады, нәтиженің қойылған мақсатқа сәйкестігі тексеріледі немесе оның орындалу дәрежесіне баға беріледі [211].

Зерттеушілердің көпшілігінің жалпы қабылданған мағынасында «критерий» дегеніміз: бұл құрал, маңызды, айрықша белгі, соның негізінде бір нәрсені бағалау, анықтау немесе жіктеу жасалады; өлшем; эталон, оның негізінде нәтижелерді салыстыру, бағалау жүргізіледі; мүмкін болатын

көптеген шешім жиынтығынан бір шешім таңдалатын негізгі критерий деп берілген (В.В.Егоров, Э.Г.Скибицкий, П.С.Самородский, В.Д.Симоненко, В.А.Комелина, Т.В. Кириллова, Т.А.Короткова, О.Ю. Макарова, З.А.Мендубаева, Е.А.Пономарева және басқалар).

Критериалды бағалау базасын анықтауда біз көптеген ғалымдардың пікірлеріне сүйендік. Мысалы, Е.В.Михайлованың позициясы бойынша ол «критерийді» құрал, қажетті бағалау құралы ретінде анықтай отырып, критерийдің өзі бір нәрсені бағалау емес екендігін көрсетеді. Және ол оны көрсеткіштермен (индикаторлармен) өзара әрекеттесуде қарастырады, мұнда көрсеткіш бағалау критерийіне қатысты «жалпының бөлігі ретінде» беріледі. Ал егер бағалау критерийі, әдетте, тұрақты болса, онда оның көрсеткіштері де соғұрлым қарқынды болады».

А.Ю.Коджаспировтың бұрын аталған сөздігінде «көрсеткіш» ұғымы әлеуметтік-педагогикалық үдерістің сапасын бағалау критерийінің нақты көрінісі; педагогикалық үдерістің дамуын бағалауға болатын нақты деректер ретінде ашылғанын ескереміз.

Бағалау критерийлері және олардың көрсеткіштері, Михайлованың пікірінше, эксперименталды зерттеуге ұшырайтын белгілі бір әлеуметтік-педагогикалық үдерістің күйлерінің деңгейлерін анықтайды. Деңгейлер зерттелетін әлеуметтік-педагогикалық үдерістің қызмет ету үдерісіне эксперименттік шараларды іске асыру нәтижесінде қол жеткізілген дәрежені сипаттайды. Оларды сандық немесе вербалды түрде білдіруге болады. Критерийлер мен көрсеткіштердің объективтілігі зерттелетін құбылыстың негізгі параметрлерін тікелей өлшеуге және бағалауға болатындығынан, сонымен қатар объективті факторлар мен шарттардың әсерін көрсетуден тұруы керек [212].

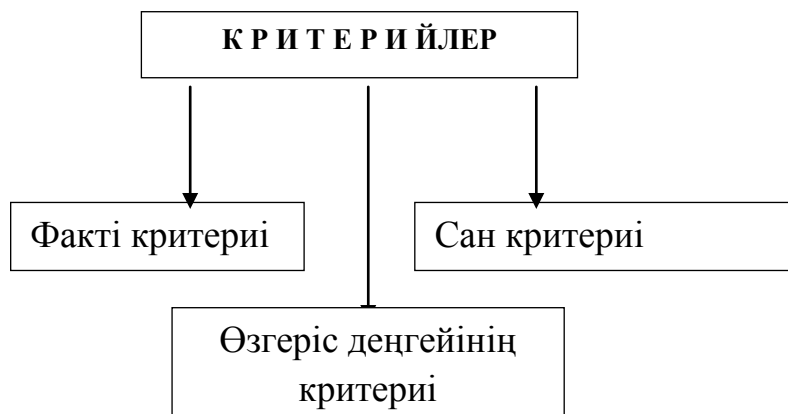
Бізді О.Ю.Макарованың критерийге қатысты критериймен бірге қолданыстағы немесе берілген нақты жағдайларда практикалық мәселелерді оңтайлы шешудің баламалары өлшенетін немесе мақұлданатын құрал ретінде қарастырылатын көрсеткіш мәнінің қатынасы жөніндегі көзқарасы қызықтырып отыр.

О.Ю. Макарованың ізінше біз көрсеткіш - бұл критерийдің нақты өлшемі, оны өлшеу және бақылау үшін қол жетімді етеді деген тұжырымға назарымызды аударамыз. Мұндай көрсеткіш әмбебап өлшеуді қамтымайды, өйткені белгілі бір құбылысты толық сипаттайтын жеткілікті қасиеттер белгілі (біздің жағдайда бұл болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығы). Ол танылатын объектінің жеке қасиеттері мен белгілерін бейнелейді және критериалды қорыту үшін сандық және сапалық мәліметтерді жинақтау құралы ретінде қызмет етеді.

Макарованың «көрсеткіш» ұғымының негізгі сипаттамалары ретінде нақтылықты және диагностикалануды атайды, бұл оның бақылау, есепке алу және тіркеу жасау үшін қол жетімділігін білдіреді, сонымен қатар көрсеткішті критериймен, демек, оның өлшемімен байланыстыра қарастыруға мүмкіндік береді [213].

Басқаша айтқанда, көрсеткіш байқалатын және анықталатын нәтижелер болып табылады. Көрсеткіштер тобы критерийді анықтауға негіз болады.

Е.А.Пономарева [214] критерийлердің үш түрін ажыратады: объект күйіндегі факт критерийлері, сан критерийі, өзгеру деңгейінің критерийлері (7-сурет).



Сурет 7 - Критерий түрлері

Әрбір критерийдің өзіне тән ерекшеліктері бар. Мысалы, факт критерийлері жоспарланған эксперименттік қызметтің нәтижелері бар ма деген сұраққа жауап беру мүмкіндігін қарастырады. Сан критерийі объектінің жағдайындағы жоспарланған өзгерістердің көріну деңгейі, даму дәрежесі мен тиімділігі туралы түсінік береді. Нысан күйінің өзгеру деңгейінің критерийлері бағалаудың: а) балдық (1 балл, 2 балл ... 10 балл), ә) бинарлық (иә - 1, жоқ - 0), в) ауызша (меңгерген, еркін меңгерген, меңгермеген) г) сандық өлшем жасау нұсқаларының болуын қамтамасыз етеді.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделінің тиімділігі мен нәтижелілігін тексеру үшін критериалды бағалау базасын іздеу және анықтау біздің модельдің қызмет етуінің маңызды шарты деп санаймыз.

Сондықтан *критерийлерді бағалау базасын жасау* кезінде біз, бір жағынан, белгілі бір педагогикалық құбылыстың (үдерістің) тиімділігін бағалау критерийлеріне қойылатын дәстүрлі талаптарды ескердік (В.И. Загвязинский., И. А.Зимняя, Р.Атаханов, А. М. Новиков, В.В. Краевский), ол талап етілетін базаны қанағаттандыруы керек: объективті болуы керек, яғни зерттелген белгіні бір мәнді бағалауы керек; дұрыс, яғни экспериментатор бағалауды жоспарлаған нәрсені ғана дәл өлшеу керек; зерттелетін құбылыстарға (үдерістерге) қатысты бейтарап, эквивалентті, сайып келгенде, олардың жиынтығы зерттелетін құбылыстың немесе үдерістің барлық маңызды сипаттамаларын жеткілікті түрде қамтуы керек. Ал, екінші жағынан, біз критерийлер мен көрсеткіштерді қалыптастыру үшін ғылыми дәлелденген әдістерді қолдандық (И.А.Алехин, А.В.Барабанщиков, В.И. Познанский, Э.Ф.Шакирова және басқалар).

Біз әрбір критерийге сапалы және сандық сипаттайтын көрсеткіштер жүйесін қосуға тырыстық. Мәселе жалпы түсінікте ол зерттелетін құбылыстың қалыптасуы туралы ақпарат алуға және бақылауды қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін жолдарды ұсынатындығында болып отыр.

Біз белгілеген болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың критерийлері мен көрсеткіштері (1.4) ұсынылған норманы игеру деңгейлерін - берілген сапаны қалыптастыруды (жоғары, орташа, төмен) анықтауды талап етеді.

Сипатталған үш деңгей де өзара байланысты және әрбір алдыңғы деңгей оның құрамына кіретін келесі деңгейді анықтайды. Біздің ойымызша, кез-келген деңгейге кәсіби білім ғана емес, сонымен қатар кәсіби қызмет саласындағы үнемі өзгеріп отыратын жағдайға икемді бейімделу қабілеті кіруі керек.

Тиісінше, болашақ кәсіптік оқу маман таңдалған қызмет саласы бойынша алған бастапқы білімі жеткіліксіз болатындығына және өзінің кәсіби біліктілігін көтере отырып, өмір бойы үнемі оқуын жалғастырып, аяқтап, қайта оқуға тура келетіндігіне дайын болу керек. Басқаша айтқанда, бүгінгі шындық жақсы дамыған кәсіби ұтқырлықсыз бакалавриат түлегі еңбек нарығында бәсекеге қабілетті бола алмайтынын және жұмыс беруші үшін еш қызығушылық тудырмайтынын көрсетеді. Мұндай қызметкер үшін одан әрі мансап пен кәсіби өсудің болашағы өте шектеулі болады.

Болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын көрсетудің жалпыланған критерий көрсеткіштерін талдаудан көрініп тұрғандай, қажеттілік-мотивациялық критерий кәсіптік ақпаратқа деген құндылық қатынасты, қызығушылық пен қажеттілікті, жеке тұлғаның кәсіптік қызметке бағыттылығын көрсетеді. Танымдық критерий тұлғаның ең маңызды кәсіби білімді игеру дәрежесін, олардың күші мен тереңдігін сипаттайды. Праксеологиялық критерий кәсіби білімді нақты проблемалық жағдайларда қолдану іскерлігі мен дағдыларынан көрінеді.

Сонымен, болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру *моделінің тиімділігі мен нәтижелілігін тексеруге арналған критериалды бағалау базасын* талдауды аяқтай отырып, біздің модельдің тексеру құралдары қанағаттандыруы керек негізгі белгілерін атап шығамыз. Оларға мыналар: а) зерттелетін педагогикалық құбылысты (үдерісті) әр түрлі зерттеушілердің даулы бағалауларына жол бермей, біржақты бағалауға мүмкіндік беретін объективтілік; б) дұрыстық, яғни экспериментатор нені бағалағысы келетінін дәл бағалайды; в) осы зерттеудің барлық құбылыстары (үдерістері) үшін оның ұйымдастырушылары мен қатысушылары нәтижесінде алуды жоспарлайтын (болжайын) бейтараптылық, біртектілік, тепе-теңдіктерді жатқызамыз.

Төртінші маңызды шарт – ой толғаныс қажеттілігін анықтау мақсатында болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің кез-келген кезеңінде рефлексияның ұйымдастырылуын болжау. Оның қажеттілігін түсініп мойындау. Рефлексиялық позицияға кірудің мақсаты мен бағдарлы параметрлерін түсіну. Тұлғалық және кәсіби нұсқаулықтарды қайта қарау.

Белгіленген позициядағы өзгерістерді тексеру. Осы және басқа жағдайлар қызмет субъектісінің жеке білім алу және тұлғалық дамуының сапасы, жеке тұлғаның кәсіби қажеттіліктерін қанағаттандыру үдерісін бағалау мен үйлестіру туралы мазмұнды кері байланыс алуға мүмкіндік береді.

Болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың рефлексивті компонентіне оның кәсіби педагогикалық іс-әрекеттегі өзін-өзі талдау, өзін-өзі реттеу және өзін-өзі бақылау қабілеттері кіреді.

Жоғарыда айтылғандар болашақ педагогтың білім беру үдерісінің әр түрлі кезеңдерінде оның қалыптасу үдерісін тиімді басқару мақсатында кәсіби ұтқырлық деңгейлерін дамытуға негіз болады.

Бесінші шарт - болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін кадрлармен қамтамасыз етудің тиімді жүйесін қалыптастыруды - біз ЖОО-ның оқу үдерісінің сапасын қамтамасыз етудің маңызды ресурсымен байланыстырамыз. Мұндай ресурс кадрлар, яғни оқытушылар құрамының кәсіби деңгейін арттыруды талап ететін, белгілі бір бағытта оқу үдерісін жүзеге асыратын тікелей мамандар болып табылады.

Бұл шарт кез-келген кәсіптік білім беру мекемесінің кадрлар жүйесі бірқатар проблемаларды шешуге бағытталады деген идеяға негізделген, оның негізгі практикалық мәні – біліктілікке қойылатын динамикалық өсіп жатқан талаптарды ескере отырып, кадрларды уақтылы жаңарту үшін мамандар санын алдын-ала арттыруда жатыр.

Кадрлар жүйесін құру ғылыми-педагогикалық қызметкерлер мен ЖОО-ның оқу бөлімдері қызметкерлерінің жаңа білім, іскерлік, дағдылардың, қызметтің жаңа алгоритмдерін, кәсіби құзіреттіліктің аясын кеңейтуді белсенді дамытуды көздейді.

Сонымен қатар, білім беру жүйесі уақыттың сын-қатерлеріне әрқашан сәтті жауап бере бермейтіндігі ешкімге құпия емес. Осылайша, жоғары оқу орындарының тәжірибелі профессорлық-оқытушылық құрамының едәуір бөлігі зейнет жасындағы адамдардан тұрады, олардың көпшілігі тіпті компьютерде жұмыс істей алмайды және ақпараттық технологияларды игеруге дайын емес (немесе қаламайды). Олар үшін дәстүрлі схема бойынша жұмыс жасау оңайырақ және бұрыннан таныс.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін кадрлармен қамтамасыз етудің тиімді жүйесін қалыптастыру мәселелерін табысты шешу үшін ЖОО-ның ғылыми-педагогикалық қызметкерлері мен оқу бөлімдері қызметкерлерінің кәсіби біліктілігін арттыру өте маңызды болып саналады.

Бұл жағдайда біз адамның кәсіби қызметке дайындығының нормативті түрде белгіленген деңгейін, ЖОО түлегі алған білімінің сәйкестігінің көрсеткішін, белгілі бір кәсіптік қызмет саласындағы маманның (бакалавр, магистр, докторант) құзіреттерін айтамыз.

Бұл деңгей бітірушілердің зерттелген үдерістің мәнін дұрыс және жан-жақты түсінуін анықтайды. Осы үдерісті ұйымдастыру және қамтамасыз ету әдістерін ойдағыдай игеруге мүмкіндік береді. Қазіргі жағдайларды дұрыс

бағалауға жағдай жасайды. Оқу жұмысының ұтымды қағидаларын орнатуға, қойылған оқу мақсаттарына жетудің тиімді әдістерін және құралдарын анықтауға мүмкіндік береді.

Осы мақсатта ЖОО-да ұтқыр оқытушыларды даярлау проблемаларына қатысатын қызметкерлер құрамы туралы мәліметтер базасы мен мәліметтер банкіні құрған жөн. Кадрларға қажеттіліктің орта мерзімді болжамын және ұтқыр мамандарды оқыту жүйесін енгізу керек. Зерттелетін үдерістің кадрлық құрамына жыл сайынғы мониторингі қамтамасыз етілуі қажет. Стратегиялық мақсаттарды сәтті жүзеге асыруға қажетті білім беру ұйымы қызметкерлерінің кәсіби өзін-өзі дамытуының жеке траекторияларын әзірлеуі қажет және оның жүзеге асырылуы тиіс.

Алтыншы шарт – педагогикалық ЖОО-ның оқу бағдарламасына енгізу және «Педагогтың кәсіби ұтқырлығы» арнайы курсының іс жүзінде жүзеге асыруы. Студенттердің таңдауы бойынша Білім беру бағдарламалары элективті курстармен және факультативтермен нығайтылған, кәсіптік ерекшелігіне сәйкес бағдарламаның түрлі модульдері бойынша студенттердің білімдерін арттыру және тереңдету. Әрі оларды оқу-әдістемелік жағынан қамтамасыз ету.

Бұл шартты бөліп көрсету қажеттілігі нарық кезеңінің жоғары ұтқырлығы жағдайында адамға кейде өзінің жұмыс орнын ғана емес, сонымен бірге өзінің өмірі кезінде мамандығы мен кәсібін өзгертуге тура келетіндігімен түсіндіріледі, сондықтан маман кәсіби тұрғыда ұтқыр болуы керек. Кәсіби ұтқырлық оның мансаптық өсуі үшін маңызды екендігін түсіну керек болады.

Көрсетілген педагогикалық шарттарда сәтті жұмыс жасау және ЖОО-ның оқу үдерісінде болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың ұсынылған моделінің тиімділігін тексеруде олардың сипаттамалары мен ерекшеліктеріне назар аударамыз (8-кесте).

Кесте 8 - ЖОО-ның білім беру үдерісінде болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мағыналық моделінің тиімділігін бағалау және табысты қызмет етудің педагогикалық шарттарының сипаттамалары мен ерекшеліктері

Шарт	Күтілетін нәтиже	Іске асыру жолдары
1. ЖОО-ның барлық құрылымдық бөлімшелері болашақ педагогтың білім беру үдерісіне қатысушылардың өзара әрекеттесуінің барлық кезеңдерінде кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру бойынша мақсатты бірлескен іс-шаралар өткізу қажеттілігі туралы түсінуі	ЖОО ұжымының болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін ұйымдастырудағы алда тұрған міндеттердің маңыздылығын түсінуі	Болашақ мамандардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыруға бағытталған мақсатты педагогикалық іс-әрекет..
2. ЖОО-ның нақты педагогикалық үдерісінде болашақ кәсіптік оқыту	Ұсынылған модельдің сенімділігі мен тиімділігін негіздеу; модельдің шындыққа	Модельді тексеру процедурасы реформа мақсаттары мен

педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық тұрғыдан мағыналық моделін іске асыру	сәйкестігі, оның болжамды барабарлығы/қасиеттерінің сәйкес келуі (функциялар/параметрлер/сипаттамалар және т.б.) және модельденетін объектінің сәйкес қасиеттері; педагогикалық негізділік (қолданылатын әдістердің алынған зерттеу нәтижелеріне дұрыс қойылған міндеттерге барабар сәйкестігінің өлшемі	педагогикалық шындық арасындағы қазіргі кездегі қайшылықты жағдайға негізделген. Ол барлық деңгейдегі педагогтар арасындағы жемісті ынтымақтастық пен бірлескен өндірістік қызмет арқылы жүзеге асырылады.
3. Модельдің тиімділігі мен нәтижелілігін тексеруге арналған критериалды бағалау базасын құру	Болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын тиімді қалыптастыруға бағытталған білім беру үдерісін нақты анықтайтын критерийлермен, жоғары кәсіби білім берудің мақсаттары мен міндеттеріне сәйкес студенттердің жеке білім жетістіктері туралы объективті ақпаратты критериалды бағалау арқылы алу.	Педагогикалық мониторинг; оқытудың мақсаттары мен міндеттеріне жету үшін білім беру үдерісінің барлық қатысушыларының өзара байланысты бақылау және бағалау әрекеттері жүйесі; одан әрі басқару шешімдерін қабылдауға арналған критерийлер, рәсімдер және бағалау технологияларының кешені.
4. Болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің кез-келген кезеңінде рефлексияны ұйымдастыру	Қызмет субъектісінің жеке білім беру және тұлғалық дамуының сапасы туралы кері байланыс туралы ақпарат алу, оның кәсіби қажеттіліктерін қанағаттандыру үдерісін бағалау және үйлестіру	Үздіксіз байланыс, адамдар арасындағы белсенді қарым-қатынас, кері байланыс; оқытудың нәтижелерін тіркеу
5. Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үшін кадрлық қамтамасыз етудің тиімді жүйесін қалыптастыру	Болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үшін кадрлық қолдау жүйесін қалыптастыру	Ғылыми-педагогикалық кадрларды даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесін оңтайландыру
6. «Педагогтың кәсіби ұтқырлығы» арнайы курсы педагогикалық ЖОО-ның оқу жоспарына енгізу және іс жүзінде жүзеге асыру.	Кәсіби ұтқыр білім беру қызметкеріне сапалы дайындықты қамтамасыз ету	Білім алушылардың интеллектуалды белсенділігін ынталандыру және дамыту; педагогикалық құрамының үздіксіз кәсіби өсуіне мотивацияны күшейту

Жоғарыда айтылғандардың негізінде біз жоғары оқу орнының оқу үдерісінде болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделінің табысты жұмыс істеуі мен тиімділігін бағалаудың болжамды педагогикалық шарттары – ұзақ мерзімді, көп жылдық, іс жүзінде шексіз үдерісте жалпы білім беретін мектептің жоғарғы сатысында мамандық таңдаудан бастап, кәсіби қызметтің соңына дейін адамның үздіксіз даму

мүмкіндігін қамтамасыз ететін педагог-кәсіби шебердің қалыптасу шарттарымен жеткілікті түрде байланысты деген қорытынды жасай аламыз. Сонымен, маңызды педагогикалық шарттарға мыналар жатады:

Бірінші шарт - университеттің барлық құрылымдық бөлімшелерінің білім беру үдерісіне қатысушылардың өзара әрекеттесуінің барлық кезеңдерінде болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру бойынша мақсатты бірлескен іс-шаралар қажеттілігі туралы хабардар болуы. Мақсатты педагогикалық қызметте осы шартты практикалық іске асырудан күтілетін нәтиже университет қызметкерлерінің міндеттердің маңыздылығын түсінуі және қабылдауы болды.

Екінші шарт - нақты педагогикалық үдерісте болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін тексеру және практикалық апробациялау (енгізу). Оны іске асырудан күтілетін нәтиже ұсынылған модельдің сенімділігі мен тиімділігін, модельдің педагогикалық шындыққа сәйкестігін, оның болжамды барабарлығын негіздеу болды (зерттеу тапсырмаларында барабар ұсынылған модельдің барлық құрылымдық параметрлері бойынша тест тапсырмаларының жиынтығын қамту).

Үшінші шарт - модельдің тиімділігі мен тиімділігін тексеру үшін критерийлерді бағалау базасын құру. Осы шартты практикалық іске асырудан күтілетін нәтиже - критериалды бағалауды қолдану арқылы студенттердің жеке білім жетістіктері және оның қалыптасуының әр түрлі кезеңдеріндегі кәсіби ұтқырлықтың деңгейлері туралы объективті ақпарат алу;

Төртінші шарт - болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің кез-келген кезеңінде рефлексияны ұйымдастыру. Осы шартты практикалық іске асырудан күтілетін нәтиже болды, әрі қызмет субъектісінің жеке білім беру және тұлғалық даму сапасы туралы кері байланыс туралы объективті ақпарат алу. Білім беру нәтижелерін тіркеу және бағалау, білім беру үдерісінің барлық қатысушыларының өзара байланысты бақылау және бағалау әрекеттері жүйесі арқылы болашақ кәсіптік оқыту педагогтары кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру үдерісін үйлестіру.

Бесінші шарт - болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін кадрлармен қамтамасыз етудің тиімді жүйесін қалыптастыру. Осы шартты практикалық іске асырудан күтілетін нәтиже ғылыми-педагогикалық кадрларды BPVE кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісіне қайта бағыттауды максималды қамтамасыз ету болды (ғылыми-педагогикалық кадрларды даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесін оңтайландыруға қатысу).

Алтыншы шарт – педагогикалық ЖОО-ның оқу бағдарламасына енгізу және «Педагогтың кәсіби ұтқырлығы» арнайы курсына іс-жүзінде жүзеге асыру. Студенттердің таңдауы бойынша Білім беру бағдарламалары элективті курстармен және факультативтермен нығайтылған, кәсіптік ерекшелігіне сәйкес бағдарламаның түрлі модульдері бойынша студенттердің білімдерін арттыру және тереңдету. Әрі оларды оқу – әдістемелік қамтамасыз ету. Осы

шартты практикалық іске асырудан күтілетін нәтиже кәсіптік оқытудың ұтқыр педагогы үшін сапалы дайындықты қамтамасыз етуге бағытталған. Оның интеллектуалды белсенділігін ынталандыру және дамыту. Үздіксіз кәсіби өсудің мотивациясын күшейту.

Сонымен, біз болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың педагогикалық шарттарының мазмұнын анықтадық, келесі тармақта Кәсіптік оқыту студенттерінің кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың мазмұндық құрлымын жан-жақты ашып көрсетеміз.

2.2 Кәсіптік оқыту студенттерінің кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың мазмұндық құрлымы

Зерттеудің эксперименттік бөлімінің мақсаты болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделінің тиімділігін тексеру болып табылады.

Эксперименттің негізгі міндеттері:

1. Тәжірибелік-ізвестіру жұмыстарын жүргізу үшін студенттердің бақылау-эксперименттік тобын таңдау.

2. Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығының нақты жағдайын анықтауға мүмкіндік беретін және олардың негізінде эксперименттің бастапқы және соңғы кезеңдерінде кәсіби ұтқырлықтың қалыптасу деңгейіне диагноз қоюға мүмкіндік беретін әдістер жиынтығын анықтау.

3. Эксперименттік топтардың оқу үдерісінде болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру моделін жүзеге асыру.

4. Эксперименттің кіріс және шығыс кезеңдерінде болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығының қалыптасу деңгейін анықтау және бастапқы және қорытынды диагностиканың нәтижелеріне салыстырмалы талдау жүргізу.

Эксперименттік жұмыс 2017-2020 жылдар аралығында М.Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан университеті, Оңтүстік Қазақстан мемлекеттік педагогикалық университеті, А. Ясауи атындағы қазақ-түрік университеті базасында педагогикалық үдеріс шеңберінде жүргізілді. Эксперименттік жұмысқа қатысқан 143 студент, оның 72-сі эксперимент топ (ЭТ) студенттері, ал 71-і бақылау тобында (БТ) болды. Эксперименттік зерттеу жұмыстарының нәтижелерін объективті бағалау үшін ЖОО оқытушыларынан, экспериментке қатысқан академиялық топтардың кураторларынан, базалық оқыту кәсіпорындарының өкілдерінен (ЖОО-ның әлеуметтік серіктестері), кәсіпорындағы тәжірибе жетекшілерінен, тәлімгерлерден, университеттің және базалық кәсіпорынның әдістемелік кеңестері ғылыми өкілдерінен тұратын тәуелсіз және құзіретті сарапшылар тобы құрылды.

Жоспарланған зерттеу мақсатына сәйкес эксперименттік жұмыс үш кезеңде жүргізілді: анықтау, қалыптастыру және бақылау (жалпылау). Эксперименттің барлық кезеңдері өзара байланысты және зерттеудің жалпы

мақсатына бағынады. Кезеңдердің әрқайсысының өзіндік нақты мақсаттары, мазмұны және күтілетін нәтижелері болды.

Эксперименттік жұмыстың жалпы мақсаты - болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделінің тиімділігін тексеру негізінде, эксперименттің анықталу кезеңінің мақсаты мен ерекшелігі кәсіби ұтқырлықтың қалыптасуының нақты жағдайы мен деңгейін айқындау, бастапқы мәліметтерді анықтау болды. Эксперименттік іздеу жұмыстарының барысын одан әрі жоспарлау жүзеге асырылды.

Бастапқы материалды алу анықталған қажеттілік-мотивациялық, когнитивті, процедуралық және рефлексиялық-бағалау секілді компоненттерді ескере отырып жүзеге асырылды. Қалыптастырушы эксперимент жүргізуге, сондай-ақ қажетті диагностикалық құралдарды таңдауға бағытталды.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру деңгейін анықтау оның жеке параметрлерінің жиі кездесетін деңгейлеріне сәйкес жүргізілді.

Зерттеу барысында біз болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың үш деңгейін ажыратамыз. Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру деңгейі деп біз оның барлық мүмкін параметрлері бойынша көрсеткіштердің көріну дәрежесін айтамыз (1.4 –те 6, 7- кестені қараңыз).

Бірінші деңгей болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың төмен деңгейіне сәйкес келеді. Бұл деңгейге болашақ кәсіптік оқытудың әлеуетті ұтқыр емес педагогы кіреді.

Екінші деңгей кәсіби ұтқырлықты қалыптастырудың орташа деңгейіне сәйкес келеді. Бұл деңгей шартты түрде ұтқыр кәсіби оқыту педагогын анықтайды.

Үшінші деңгей кәсіби ұтқырлықты қалыптастырудың жоғары деңгейіне сәйкес келеді. Ол әлеуетті ұтқыр кәсіптік оқыту педагогын анықтайды.

Кәсіби ұтқырлықтың бақыланатын параметрлері: кәсіби мотивация, кәсіби ұтқырлық пен белсенділікке деген жеке қажеттіліктер; педагогикалық мәселелерді шешуге бағыттау; білімді және қабілетті практикалық дағдыларға тез беру мүмкіндігі; кәсіби және әлеуметтік ортаның өзгермелі жағдайларына тиімді бейімделуді қамтамасыз ететін бейімділік, жоғары көрсеткіштік нәтижелерге жетуге ұмтылыс, ойлау қабілеті.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру деңгейін бағалау әдістері мен ұстанымдарын іздеу барысында біз әдісті мақсатқа жетудің тәсілі ретінде анықтаудан, ал әдіснаманы белгілі бір мақсатты іс-әрекеттерді апробациялауын орындауда нақты эксперименталдық кезеңнің тәжірибелік тәртіптері, әдістері, тәсілдері алгоритмдерінің жиынтығы ретінде анықтадық.

Ағымдағы зерттеу үшін бақылау, сауалнама алу, сұхбаттасу, өзін-өзі бағалау әдістері, дәрежелерді бағалау әдісі, тестілеу және диагностикалық әдістер жиынтығы қолданылды, оның ішінде:

1. Т.И.Ильинаның «ЖОО-дағы мотивацияны зерттеу» әдістемесі.

2. А.В.Крылова және И.А. Игнаткованың «Студенттердің кәсіби іс-әрекетке деген ынтасы мен мотивациясын зерттеу» әдістемесі.

3. А.Реанның модификациялауындағы кәсіби іс-әрекеттің мотивациясын диагностикалау үшін К.Замфир жасаған «Кәсіби қызмет мотивациясы» әдістемесі.

4. «Тұлғаның мотивациялық бейінін зерттеу» сауалнамасы С.Ритчи және П.Мартин.

5. «Мұғалімнің когнитивті ұтқырлығы» сауалнамасы Е.А. Поддубская.

6. «Мұғалімдердің даму қажеттіліктерін іске асыруды бағалау» сауалнамалары мен тесті (Н.В. Немова).

7. Е.В. Пахомованың жеке құндылықтық бағдарларды диагностикалау әдістемесі.

8. Н.А. Самойликтің «Жеке тұлғаның кәсіби-құндылық бағдарларының диагностикасы» сауалнамасы.

9. Тест-сауалнама. А.В. Карпованың «Рефлексивтіліктің даму деңгейін диагностикалау әдістемесі».

Ұйымдастырушылық-диагностикалық функцияларды жүзеге асыратын анықтау эксперименттің кезеңінде табысты қызмет етудің педагогикалық шарттарының сипаттамалары мен ерекшеліктері және ЖОО-ның тұтас педагогикалық үдерісі шеңберінде болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық мағыналы моделінің тиімділігін бағалау анықталды. Біз оларға мыналарды жатқыздық:

1) ЖОО-ның барлық құрылымдық бөлімшелері білім беру үдерісіне қатысушылардың өзара әрекеттесуінің барлық кезеңдерінде болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру бойынша мақсатты бірлескен іс-шаралар өткізу қажеттілігі туралы түсінуі;

2) Нақты педагогикалық үдерісте болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін тексеру және практикалық бағалау (енгізу);

3) Модельдің тиімділігі мен нәтижелілігін тексеру үшін критерийлерді бағалау базасын құру;

4) Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің кез-келген кезеңінде рефлексияны ұйымдастыру;

5) Болашақ кәсіби оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін кадрлармен қамтамасыз етудің тиімді жүйесін қалыптастыру;

6) «Педагогтың кәсіби ұтқырлығы» арнайы курсы педагогикалық ЖОО-ның оқу жоспарына енгізу және оны іске асыру. Сондай-ақ осы курсты жүргізуге арналған электронды оқу құралы мен әдістемелік нұсқаулықтарды дайындау.

Эксперименттің басталуына дейін ЭТ және БТ студенттерінен анкета сұрақтар мен тестілеу өткізіліп, әртүрлі әдістер қолданылды. Олар болашақ педагогтардың оқу орны мен мамандық таңдау себептерін анықтауға бағытталған сұрақтарды қамтиды. Студенттердің кәсіби ұтқырлығының жеке қажеттіліктеріне және оның болашақ кәсіби білім беру педагогы үшін мәні мен

маңызын түсінуге байланысты мәселелер қаралды. Студенттердің кәсіби ұтқырлығының жеке қажеттіліктеріне және оның болашақ кәсіби білім беру педагогы үшін мәні мен маңызын түсінуге байланысты мәселелер қаралды. Студенттердің болашақ педагогтың кәсіби іс-әрекетін ойдағыдай жүзеге асыруы үшін қажетті қасиеттерінің болуына және басқа да байланысты мәселелерге қатысты ұстанымдары нақтыланды.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудағы қажеттілік-мотивациялық әлеуетін зерттеу үшін біз С.Ритчи мен П.Мартиннің «Тұлғаның мотивациялық бейінін зерттеу» сауалнамасын [215] және бірқатар басқа әдістерді қолдандық.

С.Ритчи мен П.Мартиннің сауалнамасында студенттердің таңдаған мамандыққа деген мотивіне қатысты 33 өтініш бар. Бұл әдістеме болашақ маманның кәсіби міндеттерді, жұмыс орындарын өзгертуге, жаңа мамандықтарды тез игеруге, қозғалыс мүмкіндіктерін кеңейтуге және кәсіби қызметіндегі өзгерістерге және т.б. байланысты болашақ кәсіптік оқыту педагогы үшін кәсіби ұтқырлықтың маңызды қажеттіліктерін анықтауға мүмкіндік берді. (Қосымша А).

Сауалнаманың талаптарына сәйкес студенттер ұпайларды ұсынылған төрт жауап нұсқасы арасында бөлді. Диагностиканың негізгі шарты әр сыналушының 11 баллға жетуі қажет. Кәсіби іс-әрекетке деген ынта мен қатынасты зерттеуде А.В. Крылова мен И.А. Игнаткованың әдістемесіне сәйкес [216] (Қосымша В), 9-кестеде көрсетілген, 23 тұжырымнан тұратын, ұсынылған үш жауаптың бір нұсқасын таңдау арқылы субъектілер өздерінің келісім дәрежесін білдіреді.

Кесте 9 - А.В. Крылова мен И.А. Игнаткова әдістемесінен бланк формасы

№	Сұрақ	Дұрыс	Ішінара	Дұрыс емес
1				
2				

Студенттердің жауаптарының нәтижелері «Мамандыққа көзқарас», «Ішкі мотивация», «Сыртқы жағымды мотивация», «Сыртқы жағымсыз мотивация» бөлімдері бар шкала бойынша бағаланды.

Қысқаша түрде: тестіленушілердің көрсетілген шкала бойынша көрсеткіштері неғұрлым жоғары болса, олардың кәсіпке деген көзқарасы, демек, болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыруға әсер ететін кешенде мотивацияның белгілі бір түрі айқындалады.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтары арасында кәсіби ұтқырлықтың бастапқы күйін қалыптастыру нәтижелерін одан әрі нақтылау үшін экспериментті анықтау кезеңінде басқа әдістер де қолданылды. Мысалы, Т.И.Ильинаның белгілі «ЖОО-дағы мотивацияны зерттеу» [217] әдістемесі осы сапаны үш масштабты қолданып зерттеуге мүмкіндік берді: «Білімді алу»

(білімді алуға деген қызығушылық, білімділік); «Мамандықты игеру» (кәсіби білім алуға және кәсіби маңызды қасиеттерді қалыптастыруға ұмтылу); «Диплом алу» (білімді формальды түрде игеру кезінде диплом алуға ұмтылыс, емтихандар мен сынақтарды тапсыру кезінде шешімін табуға ұмтылу).

Бұл әдістемеді 50 тұжырым анықталған, олардың әрқайсысы үшін студент өзі үшін ең қолайлы мәлімдемені белгілеген. Сонымен бірге, сауалнамаға кәсіби мотивация проблемасына қатысы жоқ, бірақ жиынтықта болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыруға әсер ететін фондық деп аталатын сұрақтар да енгізілген. А.А. Реанның В.А. Якунинмен бірге өзгерткен студенттердің мотивациясын анықтау әдістемесінде берілген сұрақтардың әр жауабы белгілі бір сәттерге сәйкес келді, олардың жиынтығы есептеліп, оқу қызметінің 16 мотивіне сәйкес бөлінді:

- 1) жоғары білікті маман болу;
- 2) диплом алуға;
- 3) кейінгі курстарда оқуды ойдағыдай жалғастыру;
- 4) ойдағыдай оқуға, «жақсы» және «өте жақсы» бағасымен емтихандардан өтуге;
- 5) үнемі стипендия алуға;
- 6) терең және берік білім алуға;
- 7) сабақтарға үнемі дайын болуға;
- 8) оқу циклі пәндерін оқуды тастамауға;
- 9) бірге оқитын студенттерден қалмауға;
- 10) болашақ кәсіби қызметтің сәттілігін қамтамасыз етуге;
- 11) педагогикалық талаптарды орындауға;
- 12) оқытушылардың құрметіне қол жеткізуге;
- 13) бірге оқитын студенттерге үлгі болуға;
- 14) ата-аналардың және басқалардың мақұлдауына ие болуға;
- 15) нашар оқығаны үшін айыптау мен жазалауды болдырмауға;
- 16) интеллектуалды қанағат алуға.

Сауалнаманың, сұраулардың және қосымша нақтылау сұхбаттарының одан әрі нәтижелері көрсеткендей, респонденттердің едәуір бөлігі өздері таңдаған мамандыққа жеткілікті түрде ынталы емес, өйткені оны таңдаған кезде олар өздерінің қалауы мен қабілеттерін басшылыққа алмады, бірақ өз таңдауын ата-аналарының, достарының және айналасындағы басқа адамдардың ықпалымен жасағанын көрсетті.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогының мотивациялық әлеуетін одан әрі нақтылау мақсатында «Педагогтардың даму қажеттіліктерін іске асыруды бағалау» тестілік Н.В.Немованың әдістемесі қолданылды [218]. Бұл әдіс болашақ педагогтардың өзін-өзі тәрбиелеу қабілетін анықтауға мүмкіндік берді. Респонденттерге жеке тұлғаны дамыту туралы 15 пікір және белгілі бір ұпаймен бірнеше жауаптар ұсынылды. Нәтижелерді өңдеу әдіске бекітілген кілтке сәйкес жүзеге асырылды. Сипатталған әдістер бойынша ЭТ және БТ көрсетілген бақыланатын параметрді бағалауды талдау келесі нәтижелерді көрсетті.

Кесте 10 - Т.И.Ильинаның «ЖОО-да оқуға мотивациясын зерттеу» әдісі бойынша болашақ кәсіптік оқыту педагогының мотивациясын диагностикалау нәтижелері

Тұжырым	КҰ-қа студенттердің орташа мотивациялану нәтижесі (%-бен)	
	ЭТ	БТ
1. Осы мамандық туралы білімі осы ЖОО-нын сенімді таңдау үшін жеткілікті болды	10,4	12
2. Менің ойымша, мен алатын мамандық ең маңызды және болашағы зор мамандық	12,0	11
3. ЖОО-ға түскенге дейін ол бұл мамандыққа бұрыннан қызығушылық танытқан, ол туралы оқыған	11,6	12
4. Болашақ мамандық өмірде моральдық қанағат пен материалдық байлық береді	11,7	11
5. Мен болашақ мамандыққа қажетті бірқатар пәндерді өз бетімше оқимын	11,3	10
6. Мамандықтың дұрыс таңдалғанына нық сенімді	9,2	8
7. Маған сабақта қиын мәселелерді шешкен ұнайды	10,8	11
8. Мүмкін болатын сәтсіздіктер алаңдатады	11,7	12
9. Мені үнемі қадағалап, ынталандырылған кезде бәрін жасаймын	11,3	12
Барлығы	100	100

Бірінші курс студенттерінің тек 8,3%-ында ғана таңдалған мамандық бойынша тұрақты қызығушылықтар дамыған. Олар бұл кәсіпті ең маңызды және перспективалы деп санайды. Студенттердің 42,4%-ы бұл мамандық туралы білімдері осы ЖОО мен мамандықты сенімді таңдау үшін жеткілікті болды деп санайды. Сонымен қатар, студенттердің 49,3%-ы мамандықты дұрыс таңдағанына сенімді емес.

Студенттердің кәсіби ұтқырлыққа (КҰ) деген қажеттіліктерін талдай отырып, біз келесі тұжырымға келдік: респонденттердің 25,4%-ы оларда кәсіби ұтқырлықты (КҰ) игеруге деген ықыластары төмендігін білдірді, ал студенттердің 8,28%-ы оған қажеттілік танытпады. Сонымен бірге төртінші курс студенттерінің 9,95% болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығы олардың болашақ кәсіби қызметін жүзеге асыруда маңызды рөл атқарады деп санайды, 56,37% сыналұшылардың кәсіби ұтқырлықты жеке тұлғаның қажеттіліктері мен сапаның мүдделеріне жауап беретіндігін көрсетті.

Осылайша, мотивациялық-қажеттілік критерий бойынша маңызды жеке сапа ретінде болашақ кәсіптік оқыту педагогының тағы кәсіби ұтқырлықтың айқындылық дәрежесін талдау нәтижелері бақыланатын параметрдің бар екендігін келесі формада көрсетті: зерттелушілердің 3% -ында бұл сапаға ие болды; зерттелушілердің 34,4% -ында КҰ айқындығының орташа деңгейі және

62,6% -ның төмен деңгейі байқалды. Болашақ кәсіптік оқыту педагогының бағдарларын диагностикалау келесі: тұлғаның бағытын диагностикалауға арналған В.Смейкал - М.Кучердің (Қосымша D) [219] «Бағдарлық сауалнамасы» және А.Реанның модификациясындағы К.Замфирдің «Кәсіби іс-әрекетті мотивациялау» (Қосымша С) әдістемелерін қолдану арқылы жүзеге асырылды [220].

Осы бақыланатын параметрді зерттеу субъектілердің қатынасты сақтауға деген ұмтылысымен анықталатын жағдайларды сипаттайтын өзара әрекеттестікке бағытталған ұжымдық бағыттың диагностикасына қатысты болды.

Тұлғаның бағыттылығын диагностикалау үшін Б.Басс - В.Смекал - М.Кучердың «Бағдарлық сауалнама» әдістемесін қолдану (Қосымша D) субъектілердің болжамды жағдайлардағы ауызша реакцияларын байқауға немесе оларға басқа адамдардың қатысуына байланысты болды. Олардың жауаптары қанағаттану мен сыйақының қандай түрлерін таңдағанына бағытталуының үш түрі үшін жүргізілді. Бірінші түрі жеке тұлғаның бағытын зерттеуге қатысты болды, өзінің әл-ауқатының мотивтерінің басым болуымен, жеке басымдылық пен беделге ұмтылумен байланысты. Яғни, әлеуметтік мақұлдау, қол жеткізу, қолдау қажеттіліктері, назар аудару қажеттілігі және т.б.

Екінші түрі іс-әрекеттің өзі тудыратын мотивтердің басымдылығын, белсенділік үдерісіне деген ынта-ықыласын, білімге деген қызығушылықты, жаңа дағдылар мен біліктерді игеруді бейнелейтін іскерлік бағдар диагнозын қамтыды.

Үшінші тип, адамның іс-әрекеті қарым-қатынас қажеттілігімен, топ мүшелерімен жақсы қарым-

байланысты болды. Бұл техниканы таңдаудың себебі: «зерттелуші осы техниканың көмегімен зерттеушілер өзі туралы шамамен ақпарат алатындай әсер алса да, шын мәнінде тест оның негізгі өмірлік позициясын зерттеуге мүмкіндік береді» (оның авторларының техниканы сипаттауынан [219]).

Бұл әдіс бойынша жұмыстың мәні мынада: 30 сұрақтан тұратын ұсынылған сауалнаманың әр тармағы, студент А, В, С әріптерімен көрсетілген үш мүмкін жауаптарды талдады, ал сауалнаманың әр тармағынан ол өзінің көзқарасын ең көп білдіретін ол үшін құнды немесе бәрінен бұрын шынайы жауаптарды таңдады. Студент өзінің жауабын жауап парағында (11-кесте) «Барлығынан көп» бағанындағы сұрақтардың нөміріне сәйкес қойды. Әрі қарай, сол сұрақтың жауаптарынан студент өзінің көзқарасынан едәуір ерекшеленетін немесе ең ақиқатқа сәйкес келмейтін ең азын таңдады. Тиісті сұрақ нөміріне сәйкес, бірақ «Барлығынан аз» деген тақырыптың астына орналастырылды. Әрбір сұраққа жауап беруде субъектілер тек екі әріпті ғана қолданды. Қалған жауап еш жерде жазылмаған.

Кесте 11- Жауап парағы (1-форма)

№	Барлығынан көп	Барлығынан аз	№	Барлығынан көп	Барлығынан аз

Нәтижелерді өңдеу балдық жүйе бойынша кесте түрінде берілген сауалнаманың кілтін қолданып жүргізілді. Егер кілтте көрсетілген әріп «Бәрінен көп» деген айдарға енгізілсе, онда сыналушыға осы бағдар түрі үшін «+» белгісі беріледі. Егер ол «Бәрінен аз» индексінің астында орналасса, онда оған «-» белгісі қойылады. Содан кейін, «+» саны қай кілт қолданылғанына байланысты *ӨБ - өзіне бағыттылығы, ӨӘБ - өзара әрекетке бағыттылығы, немесе МБ - міндеттерге бағыттылығы* сәйкес бағандарында жиынтық кестеде есептеледі және жазылады. Әрі «-» саны да есептеледі. Осы белгіні ескере отырып «-» санына «+» саны қосылады. Алынған нәтиже жиынтық кестеге «Сумма» бағанына жазылады. Алынған сан 30-ға қосылады (белгіні ескере отырып!). Бұл көрсеткіш бағыттың осы түрінің айқындылық дәрежесін сипаттайды. Бағыттың үш түрі бойынша барлық нүктелердің жалпы сомасы 90 болуы керек.

Тексеру: жалпы сома = $27 + 29 + 34 = 90$

Кәсіби ұтқырлықтың бақыланатын параметрі туралы мәліметтерді нақтылау үшін А.Реанның модификациясындағы К.Замфирдің «Кәсіби қызметтің мотивациясы» әдістемесі қолданылды, онда мотивацияның екі түрі басшылыққа алынды: ішкі және сыртқы.

Кәсіби ұтқырлықты қалыптастырудың ішкі мотивациясы болашақ кәсіптік оқыту педагогтары үшін қызметтің маңыздылығын білдіреді деп санаймыз. Егер кәсіби іс-әрекеттің мотивациясы іс-әрекеттің мазмұнына (әлеуметтік беделдің мотивтері, жалақы және т.б.) қатысты кәсіби ұтқырлықты иемдену қажеттіліктерін қанағаттандыруға деген ұмтылысқа негізделген болса, онда бұл жерде сыртқы мотивация туралы айтылады.

Осы әдіснаманы қолдана отырып, зерттеуде кәсіби іс-әрекет мотивтерінің бес балдық шкаласы бойынша жүргізілді. Жауап парағында студенттерден кәсіби іс-әрекеттің 7 мотивінің тізімін қарастыру және әр мотивке оның өздері үшін жеке маңыздылығын бағалау ұсынылды (14-кесте).

Жауап парағын толтырғаннан кейін ішкі мотивация (ІМ), сыртқы оң (СОМ) және сыртқы теріс мотивация (СТМ) көрсеткіштері келесі кілттерге сәйкес есептелді: $ІМ = (6 + 7)/2$ $СОМ = (1 + 2 + 5)/3$ $СТМ = (3 + 4) / 2$ Мотивацияның әр түрінің айқындылығының көрсеткіші 1 мен 5 арасындағы сан болды (мүмкін болатын бөлшек санды қосқанда).

Кесте 12 - А.Реанның модификациясындағы «Кәсіби іс-әрекеттің мотивациясы» К.Замфир әдістемесі бойынша жауаптар тізімі

Балл	1	2	3	4	5
Мотив	Өте аз шамада	Жеткілікті аз шамада	Үлкен емес. Бірақ аз да емес шамада	Жеткілікті үлкен шамада	Өте үлкен шамада

Біздің ойымызша, жұмысқа қанағаттану кәсіби ұтқырлық деңгейінің жоғарылауымен тікелей байланысты.

Осы параметр бойынша алынған диагностикалық нәтижелерді талдау көптеген жауап берушілердің (34%) *тұлғаның өзіне бағыттылығы* (56%) жоғары екенін көрсетеді. *Міндеттерге бағыттылықты* респонденттердің 21% көрсетті. Олар ЖОО-ның барлық қызмет түрлеріне: оқу-танымдық, оқу-кәсіптік, барлық типтегі практикалық дайындық кезеңіндегі іс-шаралар және зерттеуге көбірек бейім. Яғни, олар білім беру үдерісіне қатысушылармен іскерлік ынтымақтастыққа бағытталған, алға қойылған мақсатқа жетуге үнемі ұмтылып, проблемаларды шешуге бағытталған. Респонденттердің 23%-ы өзара әрекеттестікке назар аударды. Мұндай студенттер оның нәтижесіне емес, әрекеттің өзіне, қарым-қатынасқа қызығушылық танытады. Олардың коммуникацияға және бірлескен қызметке ашықтығы олардың ұжымның пікіріне тәуелділігімен және әлеуметтік мақұлдауымен түсіндіріледі. Ғылыми қоғамдастықта бұл топтың студенттері «атқарушы (адал)» болып жіктеледі.

Олар кәсіби ұтқырлық деңгейінің орташа деңгейін көрсетеді. Ал «Бақылау» топқа жататын студенттер кәсіби ұтқырлықтың төмен деңгейімен ерекшеленді.

Кәсіби ұтқырлықтың *когнитивті критерийі* бойынша болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби білім жүйесін меңгеру дәрежесі және оларды практикалық дағдыларға тез аудару білу, олардың кәсіби дамуын *жеке тұлғаның қасиеттері мен күйлеріне* әсер ету әдістері мен тәсілдерінің жиынтығында жобалау мүмкіндігі сыналды.

Студенттердің дайындық деңгейлерін, білімді игеру дәрежесін және болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыруды белсенді ететін практикалық дағдыларға тез ауыстыру қабілетін зерттеу үшін әртүрлі диагностикалық әдістер қолданылды. Оларға мыналар: «Менің білімге деген көзқарасым» анкетасы, Е.А. Поддубскаяның [221] ауызша, жазбаша және практикалық бақылау, тестілеу, бақылау жұмыстарына талдау және бағалау жасайтын «Педагогтың когнитивті ұтқырлығы» сауалнамасы жатады.

В.П.Симонов [222] бойынша оқыту мен үлгерімнің диагностикасы таңдамалы түрде қолданылды. Бұл әдіс бізді қазіргі заманғы бағалау жүйесінің балдық мәндеріне негізделгендігімен қызықтырды. Студенттің оқу дәрежесінің (бұдан әрі СОД) бақыланатын параметрінің диагностикалық көрсеткіші келесі формула бойынша тексерілді:

$$\text{СОД} = (AX + BY + CZ) : NP,$$

Мұндағы А, В, С - оқыту коэффициенттері ретінде қызмет етті.

Х, Y, Z - сәйкесінше «5», «4», «3» ұпайларының жалпы саны.

N - белгілі бір ұпай алған топтағы студенттер саны (бақылау бөлімі үшін «5», «4» және т.б.).

P - оқылатын оқу пәндерінің саны.

Сол сияқты 16 сұрақтан құралған, компоненттері бойынша және педагогтың когнитивті ұтқырлығының жалпы көрсеткішінің шкаласына

бөлінген Е.А.Поддубскаяның «Педагогтың когнитивті ұтқырлығы» сауалнамасы қолданылды. Осы шкала бойынша жинаған ұпай нәтижелерін талдау болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының ұтқырлық деңгейін (төмен, орта, жоғары) анықтауға мүмкіндік берді.

Т.Б. Новикова [223] сипаттаған А.В. Усованың классикалық диагностикалық әдістемесі қолданылды, мұнда студенттердің білімі толықтығы мен күшінің көрсеткіштеріне сәйкес бағаланды.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогының теориялық және әдістемелік білімді игеру толықтығының коэффициенті мына формула бойынша есептелді: $K(n) = \frac{n}{N}$, мұндағы n - тақырып (бөлім) бойынша студенттің игерген оқу материалының (білімінің) көлемі; N - оқылатын материалдың жалпы көлемі.

Білімді игерудің сенімділік коэффициенті мына формула бойынша есептелді:

$p = \frac{K_2}{K_1}$, мұндағы K_1 - алғашқы тест кезінде білімді игерудің толықтығының коэффициенті; K_2 - кейінгі тексеру кезінде білімді игеру толықтығының коэффициенті.

Білімді практикалық дағдыларға ауыстыру және олардың кәсіби дамуын жобалау дағдылары студенттердің шеберлікті игеруінің толықтығы мен күші тұрғысынан бағаланды. Олар мына формула бойынша есептелді: $k = \frac{n}{N}$, мұндағы n - болашақ кәсіптік оқыту педагогы дұрыс орындаған әрекеттер саны. Мұндағы N – іскерлік құрылымына кіретін әрекеттер саны.

Дағдыларға ие болу күшінің коэффициенті мына формула бойынша есептелді: $g = \frac{K_2}{K_1}$, мұндағы K_1 - алғашқы диагностикалық кесу кезінде дағдыларды меңгерудің толықтығының коэффициенті; K_2 - кейінгі бақылауға арналған дағдыларды меңгеру коэффициенті.

Біздің зерттеудің келесі бақыланатын параметрі бейімделу болды. Ғылыми ортадағы бұл параметр жеке тұлғаның өзгермелі қызмет жағдайына бейімделу қабілеті және жаңа қызмет түрлерін оңай дамыту деп түсініледі; сіздің өміріңізді және жұмысыңызды өзгертуге дайын болу; кәсіби-педагогикалық икемділіктің негізі (Л.А. Амирова, А.В.Бучкин, З.А. Багишаев, Б.М. Игошев).

Бейімделу келесі критерий сипаттамаларын қарастырады. Студенттерді университет ортасы мен оқу үдерісіне бейімдеу, жоғары оқу қабілеті мен тиімділігі, талаптардың сәйкестігі және өмірлік мақсаттарды таңдау, өзіне деген сенімділік. Бұл мамандықты ойдағыдай игеруге, кәсіби ұтқырлықты қалыптастыруға, жеке және әлеуметтік жетілуге бағытталған. Кәсіби-педагогикалық қызметте өзін-өзі жетілдіруге және жоғары нәтижеге жетуге деген ұмтылысты қамтамасыз етеді.

Бейімделу деңгейлерін анықтау үшін бақылау әдістері қолданылды, В.П.Симонов пен Ю.Н.Дементьеваның «Адамның педагогикалық іс-әрекетке дайындығын және бейімделуін бағалау» сауалнамасы болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығы мен жеке өзін-өзі анықтауын дамытуға ықпал ететін қасиеттерді диагностикалау (Қосымша 4); Т.Д. Дубовицкая және

А.В.Крылованың «ЖОО студенттерінің бейімделуі» [224], соның ішінде оқу тобына бейімделу және білім беру қызметіне бейімделу шкаласы бойынша балдық бағалау.

Бейімделу деңгейлері екі критерий бойынша бекітілді: объективті және субъективті.

Объективті критерий бойынша мыналар бағаланды: жеке тұлғаның нақты және әлеуетті қабілеттеріне сәйкес қызметтің өнімділігі, сондай-ақ индикаторы академиялық көрсеткіш (когнитивтік критериймен байланыс) болып табылатын ұжымда болашақ кәсіптік оқыту педагогының нақты жағдайына сәйкес.

Мұнда жеке тұлғаның беделі де бағаланды, студенттер тобының мүшелері қатысудың басымдығы мен кез-келген қызмет түріне артықшылық беруіне сәйкес танылды. Болашақ педагогтың бейімделушілігін бағалаудың субъективті критерийіне жеке қанағаттану (саналы немесе бейсаналық), әр түрлі аспектілерге және белсенділік пен қарым-қатынас жағдайларына, сондай-ақ өзіне деген қатынас (қажеттілік-мотивациялық критериймен байланыс) кірді.

Студенттердің бейімделу деңгейінің объективті және субъективті өлшемдер бойынша жоғары деңгейіне жету олардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісіне барабар әсер етеді деп ойлаймыз.

Біздің зерттеуіміздің келесі кезеңі жеке тұлғаның кәсіби құндылық бағдарын диагностикалау болды (1.4-параграф, 5-кесте). Ол диагностикалық құралдарды қолдану арқылы жүзеге асырылды, бұл дидактикалық тапсырмалар жиынтығы, тестер және арнайы әзірленген әңгімелер, Е.В. Пахомованың «Жеке құндылық бағдарларының диагностикасы» [225]. Ал Н.А.Самойликтің [226, 227] «Кәсіби-жеке тұлғаның құндылық бағдарларының диагностикасы», кәсіби даярлықтың әр түрлі кезеңдерінде кәсіби салада болашақ кәсіптік оқыту педагогы өзін-өзі жүзеге асыруға ықпал етеді.

Бұл зерттеуде болашақ педагогтың кәсіби педагогикалық құндылықтар жүйесін дұрыс анықтауы біз үшін өте маңызды болды, өйткені олар педагогтың жеке тұлғасын қалыптастыруда маңызды рөл атқарады, оның мінез-құлқын реттеудің және кәсіби ұтқырлықтың дамуының ең жоғарғы деңгейі ретінде әрекет етеді.

Жеке құндылықтық бағдарларды диагностикалау әдістемесіне сәйкес Е.В. Пахомова құндылық бағдарларының 4 түрін бағалады. Оларға: «құндылықтар-идеалдар» - (мен қалаймын), «құндылықтар-нормалар» - (мен орындауым керек), «құндылықтар-мақсаттар» - (мен неге ұмтыламын) және «құндылық құралдары» - (мен қалай қол жеткіземін). Диагностика 92 сұрақтан тұратын арнайы сауалнама көмегімен жүзеге асырылды, мұнда болашақ педагогтар 5 балдық жүйеде ұсынылған тұжырымдармен келісу дәрежесін атап өтті.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби және құндылық бағдарын бағалау кезінде біз Н.А.Самойлик берген анықтамаға сүйендік: «кәсіби құндылық бағдарлар - бұл адамның іс-әрекетіне психологиялық және әлеуметтік мәні бар қатынасты сипаттайтын адам санасында көрінетін идеялар жүйесі» [228]. Н.А.Самойликтің диагностикалық әдістемесінің сауалнамасын

қолданған кезде бағалау «көзқарастар-құндылықтары», «білім- құндылықтар», «мақсаттар-құндылықтары», «дағдылар-құндылықтары», «нәтиже-құндылықтары» және «сапа-құндылықтары» шкалаларында жүргізілді. Іріктеме оқытудың бастапқы кезеңінде, 3-4 курстарда және оқудың қорытынды кезеңінде субъектілердің кәсіби құндылық бағдарларының түрлерін ұсынуға сәйкес жүргізілді.

«Жеке құндылықтарға бағдарлау» шкаласы бойынша орташа нәтижелер - болашақ педагогтардың 35,6%-ы жоғары деңгей көрсете алмады, орташа 5,3%, төмен – 59,1% көрсетті.

«Кәсіби құндылықтарды бағдарлау» шкаласы бойынша 27,8% субъектілердің даму деңгейі жоғары емес, 63,6% орташа деңгейге, ал 8,6% төмен деңгейге ие болды.

«Әлеуметтік құндылықтарға бағдарлау» шкаласы бойынша респонденттер арасында олардың дамуының жоғары деңгейі анықталмады, болашақ педагогтардың 36,5% - орташа деңгей, 57,5% - төмен деңгейді көрсетті.

Зерттелетін критерий бойынша алынған нәтижелер көрсеткендей, 1-4 курс студенттері өздері оқып жатқан кәсіптік оқыту педагогының таңдаған мамандығына жеткілікті назар аудармайды. Немесе оның мәні мен сипаты туралы жеткілікті дәрежеде түсінбейді, бұл сонымен қатар олардың кәсіби ұтқырлығы төмен деңгейде немесе жаңа қалыптасу кезеңінде екенін көрсетеді (кесте 14).

«Алынған нәтижелер болашақ педагогтардың кәсіби педагогикалық құндылықтарының дұрыс қалыптаспағанын көрсетеді: мысалы, таңдаған мамандығын тек 22% -ы құндылық ретінде, ал 26%-ы кәсіби шеберлік

Кесте 13 - Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби-бағдарлы диагностикасының орташа нәтижелері

Тобы	Эксперименталды	Бақылау %
1 курс	12%	10
2 курс	16%	17
3 курс	23%	25
4 курс	31%	29

ретінде бөледі. Сұраққа: «Сіз өзіңіздің кәсіби қызметіңізді педагогтың таңдаған кәсібімен байланыстыруды жоспарлайсыз ба?». студенттердің жауаптары келесідей бөлінді: 25% - «иә», 57% - «мүмкін», 32% - «жоқ». Сонымен бірге, респонденттер өздерінің мамандықты меңгеретіндеріне сенімді емес екендіктерін атап өтеді, өйткені олар келесі кәсіби маңызды қасиеттерге ие болуы керек: жауапкершілік, тәуелсіздік, шыдамдылық, қарым-қатынас және ұйымдастырушылық қабілеттер, өзін-өзі бақылау, эмоционалды тұрақтылық. Сонымен, болашақ педагогтардың тек 12%-ы ғана игеріп отырған кәсібінің оң

нәтижесіне толық сенімді, 58%-ы ішінара, 30%-ы теріс жауап берді. Зерттеу барысында алынған мәліметтер мамандық студенттері үшін құнды емес деп айтуға мүмкіндік береді.

Студенттердің рефлексия қабілетін зерттеу болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығының бастапқы күйін диагностикалаудың соңғы критерийі болды. Бақыланатын параметрлер дағдылар болды: өзін-өзі көрсету және өзін-өзі дамыту; олардың мүмкіндіктері мен ресурстарының өзін-өзі бағалауы; рефлексиялық позицияның өрнектері. Оларды таңдау кезінде біз студенттердің рефлексияның болашақ кәсіби іс-әрекетті жетілдірудің көзі ретіндегі маңыздылығын түсіну мен сыни тұрғыдан түсінуге қол жеткіздік.

Өзін-өзі көрсету және өзін-өзі дамыту дағдылары олардың әлемді жеке қабылдауы мен кәсіби ұтқырлыққа қатынасын ескере отырып, олардың ішкі әлемінің сыртқы көріністерін, материалдық әлемдегі идеяларының көрінісін білдірді. Өзін-өзі дамыту - ұтқыр болу қажеттілігі, өзін-өзі өзгертуге ұмтылу, өзін-өзі басқару, өзін-өзі тәрбиелеу. Біз болашақ педагог өзін-өзі дамытуға, мамандық бойынша өзін жетілдіруге дайын және қабілетті болуы керек деп санаймыз.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығының бастапқы жағдайын диагностикалаудың соңғы критерийі студенттердің рефлексия қабілетін зерттеу болды. Бақыланатын параметрлер іскерліктер болды: өзін-өзі көрсету және өзін-өзі дамыту; өзінің мүмкіндіктері мен ресурстарын бағалауы; рефлексиялық позицияның ерекшеленуі. Оларды таңдау кезінде біз рефлексияның студенттердің болашақ кәсіби іс-әрекетін жетілдірудің көзі ретіндегі маңыздылығын түсіну мен сыни тұрғыдан түсінуге қол жеткіздік.

Өзін-өзі көрсету және өзін-өзі дамыту іскерліктері олардың әлемді жеке қабылдауы мен кәсіби ұтқырлыққа қатынасын ескере отырып, олардың ішкі әлемінің сыртқы көріністерін, материалдық әлемдегі идеяларының көрінісін білдірді. Өзін-өзі дамыту - ұтқыр болу қажеттілігі, өзін-өзі өзгертуге ұмтылу, өзін-өзі басқару, өзін-өзі тәрбиелеу, өздігінен білім алу. Біз болашақ педагог өзін-өзі дамытуға, мамандық бойынша өзін жетілдіруге дайын және қабілетті болуы керек деп санаймыз.

Өзінің мүмкіндіктері мен ресурстарын өзін-өзі бағалау іскерліктеріне жеке тұлғаның өзін-өзі бағалауы, оның мүмкіндіктерін талдау және кәсіби өзін-өзі жетілдіру мүмкіндігі жатады. Олар көбінесе оның белсенділігін, кәсіби ұтқырлығын, өзіне және басқа адамдарға қатынасын анықтайды.

Біз респонденттердің рефлексиялық позициясын білдіру іскерлігін белгілі бір педагогикалық жағдайлардағы мінез-құлыққа деген көзқарастың көрінісімен байланыстырамыз. Біздің ойымызша, болашақ педагогтың рефлексиялық позициясы сіздің іс-әрекетіңізді нақты жағдайларда сіздің оң мүмкіндіктеріңізге сәйкес құруға мүмкіндік береді және кәсіби ұтқырлықтың қалыптасуын ынталандырады.

Оның әрбір параметрі бойынша рефлексияның даму деңгейін бағалау үшін сауалнамалық тест қолданылды. А.В. Карпов «Рефлексивтіліктің даму деңгейін диагностикалау әдістемесі» [229]. Тақырыптардан бірқатар

мәлімдемелерге жауап беру сұралды. Әрбір өтініштің жанында респонденттерден градацияға сәйкес санды қоюды сұрадық: 1 - мүлдем қате; 2 - дұрыс емес; 3 - дұрыс емес-ау; 4 - білмеймін; 5 - дұрыс болар; 6 - дұрыс; 7 - расында дұрыс. Алынған нәтижелер кілтке сәйкес өңделді. Баллдар формула бойынша бағалау қабырғаларының шкаласына айналдырылды (Стен ұпайлары): $2 * (X - M) | S + 5.5$, мұндағы X - бастапқы балл, M және S - стандарттау үлгісінде алынған орташа және стандартты ауытқу мәндері).

Қабырғалардың санына байланысты біз респонденттердің рефлексияға қабілетінің даму деңгейі туралы қорытынды жасадық:

- әдістің нәтижелері, 7 қабырғаға тең немесе одан жоғары болса, жоғары дамыған рефлексивтілікті көрсетеді;

- 4-7 қабырға аралығында - рефлексияның орташа деңгейінің көрсеткіштері;

- көрсеткіштер, 4 қабырғадан аз - рефлексивтіліктің төмен деңгейін дәлелдеді. Осы критерий бойынша зерттеу нәтижелері 14 кестеде көрсетілген.

Кесте 14 - Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының рефлексияға қабілетілігі деңгейінің диагностикасы көрсеткіштерінің жиынтық кестесі (% -бен)

Топ	Рефлексия деңгейлері	Өзін-өзі көрсету және өзін-өзі дамыту іскерліктері	%	Өз мүмкіндіктері мен ресурстарын өзін-өзі бағалау іскерлігі %	%	Өз ұстанымын білдіру іскерлігі %	%
ЭТ	Жоғары	3	16,7	3,2	17,8	4.2	23,3
ЭТ	Орта	7	38,8	6,7	37,2	6	33,4
ЭТ	төмен	8	44,5	8,1	45,0	7.8	43,3
БТ	Жоғары	3	16,7	3,5	19,4	4,3	23,8
БТ	Орта	6	33,4	5,2	28,9	6,1	33,8
БГ	төмен	9	50,0	9,3	51,7	7,6	42,4

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығының барлық бақыланатын параметрлері бойынша алынған нәтижелерді талдай отырып, біз эксперименттің анықталу кезеңінде олардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру деңгейлерінің бастапқы күйін ұсына алдық (кесте 15).

Кесте 15 - Эксперименттік жұмыстың басындағы параметрлердің үлгісі бойынша болашақ кәсіптік оқыту педагогтары арасында кәсіби ұтқырлықтың қалыптасу (КҰ) деңгейінің нақты көрінісі туралы салыстырмалы мәліметтер (%-бен)

Кәсіби ұтқырлықты қалыптастыруды бақылау параметрлері	Топтар	Деңгейлері			Кәсіби ұтқырлық деңгейінің диагностикалық әдістері
		Жоғары	Орта	Төмен	

Кәсіби мотивация және кәсіби ұтқырлыққа жеке қажеттіліктері	ЭТ			3,7	«Жеке тұлғаның мотивациялық бейінін зерттеу» сауалнамасы (С.Ритчи және П.Мартин). А.В. Крылова және И.А. Игнаткова «Кәсіби қызметке ынталандыру мен қатынасты зерттеу». Т.И.Ильинаның «ЖОО-дағы мотивацияны зерттеу» әдістемесі. Тест «Педагогтардың дамудағы қажеттіліктерін іске асыруды бағалау» (Н.В. Немова).
	БТ			3,4	
Тұлғаның кәсіби ұтқырлықты қалыптастыруға бағыттылығы	ЭТ			20,3	Жеке тұлғаның бағдарын диагностикалау үшін Б.Басс - В.Смекал - М.Кучердің «Бағдарлау сауалнамасы». А.Рианның модификациясында «Кәсіби қызметті ынталандыру» К.Замфирдің әдіснамасы.
	БТ			21,5	
Білімді меңгеру дәрежесі және оны практикада іскерлікпен қолдану мүмкіндігі	ЭТ		37,34		Педагогикалық құжаттаманы талдау. Бақылау қағаздарын тестілеу, талдау және бағалау. Бейнелі әрекетті байқау. «Педагогтың когнитивті ұтқырлығы» сауалнамасы (Е.А. Поддубская). «Менің білімге және кәсіби ұтқырлыққа деген көзқарасым» сауалнамасы. Білімін диагностикалау (В.П. Симонов). Білімнің толықтығы мен беріктігін диагностикалау (Новикова Т.Б.)
	БТ		35,14		
Оқу- кәсіби және университеттік ортаға бейімділігі	ЭТ			4,6	Бақылау. «Педагогикалық қызметке жеке тұлғаның даярлығы мен бейімділігін бағалау» сауалнамасы. «Студенттерді университетке бейімдеу» әдістемесі (Т.Д. Дубовицкая, А.В. Крылова)
	БТ			5,1	
Кәсіби құндылықтарға баса назар аудару	ЭТ		30,34		Жеке құндылық бағдарларын диагностикалау әдістемесі (Е.В. Пахомова). Сауалнама (Samoilik N.A.) «Жеке тұлғаның кәсіби және құндылық бағдарының диагностикасы».
	БТ		30,28		
Рефлексияға қабілеттілігі	ЭТ			3,7%	Тест-сауалнама. А.В. Карпованың «Рефлексивтіліктің даму деңгейін диагностикалау әдістемесі».
	БТ			4,58	
ЭТ және БТ нәтижесі бойынша орташа көрсеткіш	ЭТ	—	67,7	32,3	
	БТ	—	65,42	34,58	

Сонымен, барлық бақыланатын параметрлер бойынша болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру деңгейін

диагностикалаудың анықталу кезеңінде (кәсіптік мотивация және кәсіби ұтқырлықтың жеке қажеттіліктері; тұлғаның кәсіби ұтқырлықты қалыптастыруға бағдарлануы; кәсіптік білімді игеру дәрежесі және оны практикалық дағдыларға тез ауыстыру мүмкіндігі, олардың кәсіби дамуын жобалау; білім беру, кәсіби және әлеуметтік ортаға бейімделу; кәсіби құндылықтарға тұрақты бағдарлау; ойлау қабілеті) алынған нәтижелер болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының арасында кәсіби ұтқырлықтың қалыптасу деңгейінің жеткіліксіздігін көрсетті. Алынған мәліметтер эксперименттік және бақылау топтарында таңдалған көрсеткіштер бойынша күрт айырмашылықтардың жоқтығын көрсетеді.

Орташа алғанда, барлық топтар үшін нәтижелерді талдау көрсеткендей, студенттердің 3,7%-ы кәсіби ұтқырлық, оның кәсіби өсу қажеттілігі туралы түсініктердің қалыптаспағандығын көрсетті. Экспериментке қатысушылардың көпшілігінде қажетті кәсіптік білім мен іскерліктер туралы білімдері жеткіліксіз - 37,34%, кәсіби құндылықтар туралы түсініктері төмен - 30,34%, университеттік ортаға бейімделмегені - 4,6%, Тұлғаның кәсіби ұтқырлықты қалыптастыруға бағыттылығы төмен - 20,3% және тек 3,7% ғана рефлексияға қабілеті бар екенін көрсетті. Алынған мәліметтер негізінде барлық топтарда кәсіби ұтқырлықты қалыптастырудың орташа деңгейінде оқитындардың аз пайызы болатындығы анықталды: эксперименттік топта (ЭТ) - 67,7%, бақылау топта (БТ) – 65,42% көрсетті.

Алынған нәтижелерді интерпретациялау жинақтау біз ұсынған педагогикалық шарттар кешені (§2.1 - 9-кесте) болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының – студенттерінің кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін ынталандыруға бағытталған деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Модельдің барлық компоненттері үшін эксперименттік жұмыстың басында бақыланатын параметрлердің үлгісі және болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығының қалыптасу деңгейінің нақты көрінісі туралы нақты жағдай туралы тұтас көрініс алу үшін, сызықтық r-Пирсонның корреляция коэффициенті, EXCE, үлгілер үшін екі мән арасындағы сызықтық байланыстың болуымен сипатталады.

Пирсонның корреляция коэффициенті келесі формула бойынша есептелді:

$$x^m = (x_1, \dots, x_m), y^m = (y_1, \dots, y_m);$$

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{X})(y_i - \bar{Y})}{(n-1)s_x s_y}$$

мұндағы x_i және y_i - екі айнымалының мәні, \bar{x} және \bar{y} - олардың орташа мәні, s_x және s_y - олардың стандартты ауытқулары; n - мәндер жұбының саны.

Жалпы алғанда, эксперименттің анықталу кезеңінде респонденттердің арасындағы кәсіби ұтқырлықтың барлық бақыланатын параметрлері дамудың әртүрлі деңгейлерінде болады деп айтуға болады, бұл осы сапалар бойынша

орташа индикаторды талдаумен айқын көрінеді (% -бен): кәсіби мотивация және кәсіби ұтқырлық пен белсенділікке жеке қажеттіліктер - 6,52; жеке тұлғаның кәсіби ұтқырлықты қалыптастыруға бағытталуы – 6,22; кәсіби білімді игеру дәрежесі және оны практикалық іскерліктерге жылдам ауыстыру, өзінің кәсіби дамуын жобалау мүмкіндігі – 7,52; білім беру, кәсіби және әлеуметтік ортаға бейімділік - 8.04; кәсіби құндылықтарға тұрақты бағдар - 7,62; рефлексияға қабілеті - 7,44. Алынған нәтижелер болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығының қалыптасу деңгейінің төмен және орта деңгейлері және оларды түзету мен дамытудың жоғары деңгейіне қажеттілігі туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді (16-кесте).

Эксперименттік жұмыстың анықталу кезеңінің нәтижелері болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру университеттегі оқу үдерісін ұйымдастырудың дәстүрлі жүйесі шеңберінде жеткіліксіз жүргізіліп жатқандығын дәлелдейді.

Кесте 16 - Эксперимент басындағы болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығының деңгейі (%-бен)

Деңгейлер	Өлшемдер							
	мотивациялық-қажеттілік		когнитивті		процессуалды		рефлексивті – бағалау	
	БТ	ЭТ	БТ	ЭТ	БТ	ЭТ	БТ	ЭТ
Төмен	55,4	54,2	58,6	55,6	68,1	65,8	43,7	45,1
Орта	23,3	26,1	29,2	33,2	25,2	27,1	42,1	43,6
Жоғары	21,3	19,7	12,2	11,2	6,7	7,1	14,2	11,3

Бұл, ең алдымен, эксперименттік жұмыстың анықталу кезеңіне қатысушылардың зерттеліп жатқан сапа туралы түсініктерінің бұлыңғыр екендігін көрсетеді.

Сонымен, біз келесі қорытындыға келдік: болашақ кәсіптік оқыту педагогтары арасында кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру деңгейі төмен болғандықтан, болашақ кәсіптік оқыту педагогтары арасында кәсіби ұтқырлықты қалыптастырудың педагогикалық жүйесін дамыту және университеттің оқу үдерісіне енгізу қажеттілігі туындайды.

2.3 ЖОО-ның педагогикалық үдерісіне болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделін енгізу бағдарламасын жүзеге асыру

Эксперименттік жұмыстың қалыптасу кезеңіндегі болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісі университеттің оқу үдерісінде өзгерістер енгізу үшін құрылымдық-мазмұндық модельді енгізудің арнайы Бағдарламасын жүзеге асыруды талап етеді. Енгізілген Бағдарлама - бұл 1-4 курс студенттері үшін арнайы ұйымдастырылған және олардың кәсіби ұтқырлыққа мотивациясына, кәсіби білім іскерлік пен дағдыны қалыптастыруға, байланысты жеке қасиеттерге, қабілеттерге және кәсіби қызмет түрін өзгертуге дайындыққа байланысты мақсатты іс-әрекеттердің (іс-шаралардың) жоспарын қарастырады.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін жүзеге асырудың бағдарламасына тоқталсақ. Ұсынылып отырған құрылымдық-мазмұндық модель форматындағы болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру. Бағдарламасының тұжырымдамасы табиғат пен қоғамдағы үдерістер мен құбылыстарға көзқарастар жүйесін білдіретін, «түсінік» терминінің мәнін түсінудің жалпы танылған мағыналық мағынасына негізделген; реформаларды, бағдарламаларды, жобаларды, жоспарларды жүзеге асырудағы іс-қимылдар стратегиясын анықтайтын жетекші тұжырымдама.

Біздің Бағдарламаның тұжырымдамасы білім беру болғандықтан, бұл болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің жүйелік көрінісі. Оның құрылысы мен жұмыс істеуі үшін жетекші идеяларды күту. Болашақ маманның кәсіби ұтқыр тұлғасын даярлау мен қалыптастыруға әсер ететін факторлар мен жағдайлар.

ЖОО-дағы болашақ кәсіптік оқыту оқытушысының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру Бағдарламасының тұжырымдамасы біздің көзқарасымыз бойынша әлеуметтік, педагогикалық, білім беру және ұйымдастырушылық бастапқы ұстанымдардың жүйесі болып табылады. Бұл позициялар оған қажетті өзгерістер мен толықтырулар енгізу арқылы ұтқыр мамандарды даярлау үдерісін өзгертуге негіз болды.

Бағдарламаның мақсаты, міндеттері мен қағидалары:

Бағдарламаның негізгі мақсаты - кәсіби ұтқыр студенттерді, бағдарламалық жасақтаманың болашақ педагогтарын қалыптастыру.

Бағдарламаның басым міндеттері:

- кәсіби ұтқырлыққа қол жеткізудің қажеттіліктері мен мотивтерін қалыптастыру;
- студенттердің кәсіптік білім, іскерлік және дағдыны игеруіне, олардың бір білім беру аймағынан екіншісіне ауысуына, үнемі толықтырылып, жаңарып отыруына ықпал ету;
- позитивті кәсіби құндылық бағдарларына назар аудару;
- кәсіптік іс-әрекет түрін өзгертуге, білім беру қызметтері нарығының конъюнктурасына байланысты түлектердің жаңа қызмет түрлерін игеруге мүмкіндігін болжау;
- кәсіби еңбек нарығында университет түлектеріне бәсекеге қабілеттілік пен сұранысты көтермелеу.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің айрықша мазмұнын анықтай отырып, Бағдарлама тұжырымдамасын іске асыру қағидалары:

- *Жүйелілік қағидасы* ЖОО-дағы болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін ұйымдастырудың әлеуметтік, педагогикалық, білім беру және ұйымдастырушылық бастауыштарын жүйелі талдауға негізделген іс-шараларды жоспарлау және өткізу үшін икемді, динамикалық өзгермелі жүйенің дамуын болжайды. Мақсат пен міндеттер шеңберінде жүзеге асырылатын бағдарламаның міндетті оқу

пәндерінің циклімен, басқа жобалармен және бағдарламалармен байланысын қамтамасыз етеді.

- *Стратегиялық тұтастық қағидасы* болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың негізгі стратегиялық бағыттары мен нақты шараларын анықтайтын сәйкес білім беру ортасын құрудың біртұтас стратегиясын анықтайды.

- *Оқу үдерісінің бағдарлану қағидасы:*

- білім беру нәтижелері;

- диалогтау;

- іс-әрекет субъектісінің құндылық сферасы (олардың мінез-құлқының бағыттаушысы және реттеушісі ретінде қызмет ететін әмбебап және кәсіби құндылықтарға негізделген дүниетаным);

- Дуальды оқыту (университеттің жұмыс берушімен, оқыту кәсіпорнымен және ұйыммен өзара әрекеттесуі, педагогикалық және оқу-өндірістік тәжірибенің нақты мүмкіндіктерін салыстыру).

- Болашақ кәсіптік оқыту педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісіне барлық мүдделі қатысушыларды тарту, олардың Бағдарламаны іске асыруға үнемі қатысуы үшін жағдай жасау, нәтижелерін бақылау және оларды түзету бойынша шаралар қабылдау қағидасы.

- *Мақсаттылық қағидасы* болашақ мамандарды даярлаудың мазмұнын, әдістерін, құралдары мен формаларын ұтымды таңдау және түрлендіру, таңдалған мамандық бойынша болашақ кәсіби іс-әрекеттің әртүрлі түрлерінің ерекшеліктеріне байланысты тұлғаның кәсіби маңызды қасиеттерін дамыту арқылы педагогикалық үдерістің мақсаттарына жетуге бағытталған; университеттегі болашақ маманның кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін мақсатты ұйымдастыруды қамтамасыз етеді;

- *Кәсіби бағдарын арттыру қағидасы*, яғни таңдалған мамандық саласындағы кәсіптік қызметтің әр түрлі ұқсас мамандық түрлерінде студенттердің кәсіби бағдарын арттыру.

Тізімде көрсетілген қағидаларды жүзеге асыру педагогикалық үдерістің ретке келуіне ықпал етеді, болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделінің ішкі бірлігін қамтамасыз етеді.

Әдіснамалық негіздер. Бағдарлама §1.2-де сипатталған және модельдің мазмұндық блогында көрсетілген жүйелік, ресурстық және тұлғалық-іс-әрекеттік ұстанымдарға негізделген.

Бағдарламаны іске асырудың негізгі бағыттары (университет, факультет, кафедралар бойынша):

- университеттің білім беру ортасында кадр әлеуетін дамыту;

- ұйымдастырушылық ресурстарды жетілдіру (оқу үдерісінің кестесі, сабақ кестесі, бақылау іс-шараларының кестесі, ОҒЗЖ және т.б.);

- студенттердің кәсіби ұтқырлығын қалыптастыруға бағытталған білім беру, оқу-өндірістік және сабақтан тыс жұмыстарды, практиканың барлық түрлерін (оқу, педагогикалық, өндірістік, диплом алдындағы) басқару құрылымын жетілдіру;

- оқу үдерісін кадрлармен қамтамасыз ету;
- болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісіне студенттік басқару органдарын жұмылдыру;
- университеттің, факультеттің, кафедралардың оқу-материалдық базасын дамыту;
- студенттің мамандықты, пәндер мен элективті курстарды таңдау еркіндігін қамтамасыз ету;
- оқылатын субъектілер үшін оқу-әдістемелік және дидактикалық ресурстарды құру;
- игерілген мамандандыруды «Педагогтың кәсіби ұтқырлығы» арнайы курспен және элективті курстармен: «Жұмысшы мамандығы бойынша практикум (тігінші, ағаш ұстасы, автослесарь)», «Педагогикалық шеберлік», «Кәсіптік оқыту жүйесіндегі педагогикалық менеджмент» болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби даярлығының базалық және ұқсас білім беру бейінінің өзгермелілігін қамтамасыз ететін басқа да элективті пәндермен толықтыру:
- университетте ұсынылған педагогикалық модельді сәтті жүзеге асыру үшін педагогикалық жағдайлар жасау;
- оқу үдерісіне тиімді формалар, әдістер мен оқу құралдарын жасау және енгізу.

Бағдарламаны іске асыру нәтижелері бойынша пікірталастар мен тыңдаулар өткізу; 2021ж.

Бағдарламаны іске асыру мерзімі мен кезеңдері: - бірінші кезең - 2017-2018 жылдар; - екінші кезең - 2018-2019 жылдар; - үшінші кезең - 2019-2020 жылдар

Бағдарламаны іске асыру тиімділігінің негізгі көрсеткіштері болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру деңгейлерінің жоғарылауы мен сабақтастығы, оқу үдерісінің сапасы мен тиімділігі; студенттердің кәсіби дайындық сапасына қанағаттануы.

Орындауды бақылауды кафедра жүзеге асырды.

Кесте 17 -«Педагогтың кәсіби ұтқырлығы» арнайы курсының тақырыптық жоспарлау

№ p/c	Тақырыптардың аталуы	Тео. сабақ	ПрактСа бақ
1	Кіріспе. Болашақ педагогтарды кәсіби даярлау жүйесіндегі «Педагогтың кәсіби ұтқырлығы» арнайы курсының мақсаты, міндеттері және рөлі	1	2
2	Қазақстан Болон үдерісіне қатысушы елдер достастығында ұтқыр мамандарды қалыптастыру векторы ретінде.	1	2
3	Кәсіби ұтқырлық қазіргі заманғы маманның педагогикалық категориясы мен сипаттамасы ретінде.	1	2
4	Кәсіби ұтқырлық болашақ педагогтың интеллектуалды әлеуеті және педагогикалық шындыққа жауап беру тәсілі ретінде	1	2

5	Болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру мен дамытудың стратегиялық нұсқаулары мен болашағы	1	2
6	Білім беру үдерісінің тұлғаны іс-әрекет субъектісі ретінде қалыптастыруға және университет түлегінің кәсіби әлеуетін дамытуға бағыттылығы	1	2
7	Ұтқыр педагогтың кәсіби маңызды жеке қасиеттері, оның жұмысының тиімділігіне әсері	1	2
8	Болашақ кәсіби қызметтің ерекшеліктеріне байланысты болашақ кәсіптік оқыту педагогының басым қасиеттері	1	2
9	Қызмет субъектісі өзінің кәсіби мүмкіндіктері мен қабілеттерінің өзін-өзі бағалау	1	2
10	Ұтқыр педагогтың кәсіби құндылықтарының түрлері	1	2
11	Педагогтың кәсіби-ұтқыр тұлғасының дамуын анықтайтын факторлар	1	2
12	Болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын дамытудың интерактивті құралдары	1	2
13	Қашықтықтан оқыту технологиялары	1	2
14	Кәсіби ұтқырлығын өзін-өзі бағалау әдістері	1	2
15	Қорытынды сабақ	1	2
	Жалпы сағаттар	15	30

Арнайы курстың мазмұнына тоқталсақ,

Тақырып 1. Кіріспе. Болашақ педагогтарды кәсіби даярлау жүйесіндегі және ғылыми білімнің салаларындағы «Педагогтың кәсіби ұтқырлығы - оның кәсіби мансабындағы сәттіліктің негізі» арнайы курсының мақсаты, міндеттері және рөлі. Адамның кәсіби ұтқырлығы туралы жалпы түсінік және оның мамандық талаптарына тиімді бейімделудегі маңызы, еңбек нарығының конъюнктурасына байланысты кәсіби қызметтің жаңа байланысты түрлерін өзгертуге және игеруге дайындық.

Тақырып 2. Қазақстан Болон үдерісіне қатысушы елдер достастығында ұтқыр мамандарды қалыптастыру векторы ретінде.

Ұтқырлық әлемде болып жатқан интеграциялық үдерістердің шарты және салдары ретінде.

Қазақстанның Болон үдерісіне Еуропалық жоғары білім беру аймағына (ЕЖББА) толыққанды қатысушы ретінде қосылуы және университеттердің Ұлы Хартиясына кіруі жоғары білім алу үшін ортақ кеңістікті құрудың болып табылады. Бірыңғай басымдықтарды, мақсаттар мен оларға қол жеткізу тетіктерін әзірлеу (ұтқырлық, аккредиттеу, сапаны бақылау және т.б.). Болон үдерісіне қатысатын кез-келген елде жұмысқа орналасу үшін түлектер құқығымен ұтқыр мамандарды даярлау.

Жоғары оқу орындарының ұлттық жүйелерінің үйлесімділігі мен салыстырмалылығы, университет түлектері арасында кәсіби ұтқырлық қажеттілігін тудырады. Әрі қарай мансап пен кәсіби өсудің болашағы.

Қазақстан Республикасындағы жоғары білім берудің үш сатылы моделінің сипаттамалары: (бакалавр, магистр және PhD докторы). Қазақстандық жоғары оқу орындарының студенттері үшін шетелдік жоғары оқу

орындарында білім беру несиелерін қабылдау. Еуроаймақтағы қазақстандық жоғары білім туралы дипломдардың конверттілігі.

Тақырып 3. Кәсіби ұтқырлық қазіргі заманғы маманның педагогикалық категориясы мен сипаттамасы ретінде.

Педагогтың кәсіби ұтқырлығының мәні. Түрлері (көлденең, тігінен).

Белгілер (ішкі және сыртқы ұтқырлық). Ішкі ұтқырлық. Сыртқы ұтқырлық. Жеке және кәсіби даму, жаңа әдістерді, технологияларды, кәсіби қызметтің формаларын игеруге дайындық (позициясын, кәсібін, жұмыс орнын, кәсібін өзгертуге дайын болу). Сипаттамалары - объективті, субъективті, сипаттамалық.

4-тақырып. Кәсіби ұтқырлық болашақ педагогтың интеллектуалды әлеуеті және педагогикалық шындыққа жауап беру тәсілі ретінде. Кәсіби ұтқырлық форматындағы болашақ педагогтың интеллектуалды әлеуеті (ақыл-ой күшінің бағыты, қойылған мақсаттарға жету үшін адамның ақыл-ой әрекеті құралдарының жиынтығы - педагогикалық шындыққа ұтқырлығы).

Интеллектуалды әлеует дамып келе жатқан «Мен-тұжырымдама» ретінде, болашақ мамандардың маңызды кәсіби және әлеуметтік іс-шараларда өзін-өзі жүзеге асыруға бағыттай отырып, олардың жеке қажеттіліктерін қанағаттандыруға ықпалы.

5-тақырып. Болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру мен дамытудың стратегиялық нұсқаулары мен болашағы.

Қазіргі қоғамдағы жоғары кәсіби білім берудің негізгі міндеттері тұрғысында болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру мен дамытудың стратегиялық нұсқаулары мен болашағы.

Үздіксіз жаңарып отыратын технологиялар мен мамандардың кәсіби дайындығы үдерісінде игерген білімдер мен дағдылардың тез ескіруі арасындағы негізгі қайшылықтарды жою.

Постиндустриалды қоғамның проблемалық саласындағы мамандарды кәсіби даярлау жүйесіндегі сапалы өзгеріс.

Постиндустриалды қоғамның шынайы жағдайына сай білім беру бағдарламаларын жаңарту.

Тақырып 6. Білім беру үдерісінің тұлғаны іс-әрекет субъектісі ретінде қалыптастыруға және университет түлегінің кәсіби әлеуетін дамытуға бағыттылығы.

Кәсіби функциялардың ойдағыдай орындалуын және маманның кәсіби баспалдақтан көтерілуін қамтамасыз ету үшін кәсіби ұтқырлықты жүзеге асыруға ықпал ететін жастардың білімі, қабілеті, дағдылары, қызмет модельдері, сондай-ақ жеке сапалары мен қасиеттерін қалыптастыру.

Университет түлектерін өзін-өзі тәрбиелеу дағдыларымен, дербес қызмет тәжірибесімен және жеке жауапкершілікпен қаруландыру, оларға білім мен өндірістің әр түрлі салаларында өз құзіреттерін өз бетінше дамытуға және жетілдіруге, кәсіби ұтқырлықты дамытуға мүмкіндік береді.

Студенттердің үздіксіз педагогикалық үдеріске қатысуы және оқу үдерісіне қатысушылармен табысты кәсіби ынтымақтастығы үшін жағдай жасау.

Тақырып 7. Ұтқыр педагогтың кәсіби маңызды жеке қасиеттері, оның жұмысының тиімділігіне әсері. Болашақ мамандардың кәсіби қызметтегі инновацияларға, жаңа мамандықтар мен кәсіптерді ауыстыруға және игеруге ұтқырлығы мен дайындығын қамтамасыз етудегі кәсіби маңызды тұлғалық қасиеттердің маңыздылығы.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогының белгілі бір кәсіби маңызды қасиеттері олардың кәсіби ұтқырлығының даму деңгейіне әсері: жинақталған кәсіби білімнің жоғары деңгейі; игерілген кәсіби тәсілдер мен дағдылар жүйесін әртүрлі педагогикалық жағдайларда тиімді қолдана білу.

Тақырып 8. Болашақ кәсіби қызметтің ерекшеліктеріне байланысты болашақ кәсіптік оқыту педагогының басым қасиеттері. Болжау, жаңа идеяларды шығару, бейімделу, белсенділік таныту, қиын жеке және кәсіби жағдайлардан шығу жолын табу іскерлігі. Тіл табыса білу. Креативтілік. Дербестік. Ақпарат ағынында жылдам шарлау, кәсіптік-білім беру ортасының үнемі өзгеріп отыратын сыртқы және ішкі жағдайларына икемді жауап беру қабілеті. Өзін-өзі дамыту, өзін-өзі бағалау және рефлексия қабілеті. Кәсіби маңызды қасиеттерді жетілдіру қажеттілігі.

Тақырып 9. Қызмет субъектісі өзінің кәсіби мүмкіндіктері мен қабілеттерінің өзін-өзі бағалау. Қызмет субъектісі өзінің кәсіби мүмкіндіктері мен қабілеттерінің өзін-өзі бағалаудың диагностикалық құралы, кәсіби маңызды қасиеттердің ауырлығы және олардың кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруды қамтамасыз ететін мамандық талаптарына сәйкестігі. Дифференциалды диагностикалық сауалнама (Е.Л. Климов). «Қызығушылық картасы» әдістемесі. Л. Н. Кабардовтың кәсіби дайындық сауалнамасы. Жеке бейімділіктерді өзін-өзі бағалау әдістері және т. б.

Тақырып 10. Ұтқыр педагогтың кәсіби құндылықтарының түрлері.

Құндылықтар-мақсаттар («Мен - кәсіптік оқытудың болашақ педагогымын») бейнесін қалыптастыруға бағдарлану, өзінің белсенді бастамасын, құндылық бағдарларын ұғыну және өзін-өзі танытуға бағдарлану).

Құндылықтар–қарым-қатынас (қоғамда және кәсіби тұрғыда өзін-өзі бағалау; студенттің педагогикалық қызметке және өзіне деген қарым-қатынасының жиынтығы ретінде өзінің кәсіби ұстанымы тұжырымдамасын қалыптастыруға бағдарлау).

Құндылықтар-сапа (болашақ кәсіптік оқыту педагогы тұлғасының кәсіби маңызды қасиеттерін қалыптастыруға бағдарлануы).

Құндылықтар - білім (кәсіби-педагогикалық, конструкторлық-технологиялық, ұйымдастырушылық-технологиялық білім жүйесін меңгеруге бағдарлау).

Құндылықтар-іскерліктер (кәсіби-педагогикалық, конструкторлық-технологиялық, ұйымдастыру-технологиялық біліктер жүйесін меңгеруге бағдарлау).

Тақырып 11. Педагогтың кәсіби - ұтқыр тұлғасының дамуын анықтайтын факторлар. Макро-, мезо - және микрофакторлардың жиынтығы.

Макрофакторлар - білім беру саласындағы мемлекеттік саясатқа байланысты әлеуметтік-құқықтық және әлеуметтік-экономикалық сипаттағы факторлар (білім беру саласындағы заңнамалық өзгерістер, ақпараттандыру және саралау; елдің білім беру жүйесіндегі оңтайландыру үдерістері; кәсіптің өзгеруі - кәсіптік қызметтің даярлығы мен түрлері бағыттарының спектрін кеңейту, түрлендіру, оның қоғамдағы беделін арттыру немесе төмендету).

Мезофакторлар - өңірдің ерекшеліктеріне және өңірлік білім беру саясатының ерекшеліктеріне байланысты факторлар; сапалы кадрлық әлеует; кәсіптік-педагогикалық қоғамдастықтардың дамыған жүйесі; жоғары білім берудің бейінді білім беру ұйымдарының болуы, олардың мәртебесі, осы жоғары оқу орындарында педагог кадрларды даярлаудың бағыттар спектрі мен бейіндері, олардағы білім сапасы және т. б.

Микрофакторлар - болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын анықтайтын жеке қасиеттерге байланысты факторлар; объективті ұйымдастырушылық-әлеуетті сипаттағы факторлар (болашақ Педагогтың кәсіби даярлығы жүзеге асырылатын білім беру ұйымының типі мен түрі; оның мәртебесі, қаржылық-материалдық жай-күйі және қазіргі заманғы оқу-материалдық техникалық базамен қамтамасыз етілуі; дамытушы кәсіби-жеке ортаның болуы; базалық кәсіпорындардың жоғары оқу орындарымен әлеуметтік әріптестігі, білім беру бағдарламаларын түзету және т. б.); кәсіби ұтқырлықты дамытуға және кәсіби бейімделуге және кәсіби педагогикалық қызметті жүзеге асырудың өзгермелі жағдайларында үздіксіз кәсіби өзін - өзі дамытуға және өзін-өзі жетілдіруге дайындыққа жеке тұлғаның ішкі мотивациясымен байланысты субъективті әлеуметтік-жеке сипаттағы факторлар.

Тақырып 12. Болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын дамытудың интерактивті құралдары

Техникалық құралдар: компьютерлік жабдық (компьютер және оның перифериялық құрылғылары, интерактивті жабдық, мамандандырылған бағдарламалық қамтамасыз ету және т. б.).

Мобильді техникалық құралдар (мобильді сыныптар, Ноутбуктар, нетбуктар, планшеттер, смартфондар және т.б.).

Дидактикалық электронды білім беру ресурстары - интерактивті оқыту құралдары. Интернет желісіне қол жеткізу технологияларын, мобильдік құрылғылар диапазонын, әлеуметтік желілердегі виртуалды қарым-қатынасты және интернет сервистерін пайдалану.

Тақырып 13. Қашықтықтан оқыту технологиялары. Қашықтықтан оқыту технологиялары, электрондық білім беру ресурстары, мобильді және Интернет-технологиялар арқылы электрондық оқыту (e-learning).

Мобильді және заманауи білім беру ақпараттық-коммуникациялық технологиялары нақты және виртуалды шындықты біріктіретін ақпараттық қоғам дидактикасының соңғы жетістіктеріне негізделген интерактивті өзара әрекеттесу арқылы оқытуды жүзеге асыру құралы ретінде.

Тақырып 14. Кәсіби ұтқырлықты өзін-өзі бағалау әдістері.

Кәсіби ұтқырлықтың өзін-өзі бағалау параметрлері бойынша іріктеп тексеру: жеке шығармашылық (Е.Е. Туник) шкаласы бойынша: қызығушылық, қиял, күрделілік, тәуекелге бейімділік; ерікті өзін-өзі реттеу (А.Г. Зверков, Е.В. Эйдман); жанжалдағы мінез-құлық стилі (К. Томас бейімдеген Н.В. Гришина); кәсіби қызметке ынталандыру (К. Замфир модификациялаған, А. Реан); мамандыққа қанағаттану (В.А. Ядова, модификациялаған Н.В. Кузьмина, А.А. Реан); тұлғаның бағыттылығы (В. Смекал, М. Кучер).

Тақырып 15. Қорытынды сабақ

«Жұмысшы мамандығы бойынша практикум (тігінші, ағаш ұстасы, автослесарь)», «Педагогикалық шеберлік», «Кәсіптік оқыту жүйесіндегі педагогикалық менеджмент» пәндері мазмұны болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын арттыруда маңызды рөл атқарды [230].

ЖОО-да болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделін сәтті жүзеге асыруға бағытталған «Педагогтың кәсіби ұтқырлығы» сипатталған арнайы курсынан басқа, біз бұл үдеріске бірқатар өзгерістер енгіздік.

Атап айтқанда, біздің Бағдарлама студенттердің таңдаған кәсібін игеру барысында тұлғаның жан-жақты дамуы мен өзін-өзі жүзеге асыруы бойынша элективті курстар мен факультативтердің факультетаралық «банкін» қосуды қарастырды. Эксперименттің қалыптасу кезеңінде бұл болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби даярлығының негізгі және сабақтас білім беру профилінің өзгергіштігін қамтамасыз ететін факультативтер, элективті курстар мен таңдау курстарын енгізу арқылы «Көркем еңбек технологиясы және кәсіпкерлік» және «Тігін бұйымдарын конструкциялау мен модельдеу» оқу траекториялары бойынша игерілген мамандандыру мысалында жүзеге асырылады (18-кесте).

Осылайша, жоғары оқу орнының білім беру үдерісіне тәжірибелік-зерттеу жұмыстарының қалыптастыру кезеңінде эксперименттік топтарға педагогикалық кәсіби ұтқырлықты қалыптастырудың моделін практикаға қосу бағдарламасын енгізу арқылы жүзеге асырылды.

Негізінен трансформациялық функцияны орындайтын эксперименттің осы кезеңінде болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің динамикасы зерттелді. Модельге нақтылаулар мен түзетулер енгізілді. Оны тиімді іске асырудың педагогикалық шарттары нақтыланды. Диагностикалық бөлімдердің көмегімен студенттердің кәсіби ұтқырлық деңгейлеріндегі өзгерістер тіркелді. Біздің ойымызша, университеттің білім беру үдерісінде студенттің қалыптасуының әртүрлі кезеңдерінде қол жеткізген кәсіби ұтқырлық деңгейін арттыра алатын әдістер мен құралдардың тиімділігі тексерілді.

Модельді іске асырудың әдістері мен құралдарын таңдау оқытудың мамандандырылу талаптарымен, тұлғаның дамуы мен өзін-өзі дамытуына арналған нұсқаулармен, кәсіби ұтқырлықты қалыптастырудың әр кезеңіндегі студенттер қызметінің сипатымен, оқу материалын меңгеру деңгейімен (Дж.

Кэррола, Б.С. Блума, Д.Г. Левитеса, М. В. Кларин материалдары бойынша «толық меңгеру» технологиясы) және әр түрлі оқу пәндерінің маңызды элементтеріне енгізілген белгілі бір дидактикалық тапсырмаларды орындау қабілеттерінің болуы.

Кесте 18 - «Көркем еңбек және кәсіпкерлік технологиясы» және «Тігін бұйымдарының дизайны және модельдеу» оқу траекторияларына арналған факультативтермен, мамандандыру пәндері, элективті курстар арқылы оқу және бағдарламалық пәндерімен күшейту

Оқу мерзімінің басталуы 2018-2019 оқу жылы

Пәннің аты	Курс	Сағат саны	кредиті
«Коммуникативті ұтқырлық» модулі			
Қазақ тілі	1	270	10
Шетел тілі	1	270	10
Кәсіби қазақ(орыс) тілі	2	90	3
Кәсіби бағытталған шетел тілі	2	90	3
Ақпараттық-коммуникациялық технологиялар(ағыл. тілінде)	1	135	5
«Педагогикалық шеберлік негіздері» модулі			
Педагогикалық мамандыққа кіріспе	1	90	3
Педагогика	1	90	3
Абайтану	2		3
Қоғамдық сананы жаңғырту және оның өзекті мәселелері	2	90	3
Этнопедагогика	2	90	3
«Кәсіби технологиялық даярлық» модулі.			
Жұмысшы мамандығы бойынша практикум (тігінші,ағаш ұстасы, автослесарь) 1 бөлім/	2	120	4
Жұмысшы мамандығы бойынша практикум (тігінші, ағаш ұстасы, автослесарь) 2 бөлім/	2	120	4
Кәсіби педагогика	1	120	4
Кәсіпке оқытудағы заманауи технологиялар	3	90	3
Педагогикалық шеберлік	3	90	3
Кәсіптік оқыту жүйесіндегі педагогикалық менеджмент	2	120	4

Қолданылатын зерттеу әдістері мен диагностикалық құралдар модельдің барлық компоненттері (қажеттілік-мотивациялық, когнитивті, процессуалдық және рефлексивті-бағалау) бойынша студенттерге сауалнама мен тестілеуді қамтыды. Заманауи білім беру технологияларын, ЖОО-да білім беру үдерісін ұйымдастыруға қойылатын нормативтік құжаттардың талаптарын білуге ерекше назар аударылды.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың *бірінші кезеңінде* оқытудың түсіндірме және танысу әдістеріне артықшылық берілді, өйткені осы кезеңдегі студенттердің қызметі, әдетте, репродуктивті болып табылады.

Мұндай қызмет студенттердің типтік мәселелерді шешу бойынша меңгерген ақпаратын білуге, ажыратуға, тануға және көбейтуге бағытталған. Бұл қызметтің сипаты, тиісінше, модельді іске асыру әдістерін таңдауды анықтады. Атап айтқанда, студенттерге оқытылатын пәндер бойынша оқу материалының мазмұнымен танысуды жеңілдететін әдістер. Зерттеу объектілерін, үдерістерді немесе басқа ұқсас объектілердегі әрекеттерді түсінуге және ассимиляциялауға, ажыратуға және тануға ықпал етеді.

Бұл кезеңде білімді игеру оқытылатын пәндердің маңызды элементтері туралы ең көп кездесетін идеялармен шектеледі. Бастапқы кәсіби база бойынша білім жинақталады, оларды пәнаралық білім беру кеңістігінде бұрын зерттелген материалмен бірге өзектендіру жүзеге асырылады.

Кәсіби ұтқырлықты қалыптастырудың осы кезеңіндегі білімді игеру үдерісіне кез-келген сыртқы көз ықпал етеді. Оларға мыналарды жатқызамыз: оқытушы-тәлімгер, қағаз немесе электрондық тасығыштардағы Оқу құралдары, анықтамалықтар немесе нақты оқу немесе өмірлік ситуациялар.

Болашақ педагогтың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің *екінші кезеңінде* іс-әрекет сипатына байланысты оқу мәселелерін шешуге басымдық бере отырып, студенттердің кәсіби білімдерін игерудің тиімді формасына басымдық берілді.

Енгізілетін модельді іске асырудың бұл кезеңі репродуктивті алгоритмдік іс-әрекеттерді орындау негізінде жатқан, бұрын игерілген материал бойынша ақпаратты студенттердің өз бетінше қолдануына негізделеді (В.П. Беспалько және М.В.Кларин бойынша).

Осы кезеңде болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісі мыналарға негізделеді:

- студенттердің нақты оқу пәндерін оқу кезінде базалық түсініктерді меңгеруі;

- әр пән туралы білім мен идеялардың жиынтығын игеру және нақты жағдайларда әр өкілдікті қолдану дағдыларын дамыту, яғни алынған дағдыларды автоматизмге жеткізу және ақпаратты өз интерпретациясында көбейту;

- әр түрлі әрекеттерді талдай білуді және олардың ықтимал салдарын болжай білуді білдіретін ауызша ойлау тетіктерін енгізу;

- стандартты емес жағдайларда стандартты емес есептерді шешу кезінде алған білімдерін қолдану қабілетінің болуы [231].

Бұл тетіктердің «жұмыс істеуі» үшін және оқу үдерісі тиімдірек болуы үшін репродуктивті және белсенді оқыту әдістерін біріктірген жөн, бұл студенттерді зерттелетін материалға қызықтыруға және бұрын үйренген іс-әрекет үлгісін қолдану негізінде оқу мәселелерін шешуде алынған ақпаратты қолдануға көмектеседі.

Болашақ кәсіптік білім беру педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің үшінші кезеңі студенттердің оқу іс-әрекетінің өнімді және шығармашылық сипатына бағытталған. Яғни, студент «бастапқы ақпаратты өзгерту қабілетіне ие болған кезде, ақпаратты игерудің ең жоғары деңгейіне және оны игеруге ие болады, сондықтан ол үйренген дағдыларын беру арқылы шешетін әртүрлі топтардың мүмкін болатын міндеттеріне айналады».

Бұл кезең бұрын үйренген білім, типтік емес мәселелерді шешу дағдылары қолданылған әрекеттерге негізделген. Осы іс-шаралар барысында студенттер ғылыми-зерттеу және өнертапқыштық қызметке бағытталған. Олар үшін объективті жаңа немесе субъективті түрде жаңа ақпарат алу (тек өздері үшін жаңа). Студенттердің кәсіби білімді толық меңгергенін және кәсіби ұтқырлықтың көріну деңгейін көрсететін түбегейлі жаңа ақпаратты құру.

Осы кезеңдегі педагогтың негізгі міндеті студенттердің жеке қабілеттері мен қызығушылықтарын ескере отырып, олардың шығармашылық жұмысы үшін жағдай жасауды көздеді (§2.1 Қараңыз).

Осы мақсатта модельді іске асырудың осы кезеңінде белсенді және интерактивті әдістер қолданылды [232], соның ішінде студенттің ой- пікірінің жалпы пікірден жеке тұжырымдарға ауысуына негізделген ішінара іздеу және зерттеу әдістері.

Шешілетін оқу міндеттеріне және оқу материалын баяндау қарқынына байланысты студенттердің жеке ерекшеліктерін ескере отырып, болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің барлық кезеңдерінде интерактивті режимде оқытудың мынадай нысандары мен әдістерін қолдану практикада болды: проблемалық және бинарлық дәрістер, дәріс-әңгімелер, баспасөз-конференция дәрістері, әңгіме-сенімдер, демонстрациялар-сенімдер, жобалар, жаттығулар, кейс-әдіс, дөңгелек үстелдер, бақылаулар, тренингтер, пікірталастар, дебаттар, шағын топтардағы жұмыстар, ми шабуылы, дидактикалық және шығармашылық ойындар (рөлдік, іскерлік, ұйымдастырушылық-әрекеттік), мастер-кластар, экскурсиялар, конкурстар, олимпиадалар және т. б.

Тренинг - бұл білімді, іскерлік дағдыларды дамытуға және жеке тұлғаны әлеуметтендіруге бағытталған белсенді оқыту әдісі. Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының барлық мүмкіндіктерін ашуға және әртүрлі психологиялық мәселелерді шешімін табуға бағыттайды. Біздің зерттеуімізде болашақ педагогтардың анықталған дағдыларын дамытуға арналған, өз жолын таба білуді анықтайтын үш модель дағдылық тренингтер қолданылды:

проблемаларды шешу, қарым-қатынас, еңбекқорлық, өзіне деген сенімділік, сыни ойлау, өзін-өзі басқару, жеке даму, тәжірибе тұжырымдамалау және т.б. Практикалық жұмыста студенттермен тренингтің кейбірінің сипаттамасы келесі параграфта, ал толық нұсқасы өзіміз дайындаған практикалық құралда беріледі.

Коучинг - сөзбе-сөз оқыту, жаттықтыру; коучинг; серіктестердің сенімді, белсенді және шығармашылық өзара әрекеттесу үдерісі. Коуч-коуч, маман, әріптестерге нақты тақырыптар бойынша өздерінің кәсіби білімдерін, дағдылары мен іскерліктерін жетілдіруге көмектесетін сарапшы. Ол үшін коуч білім алушыға не істеу керектігін түсініп, қажетті нәтижеге қол жеткізуге көмектесетін интерактивті әдістерді өз бетінше анықтауға мүмкіндік береді. Экспериментте қолданылатын коучинг әдісі қолданыстағы оқу тәжірибесін бірлесіп түсінуге, идеялармен алмасуға, серіктес мекемелердің қызметкерлері тәлімгерлік үдерісінде студенттермен тәжірибе алмасатын рефлексивті диалогқа тартуға негізделген. Коучинг студенттердің белгілі бір тақырып бойынша болашақ мамандығына деген қызығушылығын арттыруға және белгілі бір педагогикалық қызметті өз бетінше сынап көру үшін оларға кәсіби қолдау көрсетуге бағытталған.

Консалтинг – белгілі бір білім саласында кеңестер беру. Кеңестер беру кезінде проблемалардың себебтері түсіндіріледі. Бүгінгі әлеуметтік проблемалардың пайда болуына ықпал ететін оқиғалар контекстінде жеке тәжірибе қарастырылады, яғни белгілі бір проблема контекстінде сараптамалық тәсіл ұсынылады.

Пікірталас әдісі - бұл оқу материалындағы даулы тақырыптарды талдауға бағытталған және оқушылардың әртүрлі ұстанымдарын біріктіретін оқыту әдісі. Бұл әдіс проблемалық жағдайға негізделген және семинарларда кеңінен қолданылады. Осылайша, эксперименттің қалыптастырушы кезеңінің нәтижелері бойынша пәндердің эксперименттік топтарында болашақ кәсіптік білім беру педогогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделін енгізгеннен кейін оның компоненттерінің қалыптасуына салыстырмалы талдау жүргізілді. Атап айтқанда, зерттелген компоненттер арасындағы қатынастар бір типтегі метрикалық шкала бойынша өлшенген екі айнымалы арасындағы қатынасты зерттеу үшін EXCEL-де қолданылған Пирсонның корреляция коэффициентін (R-Pearson) қолдана отырып, корреляциялық талдау арқылы талданды (20-кесте).

Қалыптастырушы эксперименттің мәліметтері бойынша модельдің барлық компоненттері арасында тығыз байланыс орнатылды және анықтау эксперименті барысында орнатылған байланыстар расталды: мотивациялық-қажеттілік және когнитивті компоненттер ($R = 0,582852$ болды, $R = 0,708427$ болды); мотивациялық -қажеттілік және процессуалдық компоненттер ($R = 0,538556$ болды, $R = 0,700857$ болды); когнитивті және процессуалдық компоненттер ($R = 0,332605$ мәнге ие болды, $R = 0,691134$ болды), рефлексивті бағалау және мотивациялық-қажеттілік компоненттер ($R = 0,452605$ ие болды, $R = 0,581134$ болды),); процессуалдық және рефлексивті бағалау ($R = 0,428555$

болды, $R = 0,680858$ болды). Қалыптастыру эксперимент нәтижесінде болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығының деңгейі кесте – 19 берілді.

Кесте 19 - Қалыптастыру эксперименті нәтижесінде болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығының деңгейі (%-бен)

Деңгейлер	Өлшемдер							
	мотивациялық-қажеттілік		когнитивті		процессуалды		рефлексивті – бағалау	
	БТ	ЭТ	БТ	ЭТ	БТ	ЭТ	БТ	ЭТ
Төмен	49,7	18,8	46,7	23,0	55,3	24,2	31,4	25,1
Орта	24,8	46,6	32,5	45,1	28,8	48,3	45,9	45,8
Жоғары	25,5	34,6	20,8	31,9	15,9	27,5	22,7	29,1

Алынған мәліметтер болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының ұтқырлық танытып мансапты жетістікке жету үшін кәсіби ұтқырлықтың маңыздылығын, кәсіби саладағы инновациялық өзгерістерді қабылдауды, жаңа аралас мамандықтар мен кәсіптерді ауыстыруға және игеруге дайын екендігін көрсетеді.

Қалыптастырушы эксперимент кезеңінің нәтижелері мұндай компоненттің басым екенін дәлелдеді, өйткені оның көрсеткіштері басқа компоненттердің көрсеткіштерімен салыстырғанда маңызды корреляциялық байланыстардың көп мөлшерін көрсетеді. Бұл болашақ кәсіптік оқыту педагогтарын кәсіби ұтқырлыққа, олардың білімі, іскерлігі мен дағдысын толықтыруға және жаңартуға, олардың қызмет бейінін өзгерткен кезде олардың мүмкіндіктеріне сәйкес бір қызмет саласынан екіншісіне ауысуына дайын екендігін көрсетеді.

Сонымен, университетте болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру бағдарламасын енгізу жоғары кәсіптік білім беру бағдарламалары бойынша оқытуды даралау мен саралаудың жарқын көрінісі болып табылады. Бұл білім беру үдерісінің құрылымындағы, мазмұны мен ұйымдастырылуындағы өзгерістерге байланысты студенттердің танымдық және кәсіби мүдделерін, олардың бейімділігі мен қабілеттерін толығымен ескеруге мүмкіндік береді.

Тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың нәтижелерін салыстырмалы талдау және түсіндіру бойынша зерттеу жұмысымыздың келесі тараушасында қарастырамыз.

2.4. Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделінің тиімділігін анықтаудың эксперименттік жұмысының нәтижелерін өңдеу, талдау және интерпретациялау

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделінің тиімділігін тексеру бойынша эксперименттік жұмысымыздың логикалық қорытындысы осы үдеріс туралы қажетті ақпарат

алу болды. Оны алу жоғарыда ғылыми-объективті тұжырымдалған гипотезаны дәлелдеуді және тексеруді қамтамасыз етуге бағытталған.

Бүкіл эксперимент барысында болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің динамикасы бақыланды, экспериментке қатысушылардың жеке өзгерістері бойынша алынған мәліметтерді өңдеу, талдау және интерпретациялау жүргізілді.

Жоғарыда айтылғандай, болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін таным әдісі ретінде педагогикалық экспериментті ұйымдастыру 2017 жылдан 2021 жылға дейін М.Әуезов атындағы ОҚУ, Оңтүстік Қазақстан мемлекеттік педогогикалық университеті және А.Ясауи атындағы ХҚТУ негізінде жүзеге асырылды. Экспериментке қатысушылар мен зерттелетін үдеріске педагогикалық әсердің тиімділігін анықтауға бағытталған. Мұндай әсер болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың педагогикалық моделін ЖОО-ның оқу үдерісіне енгізудің арнайы әзірленген бағдарламасының (§2.3) көмегімен жүзеге асырылды.

Бағдарлама Кәсіптік оқытудың болашақ педагогтарын даярлау үдерісіне түбегейлі жаңа және маңызды өзгерістерді мақсатты енгізуге бағытталған:

- ұсынылған гипотезаның негізділігі мен дұрыстығын объективті ғылыми тексеруді қамтамасыз ету;
- ұсынылған модельдің тиімділігін практикалық тексеру, болжамды педагогикалық жағдайлар кешені және қарастырылған үдерісті әдістемелік қамтамасыз ету.

Бұл ретте оқытуды ұйымдастырудың мазмұнына, әдістеріне, құралдары мен нысандарына, педагогикалық әсерлер мен оларды бакалавриат студенттерін кәсіптік даярлаудың оқу үдерісіне енгізу нәтижелері арасындағы себепті байланысты анықтауға ерекше назар аударылды.

Педагогикалық экспериментті іске асыру бұрын сипатталған критериалды-диагностикалық құралдардың көмегімен жүргізілді және тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың үш кезеңін қамтыды: 1-кезең - ұйымдастырушылық-диагностикалық (айқындаушы); 2-кезең - қалыптастырушы; 3-кезең - қорытынды-жалпылау кезеңі.

Тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың әрбір кезеңінің мазмұндық құрамдас бөліктері оның мақсаттарымен, міндеттерімен және іске асыру әдістерімен айқындалды (20-кесте).

Кесте 20 - Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын (КҰ) қалыптастыру бойынша тәжірибелік-эксперименттік жұмыс кезеңдерінің мазмұндық құрамдас бөліктерінің сипаттамасы)

Эксперимент кезеңдері мен міндеттері	Мақсаты мен әдістері
1-ші кезең - ұйымдастырушылық-диагностикалық (айқындаушы) (2017 -2018 жж.) - бірінші курс	
1. Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлық туралы қалыптасқан	Мақсаты - болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығының

<p>түсініктерді зерделеу.</p> <p>2. Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарында кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру үдерісін белсендіретін психологиялық-педагогикалық детерминанттарды анықтау.</p> <p>3.Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарында кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру үдерісінің бақыланатын параметрлерін анықтау.</p> <p>4. Эксперименттің басында болашақ кәсіптік оқыту педагогтарында кәсіби ұтқырлықтың қазіргі жағдайын анықтау.</p> <p>5. Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарында кәсіби ұтқырлықты қалыптастырудың педагогикалық жүйесін болжау.</p>	<p>бастапқы деңгейінің жай-күйін анықтау, оны қалыптастырудың негізгі тәсілдерін анықтау.</p> <p>Әдістері - сауалнама, тестілеу, оқытушылармен және студенттермен әңгімелесу, ғылыми, оқу-әдістемелік және арнайы әдебиеттер мен озық педагогикалық тәжірибелерді зерделеу.</p>
<p>2-ші кезең – қалыптастырушы (2018-2019 жж.) – екінші –үшінші курстар</p>	
<p>1.Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың тұжырымдамалық негіздерін анықтау.</p> <p>2. Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру бойынша түзету бағдарламасын және оны қамтамасыз ету бойынша материалдарды әзірлеу.</p> <p>3. Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделінің сәтті жұмыс істеуінің педагогикалық жағдайларының кешенін болжау және оның тиімділігін бағалау.</p> <p>4. ЖОО-ның нақты педагогикалық үдерісінде болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың педагогикалық жүйесін сынақтан өткізу.</p>	<p>Мақсаты - болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың педагогикалық жүйесін дайындау, апробациялау және енгізу.</p> <p>Әдістері - оқытушылармен және студенттермен әңгімелесу, олардың сауалнамасы; тренингтер, тимбилдингтер (ағылш. team building-команда құрылысы); шығармашылық жобалар әдісі, білім мен іскерліктерді критериалды бағалаудағы дескрипторлар, жадты дамыту әдістері.</p>
<p>3-ші кезең - қорытынды-жалпылау (2020 ж.) - төртінші курс</p>	
<p>1. Университеттің оқу үдерісінде арнайы әзірленген, сыналған және іске асырылған құрылымдық-мазмұндық модель негізінде болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын мақсатты қалыптастырудың сәттілігі туралы зерттеу гипотезасын растау.</p> <p>2. Математикалық өңдеу эксперименттік деректер</p>	<p>Мақсаты - тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың алынған нәтижелерін талдау, ұғыну және қорыту.</p> <p>Әдісі - ЖОО оқытушылары және студенттерімен әңгімелесу әдістері; аналогия әдісі, Ғылыми зерттеуі нәтижелерін статистикалық өңдеу</p>

Ұйымдастыру-диагностикалық (айқындаушы кезең) 1-2 семестр бойы 5B012000 - Кәсіптік оқыту мамандығы студенттерімен өткізілді. Эксперименттің бұл кезеңі субъектілерде кәсіби ұтқырлықтың бастапқы деңгейін өлшеу мақсатында жүргізілген алғашқы кіріс бақылауды қарастырды.

Қалыптастырушы кезең 3-ші–6-шы семестрлерде өткізілді және экспериментке қатысушыларға қалыптастырушы экспериментті жүргізген соң

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығының айқындылық деңгейін анықтаудың аралық кесіндісін болжады. Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың педагогикалық моделін және педагогикалық жағдайларды ЖОО-ның оқу үдерісіне енгізу бағдарламасын іске асыру есебінен ұйымдастырушылық және әдістемелік түзетулер енгізу арқылы жүргізілді.

Эксперименттің ұйымдастырушылық-диагностикалық (айқындаушы) және қалыптастырушы кезеңдерін біз бұрын 2.2 және 2.3 тараушада сипаттадық.

Қорытынды-жалпылау кезеңі (7-8 семестр) тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың алынған нәтижелерін өңдеу, талдау және түсіндіру мақсатында өткізілді. Ол болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың ұсынылған моделінің тиімділігін тексеруге бағытталған. Сондай-ақ қорытынды ұсыныстарды тұжырымдау. Бұл кезең 2.1 тараушада сипатталған, көрсетілген модельді іске асырғаннан кейін зерттелетін кәсіби ұтқырлықтың қалыптасу деңгейін және оның сәтті жұмыс істеуінің болжамды педагогикалық жағдайларын анықтау үшін жүргізілген қорытынды бөлімде қарастырамыз.

Тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың 3-ші кезеңінің негізгі міндеттері:

- алынған нәтижелерді қорытындылау;
- математикалық өңдеу әдістерін таңдау;
- алынған деректердің нәтижелерін өңдеу, жүйелеу және салыстыру;
- жоғары мектепте кәсіптік оқытудың болашақ педагогтарын даярлау тәжірибесіне зерттеу нәтижелері мен ұсынымдарды енгізу;
- мамандарды кәсіби даярлау сапасын арттыру мақсатында болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру тәжірибесін практикаға енгізу.

Бақыланатын параметрлер бойынша кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру үдерісінде сыналушылардың жеке өзгерістер деңгейінің өзгеру серпіні зерттелетін үдерістің әрбір үш кезеңінің соңында жүргізілетін диагностикалық қималарда (кіріс, аралық және қорытынды қималар) белгіленді.

Эксперименттік мәліметтерді өңдеу және алынған нәтижелерді түсіндіру ғылыми-зерттеу әдістері кешенінің көмегімен жүзеге асырылды. Мысалы: студенттердің іс-әрекеті мен іс-әрекетін зерттеудің диагностикалық, эмпирикалық, эксперименттік және праксиметриялық әдістері, Математикалық статистика әдістері.

Математикалық статистика әдістерінде үлгінің максималды және минималды элементтері, медиан, корреляциялық талдау, Пирсон өлшемі қолданылды. Сондай-ақ, Windows үшін SPSS (Social Science үшін Statistical Package) және Microsoft Excel пакетіне арналған деректерді статистикалық өңдеу бағдарламаларының мүмкіндіктері пайдаланылды.

2017 жылдан бастап 2020 жылға дейін ЭТ студенттері модельде белгіленген әртүрлі қызмет түрлеріне (оқу-танымдық, оқу-кәсіптік, практика кезеңіндегі қызметтің барлық түрлері мен ғылыми-зерттеу) жұмылдырылды.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының барлық қызмет түрлерін әдістемелік және дидактикалық қамтамасыз етуді: «Педагогтың кәсіби ұтқырлығы» арнайы курсына, элективті курстарға «Жұмысшы мамандығы бойынша практикум (тігінші, ағаш ұстасы, автослесарь)», «Педагогикалық шеберлік», «Кәсіптік оқыту жүйесіндегі педагогикалық менеджмент» оқу-әдістемелік құралдар, осындай электронды оқулық, ситуациялық тапсырмалары бар кейстер, өзін-өзі бағалау әдістемелерінің кешені және т.б. құрады.

Бағдарламаны енгізу кезеңінде жұмыстың тәжірибелік-эксперименттік бөлігін жүргізу кезіндегі бастапқы қағидаттар Кәсіптік оқытудың болашақ педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделі және оны мамандық бойынша міндетті оқу пәндерінің циклімен байланыстыру, қойылған мақсаттар мен міндеттер шеңберінде жүзеге асырылатын қағидалар негізге алынды:

- жүйелілік; стратегиялық тұтастық; оқу үдерісін білім беру нәтижелерін диагностикалауға, қызмет субъектісінің құндылық саласына, дуальдылыққа бағдарлау қағидаттары;

- кәсіптік оқытудың болашақ педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісіне білім беру үдерісінің барлық мүдделі қатысушыларын жұмылдыру қағидаты; мақсаттылық қағидаты;

- таңдаған мамандық саласындағы кәсіптік қызметтің әртүрлі аралас түрлерінде студенттердің кәсіптік бағдарлануын кеңейту.

2.3 тараушада сипатталған аталған қағидалар педагогикалық үдерістің реттелуіне ықпал етеді және оның ішкі бірлігін қамтамасыз етеді.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінде сыналушылардың жеке өзгерістерінің деңгейлерін өлшеу бойынша диагностикалық қималардың серпіні мынадай параметрлер бойынша бақыланды:

- кәсіби ұтқырлыққа мотивация,
- жеке тұлғаның кәсіби ұтқырлықты қалыптастыруға бағыттылығы;
- білімді меңгеру дәрежесі және оларды практикалық іскерліктерге жылдам ауыстыру қабілеті;
- оқу-кәсіби және әлеуметтік ортаға бейімделу;
- кәсіби құндылықтарға тұрақты бағдарлау;
- рефлексияға қабілеттілік.

Эксперименттің айқындаушы кезеңінде жүргізілген кіріс диагностикалық бөлімі келесі нәтижелерді көрсетті (20-кесте, сурет -8).

21-кесте мен 8-суретті талдаудан көрініп тұрғандай, эксперименттің басында эксперименттік және бақылау топтарында студенттердің негізгі бөлігі кәсіби ұтқырлықтың төмен деңгейге ие болды - (45%) және орташа деңгей - (39,6%). Жоғары деңгей (15,4%) байқалды.

Алынған есептік деректер, оларды салыстыру және талдау БТ және ЭТ-дағы кәсіби ұтқырлық деңгейлерінің айқындылығындағы шамалы айырмашылықтарды көрсетеді. Негізінен төмен (46,5%) және орташа (39,4%), ал жоғары деңгей (14,1%) көрсетті. Екі топ та қажетті сапаның ауырлығымен теңестіріледі. Бұл деректер ғылыми білімнің осы саласында мақсатты жұмыс

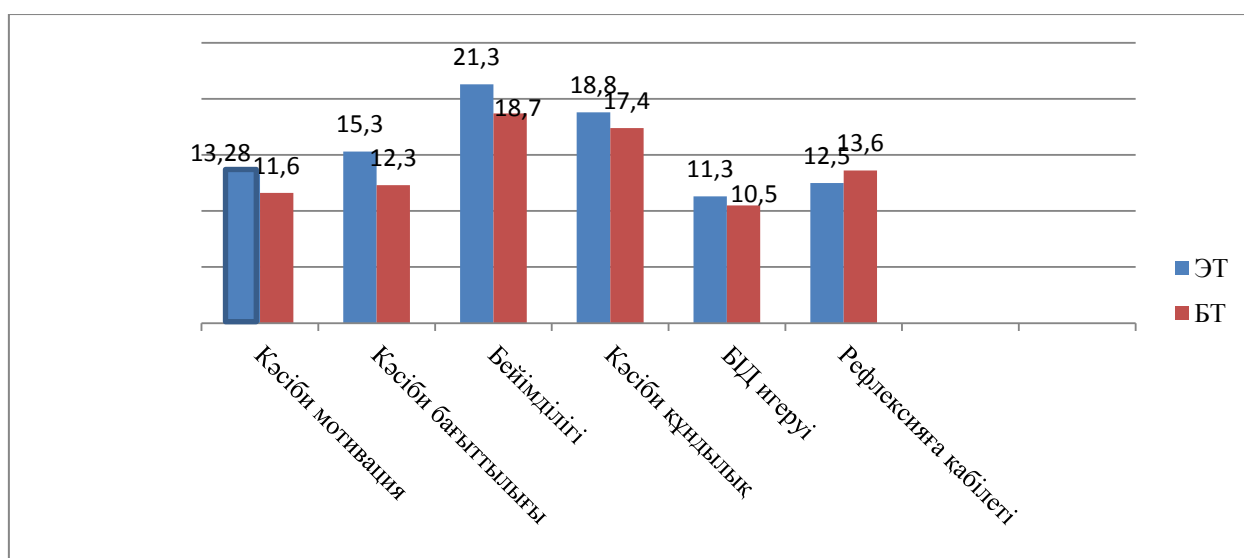
істеу қажеттілігі туралы верификациялық ақпараттың қайнар көзіне айналды. Және болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының

Кесте 21 - Эксперименттің айқындаушы кезеңінің кіріс диагностикалық бөлімінде ЭТ (72 студент) және БТ (71 студент) кәсіптік оқытудың болашақ педагогтарының кәсіби ұтқырлығының бастапқы айқындаушы деңгейін зерттеу нәтижелері (%)

Топ тар	Деңгейле р	Кәсіб и мотив ация	Кәсіби бағытт ылығы	Бейімд ілігі	Кәсіби құндыл ығы	БІД игеруі	Рефлексияға қабілеті	%
ЭТ	Жоғары	13,28	15,3	21,3	18,8	11,34	12,54	15,4%
ЭТ	Орта	45,36	41,8	32,4	46,7	39,63	31,50	39,6%
ЭТ	Төмен	41,36	42,9	46,3	34,5	49,3	55,96	45,0%
БТ	Жоғары	11,6	12,3	18,7	17,4	10,5	13,6	14,1%
БТ	Орта	46,2	45,6	30,2	38,5	41,4	34,7	39,4%
БТ	Төмен	42,2	42,1	51,1	44,1	48,1	51,7	46,5%

кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың ұйымдастырылған үдерісіне педагогикалық модель мен оны сәтті жүзеге асыру үшін педагогикалық жағдай жасау түрінде қажетті түзетулер енгізуге мүмкіндік берді.

М.Әуезов атындағы ОҚУ мен А. Ясауи атындағы ХҚТУ оқу үдерісіне енгізілгеннен кейін болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының



Сурет–8. Эксперименттің айқындаушы кезеңінің кіріс диагностикалық бөлімінде ЭТ және БТ кәсіптік оқытудың болашақ педагогтарының кәсіби ұтқырлығының бастапқы айқындаушы деңгейін зерттеу нәтижелері (%)

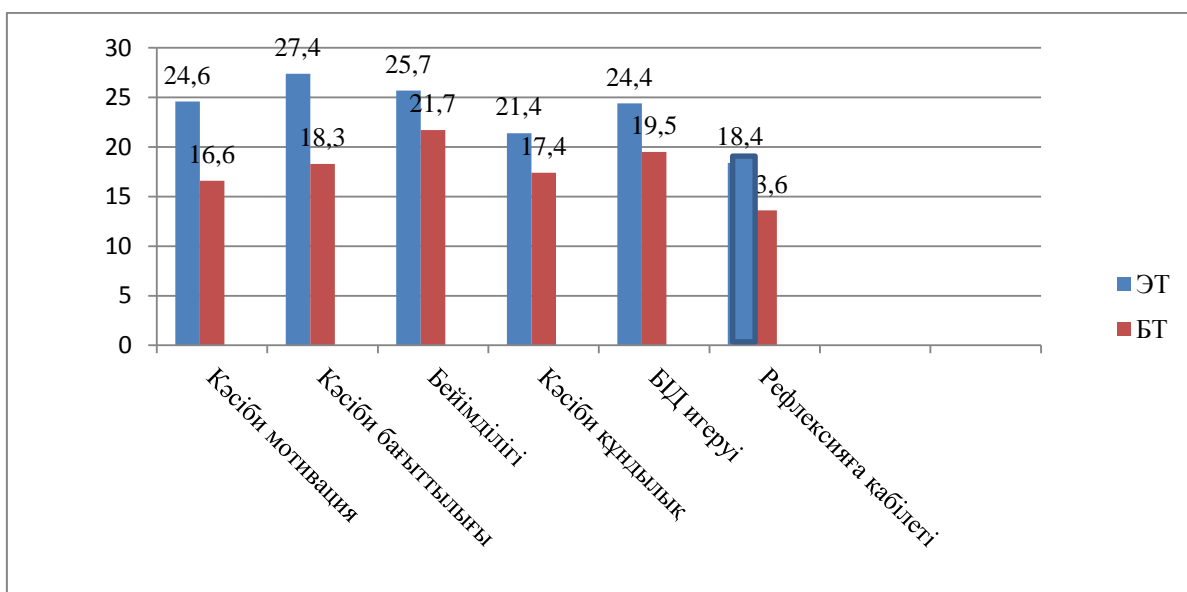
кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру моделі және «Педагогтардың кәсіби ұтқырлығы» арнайы курстары, элективті курстар («Жұмысшы мамандығы

бойынша практикум (тігінші, ағаш ұстасы, автослесарь)», «Педагогикалық шеберлік», «Кәсіптік оқыту жүйесіндегі педагогикалық менеджмент» электронды Оқу құралы - бұл оларды оқу материалдарымен, ситуациялық тапсырмалармен, кейстермен, өзін-өзі бағалау әдістерінің жиынтығымен және басқалармен қамтамасыз ету және т.б., сондай-ақ §2.1-де сипатталған педагогикалық жағдайларды жасау, эксперименттің 2-кезеңінде (3-6 семестр) аралық диагностикалық кесу жасалды.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлықтың қалыптасу деңгейін анықтау үшін аралық диагностикалық кесудің сандық және сапалық талдауы эксперименттік топтағы кәсіби ұтқырлық деңгейінің ауырлығының біз университеттің оқу үдерісіне енгізген өзгерістері мен толықтыруларына байланысты айтарлықтай жоғарылағанын көрсетті (22-кесте, 9-сурет).

Кесте 22 - ЭТ пен БТ-да эксперименттің қалыптасу кезеңіндегі болашақ кәсіптік оқыту педагогтарындағы кәсіби ұтқырлықтың ауырлық дәрежесін зерттеу бойынша аралық диагностикалық бөлімнің нәтижелері (%)

Топ тар	Деңгейле р	Кәсіби мотива-ция	Кәсіби бағытты лығы	Бейімд ілігі	Кәсіби құндыл ығы	БІД игеруі	Рефлекс ияға қабілеті	%
ЭТ	Жоғары	24,6	27,4	25,7	21,4	24,4	18,4	27,3
ЭТ	Орта	43,3	48,7	50,6	54,7	50,3	56,5	48,0
ЭТ	Төмен	32,1	23,9	23,7	23,9	25,3	25,1	24,7
БТ	Жоғары	16,6	18,3	21,7	17,4	19,5	13,6	17,9
БТ	Орта	50,8	54,6	44,2	44,2	48,4	41,7	47,6
БТ	Төмен	32,6	27,1	34,1	37,4	32,1	44,2	34,5

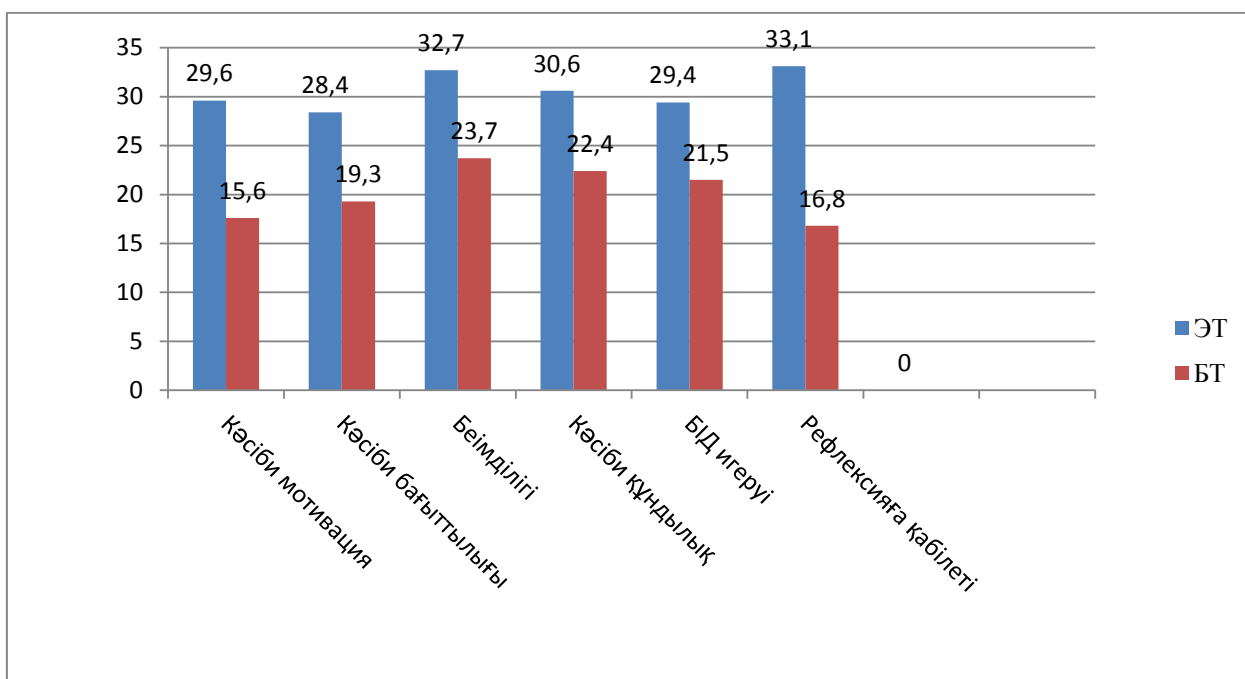


Сурет 9 - ЭТ пен БТ-да эксперименттің қалыптасу кезеңінің аралық диагностикалық кесіндісіндегі болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының арасындағы кәсіби ұтқырлықтың деңгейінің динамикасы (%)

Қалыптастырушы кезеңнің соңында біз жүргізген эксперименттің соңғы кезеңінде (7-8 семестр) болашақ кәсіптік оқыту педагогтары арасында кәсіби ұтқырлықты қалыптастырудың соңғы деңгейін бекіту эксперименттік топтардағы студенттердің кәсіби ұтқырлық деңгейінің айтарлықтай өсуін анықтады. Тәжірибелік жұмыстың кіріс, аралық және бақылау бөлімдері нәтижелері бойынша зерттелген құбылыстың динамикасын талдау бұған дәлел (23-кесте, 10-сурет).

Кесте 23 - ЭТ пен БТ-да қорытынды - жалпылау эксперимент кезеңінде болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлық дәрежесін зерттеу бойынша қорытынды диагностикалық бөлімнің нәтижелері (%)

Топ тар	Деңгейле р	Кәсіби мотива-ция	Кәсіби бағытты лығы	Бейімділігі	Кәсіб и құнд ылығ ы	БД игеруі	Рефлекс ияға қабілеті	%
ЭТ	Жоғары	29,6	28,4	32,7	30,6	29,4	33,1	30,7
ЭТ	Орта	52,4	49,6	46,2	46,7	50,3	46,5	48,6
ЭТ	Төмен	18	22	21,1	22,7	20,3	20,4	20,7
БТ	Жоғары	15,6	14,3	20,7	22,4	18,5	16,8	18,2
БТ	Орта	47,8	46,6	39,2	41,5	45,4	43,4	43,9
БТ	Төмен	36,6	39,1	40,1	36,1	36,1	39,8	37,9



Сурет 10 - ЭТ пен БТ-да қорытынды эксперимент кезеңінің аралық диагностикалық кесіндісіндегі болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының арасындағы кәсіби ұтқырлықтың деңгейінің динамикасы (%)

әр бақыланатын параметр бойынша бақылауға мүмкіндік берді (% -бен). Осы кезде болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру дәрежесі жоғарылайды. Кәсіби ұтқырлықтың жоғары деңгейіндегі ЭТ студенттерінің 30,7%) өсті, орташа деңгейде – 48,6%, төмен деңгейде 20,7 % төмен деңгейді көрсетті. Бақылау топтарында өзгерістер шамалы.

24-кестеден және 11-суреттен көріп отырғанымыздай, эксперименттік жұмыстың соңында кәсіби ұтқырлықтың қалыптастырудың қорытынды жалпылау эксперименті нәтижесінде кәсіби ұтқырлықтың қалыптасу параметрлерінің бойынша жоғарылағандығын көрсетіп отыр.

Кесте 24 - Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлықтың қалыптасу параметрлері бойынша зерттеу нәтижелерінің жиынтық кестесі (%-бен)

№	Бақылау параметрлері	Айқындаушы эксперимент		Қалыптастырушы эксперимент		Қорытынды - жалпылау эксперимент	
		ЭТ	БТ	ЭТ	БТ	ЭТ	БТ
1	Кәсіби мотивация	13,28	11,6	24,6	16,6	29,6	17,6
2	Кәсіби бағыттылығы	15,3	12,3	27,4	18,3	28,4	19,3
3	Бейімділігі	21,3	18,7	25,7	21,7	32,7	23,7
4	Кәсіби құндылығы	18,8	17,4	21,4	17,4	30,6	22,4
5	Білім, іскерлік, дағдыны игеруі	11,34	10,5	24,4	19,5	29,4	21,5
6	Рефлексияға қабілеті	12,54	13,6	18,4	13,6	33,1	16,8

Эксперимент тобында болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлық компоненттерін қалыптастыру бойынша тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың салыстырмалы нәтижелері кесте – 25 көруге болады.

Кесте 25 - Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлық компоненттерін қалыптастыру бойынша тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың салыстырмалы нәтижелері (ЭТ % көрсеткіш)

Компоненттер	Айқындаушы эксперимент	Қалыптастырушы эксперимент	Қорытынды - жалпылау эксперимент

Мотивациялық-кажеттілік	75,1	89,5	12,4
Когнитивті	51,2	87,2	36,0
Процессуалды	65,7	91,4	24,7
Рефлексивті-бағалау	53,7	87,9	34,5

Кәсетілген мәліметтер болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлық компоненттерінің қалыптастыру бойынша тәжірибелік эксперимент жұмысының саластырмалы нәтижесі, болашақ педагогтар үшін мансапты жетістікке жету үшін кәсіби ұтқырлықтың маңыздылығын, кәсіби саладағы инновациялық өзгерістерді қабылдап, жаңа аралас мамандықтар мен кәсіптерге ауысуға бейімділігі мен мен игеруге дайын екендігін байқатты.

Сонымен, эксперименттік жұмыс нәтижесінде алынған мәліметтер, оларды талдау және салыстыру осы зерттеуде қарастырылған модель (1.4) және оны сәтті жүзеге асырудың педагогикалық шарттары (2.1) жүзеге асырылған эксперименттік топта кәсіби маман қалыптастыру үдерісі туралы айтуға мүмкіндік береді. Болашақ кәсіптік оқытудың педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру нәтижелі және жемісті ұйымдастырылды. Студенттердің жеке айырмашылықтарындағы қол жеткізілген өзгерістер субъектілер үшін де, зерттеуші үшін де статистикалық маңызды. Мұны Пирсон тесті арқылы жүргізілген бақылау және эксперименттік топтардың қорытынды бөлімінің мәліметтерін салыстыру дәлелдейді және зерттеу гипотезасының дұрыстығын дәлелдейді.

ҚОРЫТЫНДЫ

Зерттеу нәтижелерін қорытындылау негізгі теориялық және эксперименттік нәтижелерді жалпылауға және оның негізгі тұжырымдарын ұсынуға мүмкіндік берді.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарын даярлау кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру проблемасының өзектілігі Қазақстандағы қазіргі заманғы қоғамдық және экономикалық қатынастардың дамуымен, ал ұтқырлық қазіргі заманғы адамның табысты кәсіби қызметінің кепілі болып табылатын еңбек нарығының конъюнктурасын кеңейтуге байланысты қоғам мен мемлекеттің кәсіби ұтқыр мамандарға қажеттілігімен шарттасқаны анықталды. Бұл мәселені әзірлеу қажеттілігі оны жоғары кәсіптік білім беру педагогикасында ғылыми-теориялық және ғылыми-әдістемелік қамтамасыз етудің жеткіліксіз дамуынан, тиісті ғылыми негізделген әзірлемелердің болмауынан туындайды.

Көрсетілген мәселені ішінара шешу үшін осы диссертациялық жұмыстың тақырыбын келесідей тұжырымдадық: «Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың ғылыми-теориялық негіздері». Берілген тақырыпты дамытуда басты назар ұтқыр адамға тән тұлғалық қасиеттерді дамытуға аударылады. Оларға үнемі өзгеріп отыратын кәсіби және білім беру ортасының сыртқы және ішкі жағдайларына икемді қабілеті, жеке басының қалауына сәйкес кәсіби іс-әрекет саласында өзі үшін оңтайлы бағытты табу мүмкіндігі жатады. Білім мен дағдылардың үздіксіз жаңғырып отыруына дайын болу. Кәсіби қызметтің бір түрінен екіншісіне тез ауысу мүмкіндігі, әрі кәсіби қызметтің саласы бойынша алдыңғы білімнен айтарлықтай ерекшеленеді. Жеке тұлғаның өзін-өзі дамытуға, кәсіби шеберлікті арттыруға, одан әрі мансаптық және кәсіби өсуге ұмтылысы. Бәсекеге қабілетті және еңбек нарығында сұранысқа ие болуы.

Зерттеу барысында «болашақ кәсіптік оқыту педагогының кәсіби ұтқырлығы» және «болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру» ұғымдары ғылыми тұрғыда негізделді және нақтыланған.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығы жалпы кәсіптік білімді, жаңа техника мен технологияларды, типтік және типтік емес педагогикалық міндеттерді шешудің жалпыланған кәсіби тәсілдер жүйесін жылдам және сәтті игеруді қамтамасыз ететін, түлектердің еңбек нарығының үнемі өзгеріп отыратын жағдайларына икемді жауап беру мүмкіндіктері мен қабілеттерін кеңейтетін және кәсіби мәртебені ауыстыруға дайын тұлғаның интегралды сапасы ретінде ұсынылды.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру субъектілерді ұтқырлықтың төмен деңгейінен жоғары деңгейіне ауыстыру кезінде сандық және сапалық көрсеткіштердің өсуін қамтамасыз ететін педагогикалық құралдар жүйесінің көмегімен кәсіби өсу мен кәсіби мансапқа жеке тұлғаның ішкі қажеттілігін іске асыруға ықпал ететін

мамандарды кәсіби даярлаудың дәлелді, мақсатты және саналы үдерісі болып табылады.

Беріліп отырған бағыт бойынша зерттелетін үдерістің модельдік көрінісі болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық мағыналы моделінде көрсетілген, ол өзара байланысты төрт блоктан тұрады: *мақсатты, мазмұндық, ұйымдастыру- әрекеттік және критериалды бағалау.*

Модельдің біріншісі – *мақсатты блок.* Ол студенттің интеллектуалды, эмоционалды және тұлғалық дамуының ішкі үдерістеріне бағытталған доминантты мақсаттар қоюды көрсетеді. Блок құрудың нақты мақсаты оны кейіннен болжамды зерттеу нәтижелері бойынша жаңа формацияның кәсіби ұтқыр тұлғасын қалыптастыруды көздейді. Бұл мақсат жоғары кәсіби білім беру жүйесіне кәсіби ұтқыр маман - кәсіптік оқытудың болашақ педагогын қалыптастыруға мемлекеттік және әлеуметтік тапсырыспен негізделген. Берілген мақсат болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісін ұйымдастырудың міндеттерімен, қағидаттарымен нақтыланған. Міндеттер білім беру үдерісін жоғары оқу орны түлектерінің еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігін арттыруға; кәсіби ұтқырлыққа қол жеткізу себептерін қалыптастыруға және кәсіби білім, іскерлік пен дағдыларды игеруге бағыттайды. Басым қағидаттар - мыналарға: білім беру нәтижелеріне; диалогтандыруға; қызмет субъектісінің құндылық саласына; дуальдыққа (ЖОО-ның жұмыс берушімен, оқыту кәсіпорнымен және ұйыммен өзара іс-қимылына) бағытталады.

Модельдің екіншісі - *мазмұндық блок.* Бұл блок эксперименттік жұмыс жүргізілген мысалдар бойынша мамандықтар бойынша білім мазмұнын көрсететін нормативтік құжаттарды талдауға негізделген. Ол жүйелік, ресурстық және тұлғалық-белсенділік тәсілдерінің ережелеріне негізделген болашақ кәсіптік оқыту педагогтарын кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру үдерісінің теориялық және әдіснамалық негіздерін анықтайды. Және бұл мақсатқа сәйкес оқу пәндері мен мамандандыру пәндерінің мазмұнын қайта қарауды талап етеді.

Модельдің мазмұндық блогы кәсіптік оқытудың болашақ педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің ұйымдастырылуын, оның жұмыс істеуі мен өзара байланысты базалық компоненттердің жиынтығы (мотивациялық-қажеттілік, когнитивті: іс жүргізу және рефлексивті - бағалау) арқылы дамытуды көрсетеді. Модельдің негізгі компоненттері оның басқарылатын параметрлерінің құрамын анықтады: кәсіби мотивация және кәсіби ұтқырлықтың жеке қажеттіліктері; кәсіби құзіреттіліктің қалыптасуына тұлғаның бағыттылығы; кәсіби білімді игеру дәрежесі және оны практикалық дағдыларға тез ауыстыруға, өзінің кәсіби дамуын жобалауға; білім беру, кәсіби және әлеуметтік ортаға бейімділік; кәсіби құндылықтарға тұрақты бағдарлануға; рефлексияға қабілеті.

ЖОО-ның оқу үдерісінде модельдің барлық компоненттерін белсенді қолдану зерттелетін үдерістің ішкі ұйымдастырылуын ашатын белгілі бір

интегралды жүйені құруға мүмкіндік береді. Модельдің әрбір компоненті өзінің нақты педагогикалық мәселесін шешеді, ал олардың үйлесуі күтілетін нәтижеге - болашақ педагогтың жаңа сапасы - кәсіби ұтқырлықты қалыптастырады.

Модельдің үшінші *ұйымдастыру-әрекеттік* блогы. Ол студенттердің, яғни болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының әр түрлі қызмет түрлеріне: оқу-танымдық, тәрбиелік және кәсіптік, практика мен зерттеудің барлық түрлері кезіндегі іс-әрекетке қатысу корреляциясын бақылайды. Мұнда студенттердің кез-келген іс-әрекетті ұйымдастыру, жоспарлау, құрылымдау, жобалау, талдау, оның салдары мен күтілетін нәтижелерін болжау дағдыларын игеруі жатады.

Блок сонымен қатар болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыруға бағытталған университеттегі оқу үдерісін ұйымдастырудың түрлі формаларын, әдістері мен құралдарын қолдануды қарастырады.

Оқытуды ұйымдастырудың негізгі нысандары ретінде әр түрлі дәрістер, практикалық сабақтар, студенттердің өзіндік жұмысы (СӨЖ және СОӨЖ), консультациялар, ғылыми-зерттеу жұмысына, жобалық қызметке тарту, баяндамалар жасау, оқу экскурсияларын, дөңгелек үстелдер, жұмыс берушілермен кездесулер өткізу және т. б. қолданылады.

Репродуктивті, ақпараттық-рецептивті, белсенді және интерактивті оқыту әдістерінің жиынтығы оқшауланған емес, бір-бірімен үйлесімде қолданылады, сонда бұл әдістер тиімді «жұмыс істейді». Әдістердің кең спектрінде проблемалық презентация, эвристикалық және зерттеу әдістері, педагогикалық ринг, пікірталастар, ми шабуылы, тренингтер, бизнес және рөлдік ойындар және т.б. өз орнын ала алады.

Ұйымдастыру-әрекеттік блогына сәйкес эксперименттің қалыптасу кезеңінде ұсынылған құрылымдық-мазмұндық модель, сонымен қатар әртүрлі педагогикалық құралдарды қолдану арқылы жүзеге асырылды, біз педагогтар мен студенттер арасында ойластырылған, кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру үдерісінің тиімділігін қамтамасыз ететін оқыту құралдарын енгіземіз, олар білімді игеру, оқу танымдық және практикалық іс-әрекеттер тәжірибесін қалыптастыру үшін қолданылады. Олардың ішінде: оқу, оқу-әдістемелік және арнайы әдебиеттер, кәсіби журналдар, пәннің оқу-әдістемелік кешені, шеберханалық бағдарламалар, электронды білім беру ресурстары, мультимедиялық оқыту бағдарламалары мен презентациялар, интерактивті тақта, оқу порталдары, іздеу жүйелері, оқу чаттары және басқалары бар.

ЖОО-ның нақты педагогикалық үдерісінде ұсынылған модельдің жұмыс істеуі мен оны жетілдіруге эксперименттің әр түрлі кезеңдерінде қойылған *міндеттерді* тиімді шешуге бағытталған қажетті және жеткілікті жағдайлар жиынтығы көмектеседі. Соның ішінде:

- ЖОО-ның барлық құрылымдық бөлімшелерінің болашақ кәсіптік оқыту оқытушысының оқу үдерісіне қатысушылардың өзара әрекеттесуінің барлық кезеңдерінде кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру бойынша мақсатты бірлескен іс-шаралар өткізу қажеттілігі туралы хабардар болуы;

- нақты педагогикалық үдерісте болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін тексеру және практикалық бағалау (іске асыру);

- модельдің тиімділігі мен нәтижелілігін тексеру үшін критериалды (өлшемдік) бағалау базасын құру;

- болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің кез-келген кезеңінде рефлексияны ұйымдастыру;

- болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үшін кадрлардың икемді жүйесін құру;

- ЖОО-ның оқу үдерісіне «Педагогтардың кәсіби ұтқырлығы» арнайы курсы оқытуды іс жүзінде жүзеге асыру. Студенттердің таңдауы бойынша элективті курстармен және факультативтермен оқу және бағдарламалық пәндерді нығайту, кәсіби ерекшеліктерге сәйкес модульдік білім беру бағдарламасы әр түрлі бөлімдері бойынша білімдерін арттыру және жетілдіру. Оларға оқу-әдістемелік қолдау жасау.

Модельдің төртінші *критериалды бағалау блогы* - болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үдерісінің динамикасын байқауға мүмкіндік береді. Динамика жоғарыда аталған функционалды компоненттер анықтаған өлшемдерге сәйкес бақыланады. Бұл мотивациялық-қажеттілік, когнитивті: процессуалдық және рефлексивті-бағалау компоненттері. Осы компоненттердің нақты мазмұнына, әдіснамалық ерекшеліктеріне және оларға тән индикаторларға сәйкес, қазіргі кезде субъектілердегі кәсіби ұтқырлықтың қалыптасу деңгейі анықталды - төмен, орта немесе жоғары. Аталған деңгейлердің әрқайсысы қойылған зерттеу мақсатына жету дәрежесін көрсетеді.

Зерттеліп отырған барлық компоненттер бойынша эксперименттік жұмыстың анықталуы мен бақылау кезеңдерінің нәтижелерін салыстырмалы түрде талдау болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделінің маңыздылығы мен тиімділігін көрсетті. Оны ЖОО-ның білім беру үдерісінде жүзеге асырудың сенімді дәлелі - бұл жеке тұлғаның қасиеттері мен күйіне жағымды әсер ету, қажетті қасиеттерді дамыту арқылы әр компонент бойынша болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру деңгейінің жоғарылауы, тандалған салада кәсіби қызметті жүзеге асыруға қабілеттілігі мен даярлығынан байқалады.

Теориялық және эксперименттік жұмыс барысында алынған негізгі ережелер мен тұжырымдар алға қойылған мақсатқа қол жеткізді, алғашқы гипотеза расталды, алға қойылған міндеттер шешілді деп қорытындылауға негіз береді. Сондықтан жүргізілген зерттеулерді толық деп санауға болады.

Біз болашақ кәсіптік оқыту педагогтары кәсіби ұтқырлықты қалыптастыру мәселесі бойынша жүргізілген зерттеулер, олар толық шешім ретінде көрінбесе де, кәсіптік білім беру педагогикасына белгілі бір үлес қосады деп ойлаймыз.

Сонымен бірге, бұл проблема одан әрі теориялық тұрғыда зерттеуді қажет етеді деп санаймыз, өйткені мұнда қойылған барлық міндеттер әлі де жан-жақты зерттеуді талап етеді.

Болашақ кәсіптік оқыту педагогтарының кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру үшін вариативті технологияларды дамытуға қатысты бірқатар мәселелерді, зерттелетін үдерісті психологиялық-педагогикалық және әдістемелік қамтамасыз ету жолдары зерттеуден тыс қалды. Жеке кәсіби ұтқырлығы параметрлерінің қалыптасу динамикасын үздіксіз бақылау үшін жақсы үйлестірілген бақылау жүйесін құру. Педагогикалық теория мен білім беру практикасында қалаған мәселені одан әрі дамытудың перспективаларын айқындай отырып, оқу жоспарларының, модульдік білім беру бағдарламасының, оқу бағдарламаларының пәндерінің мазмұнын жетілдіру мәселелерін қарастыруға болады.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР

1. Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2016 - 2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 1 наурыздағы № 205 Жарлығы. <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1600000205>
2. Устемиров К., Шаметов Н., Васильев И.Б. Знакомьтесь: Учебник «Профессиональная педагогика» //«Мектептегі технология. Технология в школе». - № 10, 2004.- С. 33-34.
3. Zhanat Nurzhanbayeva, Bakhtzhan Aidarov, Almagul Baltabekova, Gavkharbek Makhmudov, Yusubaly Kamalov and Nayila Seisen. Semantic Guidelines and Conceptual Basis of a Social Education Teacher Professional Mobility in the Pedagogical Science//Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment, 2020. NO 3. -P. 560-561.
4. Mol C. V. (2014) Intra-European Student Mobility in International Higher Education Circuits: Europe on the Move. Palgrave: Macmillan.
5. Rodrigues M. (2013) Does Student Mobility During Higher Education Pay? Evidence from 16 European countries. Retrieved from: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream>
6. Kari Stunell. Movilidad internacional de los futuros-maestros: una herramienta para desarrollar una actitud profesional. International student-teacher mobility: a tool for developing studentteacher professional posture. International journal for 21st century education, vol. 1, 2014 (pp 57-67), corresponding author: kari.stunell. E-mail: kari.stunell@u-bordeaux.fr
7. Hou Tiejian. The formation of professional mobility of students of an economic profile on the basis of modeling pedagogical situations. Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015 Vol. 41 (Nº 06) Year 2020
8. Andrea Ágnes Reményi. Long-Term Mobility for Public Education Teachers in the European Union — Policy Steps, Research Results. Journal for EuroLinguistiX 16 (2019): 47-62
9. Дворецкая Ю.Ю. Психология профессиональной мобильности личности: автореф. дис. ...канд. психол. наук: 19.00.01. – Краснодар, 2007. – 24 с.
10. Амирова Л. А. Развитие профессиональной мобильности педагога в системе дополнительного образования: Автореф...докт.пед.наук.- 13.00.08. – Уфа, 2009.- 43 с.
11. Uspanov Khakimhan Uzakpayeva Sakypzhamal , Bisenbayeva Zhanat. Humanization of the pedagogical process is the basis of professionally mobile training of a future teacher. Procedia - Social and Behavioral Sciences 116 (2014) 5152 – 5155
12. Игошев Б.М. Системно-интегративная организация подготовки профессионально-мобильных педагогов: Автореф...дисс. д.п.н., 13.00.08. -М.: 2008. 43 с.

13. Никитина Е.А. Функциональное значение профессиональной мобильности в подготовке специалиста // Вестник Иркутского государственного лингвистического университета. - 2006. - № 2. - С. 34- 38.
14. Каплина С.Е. Концептуальные и технологические основы формирования профессиональной мобильности будущих инженеров в процессе изучения гуманитарных дисциплин: автореф. дис. д-ра пед. наук: 13.00.08 – Чебоксары, 2008, 44 с.
15. Львов А.Ю. Организационно-педагогические условия становления профессиональной мобильности студентов педагогического университета: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – СПб, 2011. -23 с.
16. Кердяшева О.В. Педагогические условия формирования готовности к профессиональной мобильности студентов в образовательном процессе вуза: дисс... канд. пед. наук: 13.00.0. - Воронеж, 2010.- 204 с.
17. Боярко Е.А. Формирование профессиональной мобильности будущих специалистов в условиях развивающегося регионального университетского комплекса : дисс... канд. пед. наук: 13.00.08. – Ростов-на-Дону, 2010. -97с.
18. Мищенко В.А. Региональная модель формирования профессиональной мобильности студентов / автореф. дис. докт. пед. наук: 13.00.08. - Москва, 2012. - 44 с.
19. Шатунова О.В. Формирование социально-профессиональной мобильности будущих учителей //Experience of professional educational organizations activities Professional Education in Russia and Abroad 1 (21) 2016 140-143.
20. Горбачев В.В. К проблеме формирования социально-профессиональной мобильности в условиях высшей школы //Вестник Нижегородской академии МВД России. — 2013. — № 22. — С. 70–72.
21. Ярцев А.А. Генезис развития социально-профессиональной мобильности будущего педагога //Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. — 2009. — Т. 15. — С. 105–108.
22. Ипатов Е.Р. Педагогическая технология формирования социально-профессиональной мобильности студентов вуза //Вестник ШГПИ. -2011. -Вып. 4. -С. 64–68.
23. Нурмухамедова В.В. Социально-философское обоснование роли образования в обеспечении социальной мобильности человека в современном обществе //Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. -2008. -№ 76. -С. 269–272.
24. Энциклопедия. Социология / Грицанов А.А. [и др.]. – Минск: Интерпрессервис, 2003. – 1312 с.
25. Зеер Э.Ф. Многозначность феномена «мобильность» в профессиональном образовании /Социально-профессиональная мобильность в XXI в. Сборник материалов и докладов Международной конференции (Екатеринбург, 29-30 мая, 2014), -Екатеринбург: РГППУ, 2014, с.30–36.

26. Зеер Э.Ф. Социально-личностные компетенции и профессиональная мобильность как целевая ориентация образования / Э.Ф. Зеер, М.В. Кормильцева //Сибирский педагогический журнал. – 2009. – №10. – С. 72–78.
27. Мищенко В.А. К трактовке понятия «профессиональная мобильность» в современной научной литературе //Сибирский педагогический журнал. ВАК. Выпуск 15/2008, с.75–81.
28. Roza A.V., Lyudmila A. A. The Development of Professional Mobility of Teachers in Supplemental Education System. International journal of environmental & science education 2016, vol. 11, no. 9, 2265-2274 doi: 10.12973/ijese.2016.603a
29. Сорокин П.А. Социальная и культурная мобильность /П.А. Сорокин. Человек. Цивилизация. Общество. Общ. ред., сост. и предисл. А.Ю. Согомонов; пер. с англ. – М.: Политиздат, 1992. – 543 с.
30. Биктуганов Ю.А., Игошев Б.М. Формирование мобильности педагогов — перспективное направление деятельности Уральского государственного педагогического университета //Педагогическое образование в России. — 2013. — № 3. — С. 6–9.
- 31.Нужнова, С. В. Сущность и структура понятия профессиональной мобильности в современном обществе [электронный ресурс] / Нужнова С.В. // <http://www.rusnauka.com/Pedagog/185.html>.
32. Айдаров Б.Ж., Ұзақбаева С.А., Камалов Ю.Н. Болашақ мұғалімдердің кәсіби ұтқырлығын қалыптастырудың маңызы //Ясауи университетінің хабаршысы. -2019.-№4. –Б.155.
33. Дьяченко, М. И. Психология высшей школы / Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А., Кандыбович А. Л. — Минск: Харвест, 2006. - 416 с.
- 34.Архангельский А.И. Формирование профессиональной мобильности у студентов в процессе обучения в технических вузах: Дис. ... канд. пед. наук. – М., 2003. – 146 с.
35. Малыгина О.А. Формирование основ профессиональной мобильности в процессе обучения высшей математике. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2010. – 308 с.
36. Ковалева А.И. Профессиональная мобильность //Знание. Понимание. Умение. -2012. -№1. -С. 298–230.
37. Ismailova G. Determining professional mobility levels of secondary school teachers. International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education (IJCRSEE), et al. 2020. 8(3), P.39-45.
38. Пилецкая Л.С. Профессиональная мобильность личности: новый взгляд на проблему //Молодой ученый. -2014. -№2. -С. 693-697. -URL <https://moluch.ru/archive/61/9004/> (дата обращения: 13.12.2017).
39. Горюнова Л.В. Научно-педагогические проблемы развития профессиональной мобильности специалиста. — Ростов-на-Дону: Изд-во Ростовского ун-та, 2005. — 165 с.
- 40.Зеер Э.Ф., Морозова С.А., Сыманюк Э.Э. Профессиональная мобильность - интегральное качество субъекта инновационной деятельности

//Педагогическое образование в России. - Екатеринбург: Изд. УрГПУ, № 5, 2011.С. 90-97.

41. Котмакова Т.Б. Формирование личностной мобильности как профессионального качества будущих специалистов в процессе обучения в вузе. Автореферат дис. ... канд. пед. наук. Хабаровск, 2011, 24 с.

42. Elmira Dauletkhanovna Bazhenova. Content Analysis of the Category “Academic Mobility of Students” Middle-East Journal of Scientific Research 13 (4): 483-488, 2013. ISSN 1990-9233

43. Дворецкая, Ю.Ю. Психология профессиональной мобильности личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Дворецкая Юлия Юрьевна. –Краснодар, 2007. – 24 с.

44. Амирова, Л.А. Развитие профессиональной мобильности педагога в пространстве его личностной самореализации /Амирова Л.А. – Уфа: Восточный университет, 2006. – 460 с.

45. Солоненко В.А. Формирование профессиональной мобильности будущих экономистов-менеджеров в образовательном процессе вуза: автореф дис. ... канд.пед. наук: 13.00.08. – Брянск, 2010. – 22с.

46. Кенжебеков Б.Т. Жоғары оқу орны жүйесінде болашақ мамандардың кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру: пед.ғыл. докт...автореф.: 21.05.05. – Қарағанды: Е.А. Бөкетов атындағы ҚарМУ, 2005. – 40 б.

47. Дворецкая Ю.Ю. Психология профессионально мобильной личности: дис. ... канд. психол. наук. – Краснодар, 2007. - 147 с. 3.

48. Львов, А.Ю. Организационно-педагогические условия становления профессиональной мобильности студентов педагогического университета: автореф.дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Львов Андрей Юрьевич. – СПб, 2011. – 23 с.

49.Семученко А.Н. Андрагогические особенности развития профессиональной мобильности магистрантов //Электронное научное издание (научно – педагогический журнал), СПб: ГПУ, Август, 2014.

50.Фортова Л.К., Кужеков А.Ю. Профессиональная мобильность молодежи на современном этапе развития российского общества //Молодой ученый. -2015. -№13. -С. 715-716.

51. Айдаров Б.Ж., Камалов Ю.Н. Кәсіби ұтқырлықты болашақ ксіптік оқыту педагогының бойында қалыптастырудың алғышарттары мен жолдары// ЖОО студенттеріне, ЖОО оқушыларына және осы мәселеге қызығатын жалпы оқырман қауымына арналған электронды оқу құралы. -Шымкент: М.Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан университеті. -2020. –Б.10-14.

52. Айдаров Б.Ж., Камалов Ю.Н. Педагогтың кәсіби ұтқырлығының құрылымы //Ясауи университетінің хабаршысы. - 2020. -№3. –Б. 240-241.

53. Ханова Р.Ш. Управление профессиональной мобильностью педагога в рамках среднего общего образования. Екатеринбург 2018, 86 с.

54. Zhazira Abdykhalykova, Kadisha Shalgynbaeva. Academic Advising in the Context of Modernization of Higher education of Kazakhstan Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015

55. Zhazira Abdykhalykova. Extended Academic Advising in Kazakhstan: Improving the Success of first year Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 89 (2015) P.357 – 362

56. Zh.E. Abdykhalykova, Zh.D. Abdullaeva Pedagogical support of future teacher for academic mobility at the university. Педагогиканың және психологияның әдіснамасы мен теориясы. №1, 2021. -Б. 5-11

57. Биктуганов Ю.И. Профессиональная мобильность педагога [Текст]: учеб. пособие. Биктуганов Ю.И.; Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург [б. и.], 2016. – 120 с.

58. Мясникова Т.И. Развитие профессиональной мобильности в процессе профилизации подготовки будущих специалистов в вузе: дисс... канд. пед. наук: 13.00.08. – Екатеринбург, 2010

59. Гришина И.В. Профессиональная компетентность директора школы: теория и практика формирования: Дис. ... д-ра пед. наук / Гришина И.В. - СПб., 2004.

60. Коджаспирова Г.М., Педагогический словарь Текст.: для студ. высш. и сред. пед.учеб. заведений / Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. -М.: Академия, 2001. — 176с.

61. Краевский В.В. Методология педагогики: новый этап [Текст]. Краевский В.В., Бережнова Е.В. – М.: Академия, 2006. – 394 с.

62. Шалғынбаева Қ.Қ., Албытова Н.П., Сламбекова Т.С. Педагогика. Астана, «Идеал-ИС 2009» жшс, 2014. –Б.55-56..

63. Сарыбеков М., Сыдыкназаров М. Словарь науки. Общенаучные термины и определения, науковедческие понятия и категории: учебное пособие. - Тараз: ТарГПИ, 2007. - 480с.

64. Таубаева Ш.Т. Исследовательская культура учителя: методология, теория и практика формирования. 2000..

65. Таубаева Ш.Т. Педагогика әдіснамасын зерттеу бағыттары // Білім әлемінде. -2013. -№6. Б. -3-9.

66. Әбиев Ж.Ә., Бабаев С.Б., Құдиярова А.М. Педагогика. Оқу құралы. — Алматы, 2006. — 12-14 б.

67. Сейталиев Қадыржан. Педагогиканың жалпы негіздері. Оқу құралы. — Алматы: Өлке, 2009. — 45-48 б.

68. Александрова Е.А. и др. Методология педагогики /Под общ. ред. В. Г. Рындак. – М. : ИНФРА-М, 2018. – 296 с.

69. Беляева А.П. Методология и теория профессиональной педагогики. СПб., 1999. 480 с.

70. Крылова, Н.Б. Очерки понимающей педагогики Текст. / Н.Б. Крылова, Е.А. Александрова. М.: Народное образование, 2003.

71. В.В. Краевский. // Педагогическая наука и ее методология в контексте современности: Сб. науч. статей. М., 2001. — С. 6-29.

72. Амирова, Л.А. Развитие профессиональной мобильности педагога в системе дополнительного образования Текст. : Автореф. дис. . д-ра пед. наук: 13.00.08. / Амирова Людмила Александровна. Уфа, 2009. - 44 с.
73. Козыбай А.К., Бейсеналиева Ж.Б., Гаазе. Ж.Б. Методологические подходы к исследованию формирования профессионализма специалиста профессионального обучения //Вестник КазНПУ, 2017 [Электронный ресурс].
74. Amangeldi Saipov, Yusubali Kamalov, Murat Kamalov, Ainagul Uzakhova, Balnur Kendzhaeva. Methodological training system of future teachers for specialized teaching and its structure. Society. Integration. Education Proceedings of the International Scientific Conference. Volume I, May 2526, 2018. –P. 488-500
75. Никулина Н. Н. Развитие идей системного подхода к процессу воспитания в отечественной педагогике (историко-педагогический аспект): дисс. ... канд. пед. наук: / Н.Н. Никулина. - Белгород, 2003.
76. Кустов Ю.А. Системный подход в педагогике. Тольятти: ТольятГУ, 2002. -90 с.
77. Абдыров А.М., Галиев Т.Т. Теория и практика опережающей подготовки специалистов: учебное пособие. - Астана: Изд-во КАТУ им. С. Сейфуллина, 2015. - 352 с.
78. Блауберг И.В., Садовский В.Н., Юдин Э.Г. Системный подход //Новая философская энциклопедия / Ин-т РАН.- 2-е изд. Испр. И доп. - М.: Мысль, 2010 – ISBN 978-5-244-01115-9
79. Карасева Е.И. Формирование учебно-исследовательской деятельности студентов на основе системного подхода: автореф. дис. д-ра пед. наук:13.00.01. –Москва, 2007.
80. Афанасьев В.Г. О целостных системах //Вопросы философии. - 1980. - № 6. - С. 62-78; Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание и управление Текст. / В.Г. Афанасьев. - М.: Политиздат, 1981. — 182 с.
81. Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений Текст. /авт.-сост. В.А.Мижериков. -Ростов н/Д.: Изд-во «Феникс», 1998. - 544с.
82. Дуйсенбаев К.А. Методологические основы конструирования содержания профессионально-педагогического образования учителей труда. Монография. – Алматы: Гылым, 1997. - 340 с.
83. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.А.Климов. — 4-е изд., стер. — М. -2004 .
84. Ә. Мұханбетжанова. Педагогиканы оқыту әдістемесі. Оқулық. – Алматы: ЖШС РПИК «Дәуір», 2011ж. – 18-20 бет.
85. Шамова Т.И. Управление образовательными системами: пособие для студентов высш. пед. учеб. М.: Академия, 2002. - С. 21-29.
86. Пургина Е. И. Методологические подходы в современном образовании и педагогической науке : учеб. пособие / Е. И. Пургина ; Урал. гос. пед. ун-т. — Екатеринбург, 2015. — 275 с

87. Беломестнова Н.В. Системный подход в психологии //Вестник Оренбургского государственного университета. – 2005. - №10. – с. 4-5
88. Bakytzhan Z. Aidarov, Yussubali N. Kamalov, Nazira P. Tangkish. Development Factors of the Lecturers' Professional Mobility in System of Higher Education in Kazakhstan //European Journal of Contemporary Education 2020, 9(3). –Р. 491-492.
89. Самородский П.С., Симоненко В.Д. Методика профессионального обучения . – Брянск: БГУ, 2002 . – 90 с.
90. Кузьмина Н.В. Методы системного педагогического исследования: учеб. пособие / под ред. Н.В. Кузьминой. - М.: Народное образование, 2002. - 152 с.
91. Бабаев С.Б., Оңалбек Ж.К. Б 12 Жалпы педагогика: Оқулық – Алматы: «Нұр-пресс», 2005 – 16-18 б.
92. Беспалько В.П. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалиста [Текст] / Беспалько В. П., Татур Ю.Г. - М.: Высш, школа, 1989. - 144 с.
93. Беловолова С.П., Орлова Р.А. Готовность учителя к профессионально педагогической деятельности как качество личности//Сибирский пед. журнал, 2008, с.140- 157.
94. Бабаев С.Б., Оңалбек Ж.К. Жалпы педагогика: Оқулық – Алматы: «Нұр-пресс», 2005 – 228 бет
95. Хмель Н.Д. Теоретические основы профессиональной подготовки учителя.- Алматы, 1998.
96. Тұрғынбаева Б.А. Дамыта оқыту технологиялары, -Алматы, 2000, 5-32б.
97. Құрманалина Ш.Х. Педагогика. А., 2004.
98. Камалов Ю.Н., Айдаров Б.Ж. Научно-теоретическая значимость системного подхода в формировании профессиональной мобильности будущих педагогов профессионального обучения. Научный журнал. Научное обозрение. Фундаментальные и прикладные исследования. -2020. -№ 2
99. Айдаров Б.Ж., Танкиш Н.П., Камалов Ю.Н., Алипбек А.З., Койшиев К.Е. Профессионально-педагогическая мобильность как педагогическая категория//Seoul, Korea: «Prospects for the Development of Modern Science» Materials of the V International Scientific-Practical Conference. -2020. P. 166.
100. Петрова Е.А. Ресурсы личности: проблемы и перспективы исследования / Петрова Е.А., Хазова С.А. //Журнал практического психолога. – 2010. – №2. – С. 86–103.
101. Петрова Е.А. О понятии ресурсов совладающего поведения / Е.А.Петрова. Матер. II Сибирского психологич. форума «Психологическое исследование: теория, методология, практика» / Отв. ред. Г.В. Залевский. Томск: ТГУ, 2007. – С.458–465.
102. Хазова С.А. Ресурсы субъекта: теория и практика исследования. Монография / Хазова С.А., Дорьева Е.А. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2012. – 230 с.

103. Воронин В.Т. Ресурсы и время: социально-философский контекст. Новосибирск, 2000.
104. Сергеев И., Пономаренко Т. Методологические аспекты ресурсного подхода в стратегическом управлении //ISSN 1822-6760. Management theory and studies for rural business and infrastructure development. 2011. Nr. 4 (28). Research papers.
105. Лизинский В.М. Ресурсный подход в управлении развитием школы. — Москва: Центр «Педагогический поиск», 2006. — 160 с.
106. Постылякова Ю. В. Ресурсный подход в изучении семейного стресса // Материалы первой Всероссийской научной конференции «Психологические проблемы современной Российской семьи» / под общ. ред. В. К. Шабельникова, А. Г. Лидерса. —М., 2003.
107. Холодная М.А. Возможности объединения онтологического, субъектного и ресурсного подходов в исследовании интеллекта //Личность и бытие: Субъектный подход. -М: Институт психологии РАН, 2008. С. 201—204.
108. Марков В.Н. Ресурсный подход к психодиагностике: основные принципы //Вестник РУДН. Серия Психология и педагогика. 2010. № 4. С. 5-10
109. Коваленко Н.П. Ресурсный подход в психотерапии. СПб., 2010.
110. Цецорина Т.А. Организация образовательного процесса в школе на основе ресурсного подхода: дис. ...канд. пед. наук. 13.00.01..Белгород, 2002, 172 с.
111. Тягунова Ю.В. Ресурсная методология проектирования в университете //Вестник ЮУрГУ, № 41, 2012.- С. 18 – 21.
112. Н.О. Яковлева Педагогическое проектирование инновационных образовательных систем / Н.О. Яковлева. – Челябинск: Изд-во Челябинского гуманитарного института, 2008. -279 с.
113. Хватова М.В. Ресурсный подход к развитию личности будущего специалиста. Официальный сайт Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина. www.tsutmb.ru > nauchnyie_meropriyatiya > int_konf > mezhdunarodnyie[Электронный ресурс].
114. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал: структура и диагностика. -М.: Смысл, 2011. 680 с.
115. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. Новокузнецк: ИПК, 2002. - 242 с. (Гуманитарные исследования в образовании)
116. Aidarov B.Jh., Tangkish N.P., Utegenov B.D. Professional pedagogical mobility and specific features of its formation //Серия общественных и гуманитарных наук. –Алматы: Вестник НАН РК. -2020. -№ 4. С. 325.
117. Захарова М. А., Карпачева И.А., Мезинов В.Н. Формирование профессиональной мобильности //Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). 2011. 13 (115).- с.218 – 225.
118. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания Текст. / Б.Г. Ананьев. — СПб.: Питер, 2001. 282 с.

119. Суворова Г.А. Психология консультирования в образовании: современное состояние и перспективы развития. 2011. Ч. 1. С.171-186
120. Суворова Г.А. Деятельностный подход к психологическому консультированию в образовании: системогенитическая парадигма: монография. –М.: Прометей. МПГУ. -2006г. -356с.
121. Реан А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика Текст. / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. СПб.: Прайм-Евроник, 2006. - 479 с.
122. Гильмеева Р.Х., Политковская Р.Г. Технологическое обеспечение формирования развивающей профессионально-личностной среды учителя в начальной школе // Казанский педагогический журнал. - Казань. - 2015.-№ 4. - С. 22- 25.
123. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности Текст. / В.А. Бодров. М.: ПЕР СЭ, 2006. - 511 с.
124. Могилевкин, Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Текст. : Монография. / Е.А. Могилевкин. СПб.: Речь, 2007. - 336 с.
125. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения Текст. / Е.А. Климов. М.: Академия, 2004.
126. Мясникова Т.И. Профилизация профессиональной подготовки как педагогический процесс Текст. / Т.И. Мясникова // Мир науки, культуры, образования. 2009. - № 6 (18). - С. 217-220.
127. Сериков В.В. Личностно ориентированное образование: опыт методической рефлексии /Сериков В.В. Материалы методологического семинара памяти проф, В.С. Ильина «Целостный учебно-воспитательный процесс»: - Волгоград: Перемена, 2001. -Выш.5. - С.22-30.
128. Неделько Е.Г. Формирование мотивационной готовности к профессиональной мобильности у студентов вуза Текст. : Дис. . канд. пед. наук: 13.00.08. / Неделько Елена Геннадьевна. Магнитогорск, 2007.- 176 с.
129. Қалиев С. Оқушылардың тұлғалық қасиеттерін дамытудың педагогикалық негіздері./ С. Қалиев, Ш. Майғанова, Г.Нысанбаева, А.Бейсенбаева. -Алматы: "Білім", 2001, -224 б.
130. Нұрғалиева Г.К. “Тұлғаның құндылық бағытын қалыптастырудың методологиясы, теориясы, практикасы” . -Алматы, 1994.
131. Смирнов С.Д. Психология и педагогика для преподавателей высшей школы: учебное пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство МГТУ им. Баумана Н.Э., 2014. — 422 с.
132. Бөрібекова Ф. Б., Жанатбекова Н. Ж. Қазіргі заманғы педагогикалық технологиялар: Оқулық. – Алматы: 2014. – 108-114 б.
133. Барсай Б., Таубаева Ш. Т. Мұғалімнің педагогикалық жаңалықтарын ұйымдастыру. – Алматы, 2007.
134. Өстеміров К. Қазіргі педагогикалық технологиялар мен оқыту құралдары. – Алматы, 2007.

135. Тулебаев К.А., Шынгысбаев Л.С., Султанова М.Т., Маралбек А.К. Модель формирования личности выпускника. [Электронный ресурс] <https://kaznmu.kz › press › 2014/09/25 ›>

136. Ситаров В. А., Шутенко А. И., Шутенко Е. Н. Самореализация студенческой молодежи как ценность вузовского обучения //Гуманитарные науки: теория и методология. 2008-№2, с.148 – 158.

137. Жунисбекова Ж.А., Керимбеков М.А., Жунисбекова Д.А. Характеристика психологических основ формирования профессионального самоопределения будущих педагогов //Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 5-1. – С. 53-57.

138. Смирнов С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. - М.: Издательский центр "Академия", 2014. - 400 с.

139. Зимняя И. А. Личностно-деятельностный подход как основа организации образовательного процесса //Общая стратегия воспитания в образовательной системе России (к постановке проблемы): коллективная монография. В 2 книгах. Книга 1. /Под общей редакцией И.А.Зимней. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2001. - С. 244-252

140. Беляков В.В. Личностно-деятельностный подход как основа образовательного процесса в системе повышения квалификации учителей: Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 : Ростов н/Д, 2001, 245 с.

141. Смолькина Л.И. Личностно-деятельностный подход как условие гуманизации подготовки специалистов средней профессиональной школы: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. -М.: 2004, 202 с.

142. Грибанова В.А. Личностно-деятельностный подход как основа организации воспитательного процесса по формированию гражданской активности студентов //Современная педагогика. 2015. № 8 [Электронный ресурс].

143. Пошаев Д. Қ. Ғылыми-педагогикалық зерттеу негіздері. [Текст] / Д. Қ. Пошаев. - Шымкент. : Нұрлы-Бейне., 2011. - 184. с. - ISBN 9965-667-20-9 : Б. ц.

144. Сейтешев А.П. Научно-теоретические и методологические основы формирования специалиста XXI века. - Алматы: Ғылым, 2000. - 146 с.

145. Сейтешев А.П. Пути профессионального становления учащейся молодежи. - М.: Высшая школа, 1988. - 240 с.

146. Сейтешев А.П. Профессиональная направленность личности. Теория и практика воспитания. - Алма-Ата, -1990. -336с.

147. Сластенин В.А. Формирование личности учителя в процессе его профессиональной подготовки: Автореф. дисс. докт. -М., 1977. 53 с.

148. Горюнова Л. В. Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / [Текст] / Горюнова Л. В., -Ростов-на-Дону, 2006. - 344 с.

149. Жолдасбекова С.А. Совокупность факторов, детерминирующих процесс профессиональной адаптации будущих специалистов дуального образования / С.А. Жолдасбекова, Р.А. Мамедов // Педагогические и социальные проблемы образования : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 11 окт. 2019 г.) / редкол.: Л.А. Абрамова [и др.] – Чебоксары: ИД «Среда», 2019. – С. 93-96. – ISBN 978-5-6043604-6-0.
150. Абдыкаримов Б.А., Абдыров А.М., Баубекова Г.Д. Профессиональная педагогика: Учебное пособие для преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов непедагогических вузов. - Астана: типография КазАТУ им. Сейфуллина, 2009. – 308 с.
151. Медеубаева К.Т., Садирбекова Д.К. Оқыту нәтижелерін бағалаудың жаңаша әдістері: оқу құралы. – Алматы: Қыздар университеті, 2017. - 145 б.
152. Википедия – Интернет – энциклопедия, последняя версия [Электронный ресурс].
153. Педагогический энциклопедический словарь текст. / Гл. ред. Б. М. Бим-Бад ; Редкол. : М. М. Безруких, В. А. Болотов, Л. С. Глебова [и др.] М.: Большая Российская энциклопедия, 2003. - 528 с.: ил.
154. Нелюбин Л.Л. Толковый переводоведческий словарь, 3-е изд., перераб. - М.: Флинта, Наука, 2003.- 320 с.
155. Ребер, А. Г. Большой толковый психологический словарь, текст. / А. Г. Ребер; пер. с англ. Е. Ю. Чебаторева. М. : Вече : АСТ, 2000. -Т. 2. - 560 с.
156. Слостенин В.А. Педагогика: учебник для студ. высш. учеб. заведений / Слостенин В.А., Исаев И.Ф., Шиянов Е.Н.; под. ред. Слостенина В. А. – 9-е изд. стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 576 с., с. 217.
157. Чепиков В.Т. Педагогика : Крат. учеб. курс / В.Т. Чепиков. - М : Новое знание, 2003. - 172 с
158. Мишин А.А. Психологические детерминанты профессиональной самореализации педагога: дис. ...кандидата психологических наук: 19.00.07
159. Полчанинова О.Н. Психологические детерминанты профессионального самосознания педагога: диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.07. - Ставрополь, 2005. - 208 с.
160. Заусенко И.В., Минюрова С.А., 2013 Личностные детерминанты психологического благополучия педагога //Педагогическое образование в России. 2013. №1. [Электронный ресурс].
161. Фугелова Т.А. Психолого-педагогические основания процесса становления и развития профессиональной мобильности будущего специалиста //Интернет-журнал «Наукоедение». Том 7, №5 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/119PVN515.pdf> (доступ свободный).
162. Столяренко Л.Д. Основы психологии. — Р /наД.: Феникс, 1997. — 736с.
163. Зимняя И.А. Педагогическая психология: уч. для студентов по пед. и психол. направ. и спец. — М.: Логос, 2003. — с. 183
164. <http://cyberleninka.ru/article/n/molodezh-i-studenchestvo-kak-sotsialnye-gruppy-i-obekt-sotsiologicheskogoanaliza>.

165. Биекенова Н.Ж. Студенчество как субкультура: постановка проблем //Вестник КазНПУ, 2014 [Электронный ресурс].
166. Студенческая молодёжь: социальный портрет// <https://eljastary.kz> > articles, 2014 [Электронный ресурс].
167. Гаджиева У.Б. Социально-психологические особенности студенческого возраста //Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XXIV междунар. науч.-практ. конф. Часть II. – Новосибирск: СибАК, 2013. [Электронный ресурс].
168. Психологические особенности студента и активизация его познавательной деятельности <https://almavest.ru> > node [Электронный ресурс].
169. Мухаметзянова Ф.Г., Яруллина А.Ш., Бисерова Г.К., Вафина В.Р. Студент вуза как субъект учебно-профессиональной деятельности //Казанский пед. ж-л, 5-6, 2012.- с.20-28
170. Сафронова М.А. Образовательный потенциал учебно-профессиональной деятельности иноязычных студентов //Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки».2014. Том 6. №1.- с.89 – 96.
171. Тұрғынбаева Б., Әлімов А.Қ. Оқытудың инновациялық әдістемелері мен технологияларын жоғары оқу орындарында қолдану тәжірибесі. Оқу-әдістемелік құрал. –Алматы, 2011.
172. Высоцкая С.И. Качество подготовки специалиста: комплексный подход. текст. / С.И. Высоцкая // Педагогика. 2003. №4. С. 14-16.
173. Крившенко Л.П. Педагогика текст. : учеб. пособие / Л. П. Крившенко [и др.] / под ред. Л. П.Крившенко. М. :ТК Велби: Изд-во «Перспектив», 2005. — 432 с
174. Дегтярева Е.Е. Предметность психологического познания в контексте научной рациональности: опыт гносеологического анализа. Дисс.канд.философ.наук.09.00.01.2009.-152 с.-С.20.
175. Куликова О.Б. Философия познания: анализ основных проблем. Общая характеристика методов научного познания: Учеб.-метод. пособие /ГОУВПО «Ивановский государственный энергетический университет имени В.И.Ленина». – Иваново, 2008. – 90 с.
176. Кононюк А. Е. Обобщенная теория познания и созидания. К.2. Ч.1 -К.: «Образование Украины», 2013. - 544 с.
177. Баженова Э.Д. Развитие академической мобильности обучающихся в современных условиях: диссертация... в Казахском национальном педагогическом университете имени Абая на соискание ученой степени доктора философии PhD: 21.11.13. Алматы
178. Васюкова Е.Ю. Повышению осознанности теоретических знаний учащихся по органической химии в условиях актуализации смыслов познания. Дисс. к.п.н. 13.00.02. Москва, 2010,.172 с.
179. Дахин А.Н. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и ... неопределенность / А.Н. Дахин //Педагогика. - 2003. -№ 4. - С. 21-26.

180. Викулина М.А., Половинкина В.В. Педагогическое моделирование как продуктивный метод организации и исследования процесса дистанционного образования в вузе //Успехи современного естествознания. – 2013. – № 3. – С. 109-112.
181. Дахин А.Н. Моделирование в педагогике //Идеи и идеалы, №1 (1). 2010. -С.11-21.
182. Ядровская М. В. Модели и моделирование в педагогике [Текст] : монография / М. В. Ядровская: - Ростов-на-Дону : Изд. центр ДГТУ, 2014. - 358 с.
183. Ядровская М.В. Модели в педагогике//Вестник Томского государственного университета. 2013. № 366. С. 139-143.
184. Штоф В.А. О роли модели в познании. - Л.: ЛГУ, 1963. - 284 с.
185. Краевский, В.В. Основы обучения: Дидактика и методика: учебное пособие для студентов высших учебных заведений/ В.В.Краевский, А.В.Хуторской. - М.: Издательский центр «Академия», 2007. - 352с.
186. Краевский В.В., Бережнова Е.В. Методология педагогики: новый этап. Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Академия, 2006. — 400 с., с.94.
187. Айдаров Б.Ж., Есиркеп Г.Ж., Шалдарбекова А.Б., Байзакова А.Б., Алипбек А.З. Реализация академической мобильности в Казахстане: основные достижения // Hamburg (Germany): «Innovative Processes Management in the Context of Education and Science Modernization» Materials of the III International Scientific-Practical Conference. -2021.-P.127.
188. Смоляр А.И. Реализация принципа диалогизации педагогического процесса в развитии профессионального самосознания будущего учителя //Поволжский педагогический вестник. 2014. №2 (3). [Электронный ресурс]
189. Демченко З.А. Формирование ценностного отношения к педагогической деятельности у будущего учителя: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук: (19.12.06). – Петрозаводск, 2006.– 25 с.
190. Кирьякова, А.В. Аксиологическая концепция в ориентации личности в мире образования / А.В. Кирьякова //Вестник ОГУ. 1999. № 1 – С.13 – 19.
191. Андриенко, Е.В. Психолого-педагогические условия формирования профессиональной зрелости учителя / Е.В. Андриенко //Педагогическое образование и наука. – 2002. - № 4. – С.62-74.
192. Емец М.С. Ценностно-целевые аспекты формирования профессиональной готовности бакалавра технологического образования. //Интеграция науки и практики в профессиональном развитии педагога: материалы Всероссийской научно-практич. конф. -Оренбург: ИПК ГОУ ОГУ, 2010. - С. 302-305.
193. Захарова М.А., Карпачева И.А., Мезинов В.Н.. Формирование профессиональной мобильности будущего специалиста сферы образования в условиях педагогической практики //Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). 2011. 13 (115), с.218 – 226.

194. Рубинштейн С.Л. Избранные философско-психологические труды. Основы онтологии, логики и психологии. Наука, 1997. - 463 с
195. Оллпорт Г. Становление личности: Избранные труды. -М.: Смысл, 2002. С. 462.
196. Айдаров Б.Ж., Камалов Ю.Н. Болашақ педагогтарда кәсіби-педагогикалық ұтқырлықтың қалыптасуы бойынша болатын эксперименталдық жұмыс//Әуезов оқулары-18: Абай Құнанбайұлының туғанына 175 жыл толуына орай «ұлы Абайдың рухани мұрасы» атты халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының еңбектері, том 3, Шымкент. -2020.-Б. 59-60.
197. Богданова А.В. Учебно-производственная деятельность как средство повышения качества подготовки будущих педагогов //Санкт-Петербург: Известия РГПУ им. А.И. Герцена, 2008.- С.34 – 38.
198. Матухин Д.Л. Методологические основы смешанной формы обучения профессиональному иностранному языку студентов технических специальностей //Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 2. [Электронный ресурс]
199. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: Т. 4. — М.: Русский язык, 1989. — С. 512.
200. Словарь по социальной педагогике текст. : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Авт.-сост. Л. В. Мардахаев. М. : Издат. центр «Академия», 2002. - 368 с.
201. Исабаева С.Н. Студенттердің ақпараттық-технологиялық құзыреттілігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары. Вестник КазНУ, серия «Педагогические науки», № 30-31. -48-51б.
202. Философский энциклопедический словарь / ред.-сост. Е.Ф. Губский и др. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 569 с.
203. Беркімбаев К.М. Ниязова Г.Ж. Студенттердің кәсіптік құзыреттілігін ақпараттықкоммуникациялық технологиялар негізінде қалыптастырудың тиімділігін зерттеу нәтижелері. “Шоқан тағылымы-13” Халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдары. Том 6. Көкшетау, 2008. –Б. 272-275.
204. Широкова Л.П. Исследовательская деятельность студентов: пути формирования / Л.П. Широкова // Инновационная деятельность образовательного учреждения физкультурной направленности. – Ижевск: ИРПО, 2004. – С. 71–75
205. Г.Т. Мусабекова. Совершенствование педагогического мастерства. Учебник. - Алматы, -2017
206. Педагогика: Большая современная энциклопедия /Под ред.. Рапацевича Е.С.- Минск: Современное слово. 2005, с.627.
207. Андреев В.И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития /В.И Андреев. - 2 изд. - Казань: Центр инновационных технологий, 2000. - 608 с.
208. Новейший философский словарь: 3-е изд., исправл. - Мн.: Книжный Дом. 2003. - 1280 с. - (Мир энциклопедий). ISBN 985-428-636-3

209. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: -М.: Терра 1995.т.2.с.195.
210. Коджаспирова Г.М. Словарь по педагогике /Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. – М.: Ростов н/Д : МарТ , 2005. – 448 с. – с.149.
211. Маврина И.А., Мотышева А.А. Проектирование системы критериальных оценок эффективности деятельности профессиональных объединений педагогов как субъектов развития образовательного учреждения // Прикладная психология и психоанализ. 2006. № 4. С. 30-39.
212. Михайлова Э.В. Критерии и уровни сформированности мотивационной готовности обучаемых к профессиональному развитию и самореализации в области дизайна /Михайлова Э.В. //Педагогический процесс и проблемы его организации: сб. науч. статей. / отв. ред. Павлов И.В. – Чебоксары : НИИ педагогики и психологии, 2012. – Вып. 4. – С. 42–45.
213. Макарова О.Ю. Критерии и показатели оценки эффективности функционирования воспитательной системы вуза //Фундаментальные исследования. – 2013. – № 1-2. – С. 348-351;
214. Пономарева Е.А. Критерии и показатели оценки педагогической деятельности //Инновационные проекты в образовании.-№5, 2009.-с.44 -47
215. Ричи Ш. Управление мотивацией [Текст] / Ричи Ш., Мартин П. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.
216. Крылова А.В., Игнаткова И.А. Методика исследования мотивации и установки на профессиональную деятельность у студентов //Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2017. – № 1-2. – С. 323-326;
217. Методика Ильино Т.И. «Изучение мотивации в вузе» //http://www.psychometrica.ru/index.php?hid=50&met_info=200
218. Анкеты и тест «Оценка реализации потребностей педагогов в развитии» Немово Н.В. [otsenka_realizatsii_potrebnostey_pedagogov_v_razviti_i_anketa_1,2.doc](#);
- 219 «Ориентировочная анкета» Б. Басса - В. Смейкала - М. Кучера для диагностики направленности личности //<https://psycabi.net/testy/233-metodika-diagnostiki-napravlennosti-lichnosti-b-bassa-oprosnik-smekala-kuchera>
220. Методика К. Замфир в модификации Реана А. «Мотивация профессиональной деятельности»// Сборник психологических тестов. Часть III: Пособие / Сост. Миронова Е.Е.– Мн.: Женский институт ЭНВИЛА, 2006. – 120 с.
221. Е.А. Поддубская. Развитие когнитивной мобильности педагога в процессе дополнительного образования взрослых. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.08 – теория и методика профессионального образования. Минск, 2017
222. Симонов В., Дементьева Ю. Анкета «Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности» //«Школьный психолог», №12, 2005.

223. Новикова Т.Б. Оценочно-критериальный инструментарий диагностики готовности специалиста к использованию информационных технологий в формировании имиджа //Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 12-6. – С. 1062-1066.
224. Дубовицкая Т.Д., Крылова А.В. Методика «Адаптированность студентов в вузе» //Электронный журнал «Психологическая наука и образование» www.psyedu.ru. №2, 2010.
225. Пахомова Е.В. Методика диагностики ценностных ориентаций личности //Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология.2011.№2 (10), с.120 – 134.
226. Самойлик Н.А. Диагностика сформированности профессионально-ценностных ориентаций педагогов с разным трудовым стажем //Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № 4 (апрель).– [Электронный ресурс].
227. Самойлик Н.А. Опыт практического применения опросника «Диагностика профессионально-ценностных ориентаций» в образовательном процессе вуза //Мир педагогики и психологии.- №6 (11), июнь,2017 [Электронный ресурс].
228. Самойлик Н.А. Типология и психологическая диагностика профессионально-ценностных ориентаций личности //Азимут научных исследований: психология и педагогика. 2016. №1 (14). С.193-196.
229. Карпов А.В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики / А. В. Карпов //Психологический журнал. – 2003. – Том 24. – №5. – С. 45 – 57.
230. Айдаров Б.Ж., Камалов Ю.Н. «Педагогтың кәсіби ұтқырлығы» арнайы курсың оқытуға арналған әдістемелік нұсқау. Шымкент: -2020. –Б. 4-67.
231. Айдаров Б.Ж. Болашақ педагогтардың кәсіби ұтқырлық қарым қатынастарын дамыту үшін оқушылардың шығармашылық қабілетін арттыру жолдары //. «Білім саласындағы рухани жаңғыру мәселелері» атты Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференцияның материалдары. Шымкент: Аймақтық әлеуметтік инновациялық университеті. -2018. –Б.138.
232. Kamalov N. Yusubaly, Bakytzhan Zh.Aidarov, Nazira P. Tankish. Interactive tools for the development of professional mobility of the future teacher. Proceeding VIII International Conference «Industrial Technologies and Engineering» ICITE – 2021, Volume IV M. Auezov South Kazakhstan University. Shymkent, Kazakhstan. November 10-11, 2021. –P. 271-273

ҚОСЫМШАЛАР

Қосымша А

Тұлғаның мотивациялық бейінін зерттеу

(С. Ричи және П. Мартин)

Тест

Әр мәлімдемені мұқият оқып шығыңыз. Әр абзацта ұсынылған аяқтаудың төрт нұсқасы арасында 11 ұпай бөлу арқылы оның маңыздылығын ұпаймен бағалаңыз. Жоғарыда келтірілген тұжырымдардың (a, b, c, d) нұсқаларының әрқайсысын бағалау үшін барлық 11 тармақты қолданыңыз. Бағаларыңызды тікелей жауаптар кестесіне жазыңыз, мұнда көлденең сызық сандары есеп сандарына сәйкес келеді. Әр жолға варианттық әріпті тауып, оның рейтингін оның қасына қойыңыз. Барлық 11 ұпай таратылғанына көз жеткізіңіз.

Сұрақтарға тез, еш ойланбастан жауап беру керек.

1. Мен өзімнің жұмысыма үлкен үлес қоса алатыныма сенемін...
 - a) жақсы жалақы және сыйақының басқа түрлері;
 - ә) жұмыста әріптестерімен жақсы қарым-қатынас орнатуға мүмкіндік бар;
 - в) мен шешім қабылдауға әсер ете аламын және қызметкер ретіндегі абыройымды көрсете аламын;
 - г) менің тұлға ретінде жетілуге және өсуге мүмкіндігім бар.
2. Мен ... жерде жұмыс істегім келмейді.
 - a) менен талап етілетін нақты нұсқаулар жоқ;
 - ә) іс жүзінде кері байланыс және менің жұмысымның тиімділігін бағалау жоқ;
 - в) менің істеп жатқанымның пайдасы шамалы, көрінісі аз;
 - г) нашар жұмыс жағдайлары, тым шулы немесе лас.
3. Мен үшін менің жұмысым маңызды ...
 - a) айтарлықтай әртүрлілік пен өзгеріске байланысты болды;
 - ә) маған кең ауқымды адамдармен жұмыс істеуге мүмкіндік берді;
 - в) менен не талап етілетінін білу үшін маған нақты бағыттар беріңіз;
 - г) маған жұмыс істейтін адамдармен танысуға мүмкіндік берді.
4. Менің ойымша, егер жұмыс қанағаттанарлықсыз болса ...
 - a) күрделі перспективалы жұмысты орындай алмаса;
 - ә) шығармашылыққа мүмкіндік аз болар еді;
 - в) тәуелсіздіктің кішкене бөлігіне ғана жол беріледі;
 - г) жұмыстың мәні пайдалы немесе қажет болып көрінбейді.
5. Лауазымның маңызды сипаттамалары ... болып табылады.
 - a) қораптан тыс шығармашылық пен өзіндік ойлау мүмкіндігі;
 - ә) орындалуы қанағат әкелетін маңызды міндеттер;
 - в) әріптестерімен жақсы қарым-қатынас орната білу;
 - г) қызметкер қол жеткізуге шақырылатын маңызды мақсаттардың болуы.

ҚОСЫМША В

Студенттердің кәсіби қызметін ынталандыру мен орнатуды зерттеу әдістемесі (Крылова А. В., Игнаткова И.А.)

Әдістеме - бұл студенттер өздерінің Келісім дәрежесін білдіруі керек 23 пікір жиынтығы.

Нұсқаулық. ЖОО-да оқыту сапасын арттыру үшін жағдай жасау мақсатында ұсынылған Пікірлер бойынша өз пікіріңізді білдіруіңізді және кестеде ұсынылған жауаптың тиісті нұсқасын белгілеуіңізді сұраймыз.

Әдістеме нысаны

№	Сұрақ	Дұрыс	Ішінара	Дұрыс Емес
1	Сіз алатын білім сізге әрі қарайғы кәсіби қызмет үшін қажет			
2	Сіз таңдаған дайындық бағыты бойынша жұмысқа орналасу мүмкіндігін талдадыңыз (кадр сұранысын, еңбекақы төлеу сипатын қарадыңыз)			
3	Сіз бітіргеннен кейін кәсіби қызметтің басқа нұсқаларын қарастырасыз			
4	Сізге жоғары білімнің болу фактісі үшін ғана оқу қажет			
5	Сіз таңдаған кәсіби қызмет саласында өз біліміңізді, дағдыларыңызды жетілдіресіз (қосымша әдебиеттерді оқисыз, қосымша оқу курстарынан өтесіз және т. б.).			
6	Сіз таңдаған кәсіби қызмет саласында даму перспективаларын көресіз			
7	Егер сізде мүмкіндік болса, сіз кәсіби дайындық бағытын өзгертесіз			
8	Сіз екінші жоғары білім алуды немесе алдағы кәсіби қызмет саласын ауыстыру мақсатында қайта даярлау курстарынан өтуді жоспарлап отырсыз			
9	Сіз таңдаған кәсіби қызмет саласындағы жоғары білікті маманның бейнесін нақты елестете аласыз, оған сіз ұмтылуға дайынсыз			
10	Сіз таңдаған кәсіби қызмет саласында жоғары білікті маман болу сіздің өміріңіздегі басты мақсаттардың бірі болып табылады			
11	Сіз өзіңіздің ерекшеліктеріңіз бен ұйымыңыз туралы біле отырып, таңдалған кәсіби қызметке арнауға дайынсыз			
12	Сіз ЖОО-да дайындық бағытын өз бетіңізше, саналы түрде және ықыласпен таңдадыңыз			
13	Жұмысқа орналастыру нұсқаларын таңдау кезінде сіз үшін ең маңыздысы қызығушылық, таңдаған мамандық саласында жұмыс істеуге ықылас, өз әлеуетін сезіну (кәсіби қызметке			

	қабілеттілік, кәсіп және т. б.) болып табылады.			
14	Дәл осы кәсіби қызмет саласы сіздің толық өзін-өзі жүзеге асыруға ықпал етеді			
15	Кәсіби қызметтің бұл саласы сізге үдерістің өзінен және еңбек нәтижелерінен қанағат әкеледі			
16	Жұмысқа орналастыру нұсқаларын таңдау кезінде сіз үшін ең маңыздысы материалдық (жалақы) және аумақтық (жұмыс орнының орналасу қолайлылығы) факторлар болып табылады			
17	Кәсіби қызметтің бұл саласы Сіз ең әлеуметтік қорғалған және тұрақты деп санайсыз			
18	Кәсіби қызметтің осы саласында сіз өзіңіздің мансаптық өсуіңіздің жақсы мүмкіндіктерін көресіз			
19	Кәсіби қызметтің бұл саласы қоғамдық санада беделді және маңызды болып табылады			
20	Сіз алдағы кәсіби қызмет саласын өзгерте аласыз, бірақ көп уақыт, күш пен ақша жұмсайсыз және сіз қосымша шығындарға дайын емессіз			
21	Сіз кәсіби қызметтің осы саласында туыстарыңыз бен жақындарыңыздың кеңесі бойынша жұмыс істегіңіз келеді немесе бұл отбасылық дәстүр			
22	Басқа кәсіби салалар сізді қызықтырмайды және тұрақты болып көрінбейді			
23	Егер сіз жоғары оқу орнын бітіргеннен кейін алған мамандығыңыз бойынша жұмыс істемесеңіз, туыстарыңыз, жақындарыңыз, қоғам сізді айыптайды			

Деректерді өңдеу. Бұл тест 4 шкаладан тұрады, олардың 3-і мотивацияны бағалауға арналған.

«Мамандыққа орнату» шкаласы:

Сұрақтар 1, 2, 5, 6, 9, 10, 11 келесідей бағаланады: дұрыс - 2 балл, ішінара дұрыс – 1 балл, дұрыс емес - 0 балл.

3, 4, 7, 8 – сұрақтар: дұрыс – 0 балл, ішінара дұрыс – 1 балл, дұрыс емес-2 балл.

«Ішкі мотивация» шкаласы

12, 13, 14, 15 сұрақтар: дұрыс – 2 балл, ішінара дұрыс – 1 балл, дұрыс емес – 0 балл.

«Сыртқы оң мотивация» шкаласы

16, 17, 18, 19 сұрақтар: дұрыс – 2 балл, ішінара дұрыс – 1 балл, дұрыс емес – 0 балл.

«Сыртқы теріс мотивация» шкаласы

20, 21, 22, 23 сұрақтар: дұрыс – 2 балл, ішінара дұрыс – 1 балл, дұрыс емес – 0 балл.

Шкала бойынша көрсеткіш неғұрлым жоғары болса, респонденттің мамандыққа немесе белгілі бір уәждемеге деген көзқарасы соғұрлым айқын болады.

ҚОСЫМША С

А. Реанның модификациясындағы К. Замфирдің «Кәсіби қызметті ынталандыру әдістемесі»

Әдістеме ішкі және сыртқы мотивация тұжырымдамасына негізделген.

Естеріңізге сала кетейік, мотивацияның Ішкі түрі туралы Жеке тұлға үшін іс-әрекеттің өзі маңызды болған кезде айту керек. Егер кәсіби қызметтің мотивациясы іс-әрекеттің мазмұнына сыртқы қажеттіліктерді қанағаттандыруға деген ұмтылысқа негізделген болса (әлеуметтік бедел, жалақы және т.б. мотивтері), онда бұл жағдайда сыртқы мотивация туралы айту әдетке айналады. Сыртқы мотивтердің өздері мұнда сыртқы оң және сыртқы теріс болып бөлінеді. Сыртқы жағымды мотивтер, әрине, сыртқы жағымсыз мотивтерге қарағанда тиімді және барлық жағынан қажет.

Нұсқаулық. «Кәсіби қызметтің келесі себептерін оқып шығыңыз және олардың сіз үшін маңыздылығын бес балдық шкала бойынша бағалаңыз (кестені қараңыз)».

Нәтижелерді өңдеу. Мынадай кілттерге сәйкес ішкі мотивация ынталандыру (IM), сыртқы оң (COM) және сыртқы теріс (CTM) көрсеткіштері есептеледі.

$$IM = (6 \text{ оң.} + 7 \text{ оң. бағасы}) / 2$$

$$COM = (1 \text{ оң. баға} + 2 \text{ оң. баға} + 5 \text{ оң. баға}) / 3$$

$$CTM = 3 \text{ оң. баға} + 4 \text{ оң. баға}$$

Кесте Кәсіби қызмет мотивтерінің шкаласы

Кәсіби қызметке мотивтері	1	2	3	4	5
Өте төмен дәрежеде	Шамалы шағын өлшемсіз мөлшерде	Үлкенде, шағында емес мөлшерде	Жеткілікті үлкен шамада	Өте үлкен мөлшерде.	
Ақшалай жалақы					
Жұмысты ілгерілетуге ұмтылу					
Жетекшінің немесе әріптестерінің сынынан аулақ болуға ұмтылу					
Ықтимал жазалардан немесе қиындықтардан аулақ болуға ұмтылу					
Басқалардың тарапынан әлеуметтік бедел мен құрметке қол жеткізу қажеттілігі					

Үдерістің өзінен және жұмыс нәтижесінен қанағаттану					
Осы іс-әрекетте өзін-өзі толық жүзеге асыру мүмкіндігі					

Мотивацияның әр түрінің ауырлық көрсеткіші 1-ден 5-ке дейінгі Сан болады (оның ішінде бөлшек болуы мүмкін).

ҚОСЫМША D

Тұлғаның бағытын зерттеу (В. Смекал мен М. Кучердің әдістемесі)

Зерттеудің мақсаты-адамның бағытын анықтау: жеке (өзіне), іскерлік (міндетке) және ұжымдық (өзара іс-қимылға).

Ақылды жаттықтырушы әдістемесі Б.Басстың сәл өзгертілген индикативті профиліне негізделген. Ақылды жаттықтырушы әдісі басқа адамдардың жұмысына немесе қатысуына байланысты болжамды жағдайларда тақырыптың ауызша реакцияларына негізделген.

Тақырыптың жауаптары ол қандай қанағаттану мен сыйақы түрлерін ұнататындығына байланысты.

Нұсқаулық:

Сауалнаманың әр тармағына А, В, С әріптерімен белгіленген 3 жауап болуы мүмкін, әр тармаққа жауаптардан сіз үшін ең құнды немесе шындыққа сәйкес келетін өз көзқарасыңызды жақсы білдіретінді таңдаңыз. Жауаптың әрпін «ең көп» бағанындағы сұрақ нөміріне қарсы жауап парағына жазыңыз. Содан кейін, сол сұрақтың жауаптарынан сіз үшін ең аз құнды немесе шындыққа сәйкес келмейтін барлық нәрсені таңдаңыз. Сұрақ нөміріне сәйкес әріпті жазыңыз, бірақ «ең аз» айдарында. Әр сұрақ үшін тек екі әріпті қолданыңыз, қалған жауапты еш жерде жазбаңыз. Сұрақтар туралы ұзақ ойламаңыз: бірінші таңдау әдетте бұл ең жақсы. Кейде өзіңізді басқарыңыз: жауаптарды дұрыс жазасыз ба? сол бағандарға, әріптер барлық жерде орналастырылған ба? Егер қате табылса, оны түзетіңіз.

Сауалнама мәтіні

1. Өмірде ең қанағаттанарлық:

- A. Жұмысты бағалау.
- B. Жұмыстың жақсы орындалғанын түсіну.
- C. Достар арасындағы сана.

2. Егер Мен футбол ойнасам, онда болғым келеді:

- A. Ойын тактикасын дамытатын жаттықтырушы.
- B. Танымал ойыншы.
- C. Команда капитаны болып сайланды.

3. Ең жақсы оқытушылар-бұл:

- А. Жеке көзқарасқа ие.
- В. Өз тақырыбына құмар және қызығушылық танытады.
- С. Ұжымда ешкім өз пікірін айтудан қорықпайтын атмосфера қалыптастырады.
- 4. Студенттер ең нашар оқытушылар ретінде бағалайды:**
- А. Кейбір адамдар жанашырлық танытпайтындықтарын жасырмайды.
- В. Барлығына бәсекелестік рухын оятады.
- С. Олар өздері оқытатын пән емес сияқты әсер қалдырады.
- 5. Менің достарым болған кезде қуаныштымын:**
- А. Жағдай болған кезде басқаларға көмектеседі.
- В. Әрқашан дұрыс және сенімді.
- С. Ақылды және олардың мүдделері кең.
- 6. Ең жақсы достар деп санайды:**
- А. Олармен өзара қарым-қатынас қалыптасады.
- В. Мүмкін менен артық шығар.
- С. Сіз үміттенен аласыз.
- 7. Мен білемін деп айта аламын:**
- А. Өмірде кім жетістікке жетті.
- В. Кім терең сүйе алады.
- С. Достықпен, мейірімділікпен ерекшеленетін адам.
- 8. Егер мен тандай алсам, мен болар едім:**
- А. Ғылыми қызметкер
- В. Бөлім бастығы
- С. Тәжірибелі ұшқыш
- 9. Балалық шағында сүйді:**
- А. Достарыммен ойындар.
- В. Бизнестегі жетістіктер.
- С. Мені мадақтаған кезде.
- 10. Біріншіден, маған ұнамайды:**
- А. Маған жүктелген міндетті орындау кезінде кедергіні кездестіремін.
- В. Ұжымда достық қатынастар нашарлаған кезде.
- С. Мені ересек адам (педагог) сынаған кезде.
- 11. Мектептің негізгі рөлі мыналар болуы керек:**
- А. Оқушыларды мамандық бойынша жұмысқа дайындау.
- В. Жеке қабілеттер мен дербестікті дамыту.
- С. Шәкірттердегі тәрбие сапасы, соның арқасында олар адамдармен тіл табыса алады.
- 12. Маған ұжымдар ұнамайды:**
- А. Демократиялық емес жүйе.
- В. Адам жалпы массада даралықты жоғалтады.
- С. Бастама көтеру мүмкін емес
- 13. Егер менің бос уақытым көп болса, мен оны қолданар едім:**

- А. Достарымен сөйлесу үшін.
В. Сүйікті істер мен өзін-өзі тәрбиелеу үшін.
С. Алаңсыз демалыс үшін.
- 14. Мен ең жоғарғы деңгейге мына кезде жетемін деп сенемін:**
А. Жақсы адамдармен жұмыс.
В. Мені қанағаттандыратын жұмыс бар.
С. Менің күш-жігерім жеткілікті.
- 15. Мен нені сүйемін:**
А. Достарыммен жақсы уақыт өткіземін.
В. Басқалар мені бағалайды.
С. Мен атқарылған жұмыстарға қанағаттанамын.
- 16. Егер олар Мен туралы газеттерде жазса, мен оны қалаймын:**
А. Мен орындаған істі атап өтті.
В. Мені жұмысым үшін мақтады.
С. Мені Комитетке немесе бюроға таңдағаны туралы хабарлады.
- 17. Егер мұғалім болса, мен жақсы оқитын едім:**
А. Маған жеке көзқарас танытты.
В. Мені қызықты жұмысқа ынталандырды.
С. Талданатын мәселелер бойынша пікірталас тудырды.
- 18. Бұдан жаман ештеңе жоқ:**
А. Жеке қадір-қасиетін қорлау.
В. Маңызды тапсырманы орындаудағы сәтсіздік.
С. Достардың жоғалуы.
- 19. Бәрінен бұрын мен бағалаймын:**
А. Жеке жетістік.
В. Жалпы жұмыс.
С. Практикалық нәтижелер.
- 20. Өте аз адамдар:**
А. Орындалған жұмысқа шынымен қуанады.
В. Ұжымда рахаттана жұмыс істейді.
С. Жұмысты шынымен жақсы орындаңыз.
- 21. Мен шыдап тұра алмаймын:**
А. Жанжалдар мен даулар.
В. Барлығын жаңа деп белгілеңіз.
С. Өзін басқалардан жоғары қоятын адамдар.
- 22. Мен қалаймын:**
А. Басқалар мені өздерінің досы деп санасын.
В. Ортақ істе басқаларға көмектесу.
С. Басқалардың таңданысын ояту.
- 23. Мен бастықтарды жақсы көремін:**
А. Талапшыл.
В. Беделге ие.
С. Қол жетімді.
- 24. Жұмыста мен қалаймын:**

- A. Шешімдерді ұжымдық түрде қабылдау.
- B. Мәселені шешу үшін өз бетінше жұмыс жасау.
- C. Бастық менің қадір-қасиетімді тануы үшін.

25. Мен кітап оқығым келеді:

- A. Адамдармен жақсы қарым-қатынас жасау өнері туралы.
- B. Белгілі адамның өмірі туралы.
- C. «Өзің жаса» типі.

26. Егер менің музыкалық қабілеттерім болса, мен болғым келеді:

- A. Дирижер.
- B. Солист.
- C. Композитор.

27. Мен бос уақытымды рахат көңіл-күймен өткізгенді ұнатамын:

- A. Детективтік фильмдерді қарау.
- B. Достарыммен көңіл көтеруде.
- C. Өз хоббиімен айналысады.

28. Қаржылық жетістікке қол жеткізсе, мен қуана барар едім:

- A. Қызықты байқау ойлап тапты.
- B. Конкурста жеңіске жетер еді.
- C. Байқауды ұйымдастырып, оны басқарған болар еді.

29. Мен үшін ең бастысы-білу:

- A. Мен не істегім келеді.
- B. Мақсатқа қалай жетуге болады.
- C. Менің мақсатыма жету үшін басқаларды қалай тартуға болады.

30. Адам өзін осылай ұстауы керек:

- A. Басқалар оған риза болды.
- B. Ең алдымен, өз жұмысыңызды жасаңыз.
- C. Сіз оны жұмысы үшін ұрыспауыңыз керек еді

1 нысан

|Көбірек / Аз / Көп / Аз / Көп / Аз / Көп |Аз / Аз / Аз /

|Барлығы / Барлығы / Барлығы / Барлығы / Барлығы / Барлығы / Барлығы /

Барлығы |

|1 | |9 | |16 | |24 | |

|2 | |10 | |17 | |25 | |

|3 | |11 | |18 | |26 | |

|4 | |12 | |19 | |27 | |

|5 | |13 | |20 | |28 | |

|6 | |14 | |21 | |29 | |

|7 | |15 | |22 | |30 | |

|8 | | | |23 | | | |

Ақылды жаттықтырушы сауалнамасының кілті

Өзіне қарай бағытталу	Өзара іс-қимылға бағытталу	Міндетке бағытталу
--------------------------	-------------------------------	-----------------------

1. А	11.В	21.С	1. С	11.С	21.А	1. В	11.А	21. В
2. В	12. В	22. С	2. С	12. А	22. А	2. А	12. С	22. В
3. А	13. С	23. В	3. С	13. А	23. С	3. В	13. В	23. А
4. А	14. С	24. С	4. В	14. А	24. А	4. С	14. В	24. В
5. В	15. А	25. В	5. А	15. С	25. А	5. С	15. В	25. С
6. С	16. В	26. В	6. А	16. С	26. А	6. В	16. А	26. С
7. А	17. А	27. А	7. С	17. С	27. В	7. В	17. В	27. С
8. С	18. А	28. В	8. В	18. С	28. С	8. А	18. В	28. А
9. С	19. А	29. А	9. А	19. В	29. С	9. В	19. С	29. В
10. С	20. С	30. С	10. В	20. В	30. А	10. А	20. А	30. В

Нәтижелерді өңдеу

НС ВД НЗ

| Саны «+» |||/

| Саны «-» |||/

| Сомасы |||/

|+30 |||/

«+«Саны» -» санымен жиынтықталады (белгіні ескере отырып!).

Алынған нәтиже қорытынды кестеге «сома»жолына жазылады.

Соңында, алынған санға 30 қосылады (қайтадан белгіні ескере отырып!).

Бұл көрсеткіш және осы түрдің ауырлық деңгейін сипаттайды бағытта. Бағыттылықтың үш түрі бойынша барлық баллдардың жалпы сомасы 90-ға тең болу.

Қорытынды кесте (мысал).

|| НС | ВД | НЗ |

| Саны «+» |+8 |+ |+12 |

| Саны «-» |-11 |-11 |-8 |

| Сомасы|-3 |-1 |+4 |

|+30 |+27 |+29 |+34 |

Тексеру: жалпы сома– 27+29+34=90

Нәтижелерді түсіндіру

Тұлғалық бағыттылығы (бағыттылығы өзіне – НС) байланысады мотивтердің басымдылығымен меншікті амандық, ұмтылу жеке біріншілік, тиімді. Мұндай адам көбінесе өзімен, сезімдерімен және тәжірибелерімен айналысады және айналасындағы адамдардың қажеттіліктеріне аз жауап береді. Жұмыста ол ең алдымен оның талаптарын қанағаттандыру мүмкіндігін көреді.

Ұжымдық бағдар немесе өзара іс-қимылға (VD) назар аудару адамның іс-әрекеті қарым-қатынас қажеттілігімен, жұмыс жолдастарымен жақсы қарым-қатынасты сақтауға деген ұмтылыспен анықталған кезде орын алады. Мұндай адам бірлескен қызметке қызығушылық танытады.

Іскерлік бағыт (міндетке назар аудару – НЗ) іс-әрекеттің өзі тудыратын мотивтердің басым болуын, іс-әрекетке деген құштарлықты, білімге деген құштарлықты, жаңа дағдылар мен дағдыларды игеруді көрсетеді. Әдетте, мұндай адам ұжыммен ынтымақтасуға тырысады және топтың ең жоғары өнімділігіне қол жеткізеді, сондықтан тапсырманы орындау үшін пайдалы деп санайтын көзқарасты дәлелдеуге тырысады.

Айта кету керек, бағдарлаудың барлық үш түрі мүлдем окшауланбаған, бірақ әдетте біріктірілген. Сондықтан диагноздың нәтижесінде жалғыз емес, жеке тұлғаның басым бағыты туралы айту дұрысырақ болады.

ҚОСЫМША Е

«Тұлғаның педагогикалық қызметке дайындығы мен бейімделуін бағалау» сауалнамасы (В.Симонов, Ю. Дементьева)

Бұл сауалнама оқытушының кәсіби тұлғалық өзін-өзі анықтауына ықпал ететін қасиеттерді диагностикалауға мүмкіндік береді. Тестілеу кезінде оң жауап беретін сұрақтардың нөмірлерін таңдап, оларды бір-бірінің артына бағанға жазыңыз. Осы сауалнаманың кілті және диагноздың мысалы соңында келтірілген.

1. Сіз қиын немесе жағымсыз өмірлік жағдайларда өзіңізді қалай басқаруды білесіз бе?
2. Сіз күннің әртүрлі уақыттарында ұйықтап жатқанда бірдей оңай ұйықтайсыз ба?
3. Сіз әрқашан оқушының (студенттің) жауабын шыдамдылықпен және мейірімділікпен тындайсыз, ол бәрін есептен шығарды ма?
4. Сіз аудиториядағы қызықты ортаны ұнатасыз ба?
5. Сіз жиналыстарға, конференцияларға, семинарларға қатысуға дайынсыз ба?
6. Тәрбие жұмысында дәстүрлі емес әдістер мен әдістерді қолданасыз ба?
7. Сіз басқа күнделікті өмірге оңай үйренесіз бе?
8. Сіз тез ұйымдастыра аласыз ба, жинала аласыз ба?
9. Сіз ешқашан сабаққа кешікпедіңіз бе?
10. Сіз күннің соңында жұмысты басында сияқты оңай және еркін жасай аласыз ба?
11. Сіз өзіңізді қауіпті әрекеттерді орындауға мәжбүрлей аласыз ба?
12. Егер сіз басшылыққа ұнамаса, өз ниетіңізден бас тарта алмайсыз ба?

13. Сіз байқауларға, жарыстарға және т. б. қатысуға дайынсыз ба?
14. Күні бойы сабақтың бір түрінен екіншісіне оңай ауысасыз ба?
15. Сіз кез-келген істі шеше алатындығыңызға әрқашан сенімдісіз бе?
16. Егер сіз «отқа май қоспау» жақсы екенін түсінсеңіз, спораға араласудан аулақ боласыз ба?
17. Жеңілістен кейін жан тыныштығын қалпына келтіру оңай ма?
18. Сіз жана мазмұнға немесе жана жұмыс орнына тез үйренесіз бе?
19. Сіз, мысалы, кезекте ұзақ күте аласыз ба?
20. Сіз күнделікті өмірде қауіп-қатерге душар бола аласыз ба?
21. Сіз қате жіберіп, оны тез жинап, түзете аласыз ба?
22. Көбінесе сіздің ашуыңыз қолыңызды ұстайды?
23. Сіз әрқашан Нұсқаулықтың нұсқауларын орындайсыз ба?
24. Сіз басшылық мақұлдаған сәтке дейін қандай да бір әрекеттен бас тартасыз ба?
25. Сіз жұмыс әдісі мен ырғағын оңай өзгертесіз бе?
26. Күшті қалпына келтіру үшін қысқа демалыс жеткілікті ме?
27. Сіз қолайсыз және қиын жағдайларда жұмысқа бейімделе аласыз ба?
28. Сіз жарияланған жұмыстарға ие болғыңыз келе ме?
29. Сіз әрқашан адамдарға олардың қателіктерін кешіресіз бе?
30. Сіз қажет болған кезде басқаларға бейімделе аласыз ба?
31. Сізде жарияланған жұмыстар бар ма?
32. Сіз ұзақ уақыт үзіліссіз жұмыс істей аласыз ба?
33. Сіз дау кезінде эмоционалды және нақты емес дәлелдерден аулақ бола аласыз ба?
34. Сізге жеке бастама бойынша жұмысқа жаңалық элементтерін енгізу қажет болды ма?
35. Сіз өзіңіздің басшыларыңыздың әртүрлі жұмыс стиліне оңай бейімделесіз бе?
36. Сіз сабақта бірден және толық күшпен жұмыс істей бастайсыз ба?
37. Бір уақытта бірнеше әрекетті орындау оңай ма? (оқушыға көмектесу, жауабын тыңдау және сонымен бірге сұрақтарға жауап беру және т. б.)
38. Сізді жаңа, белгісіз іске итермелеуге бола ма?
39. Сіз келесі сабаққа кірген кезде жиналған шаршауды жеңе аласыз ба?
40. Сіз жаңа әріптестеріңізбен оңай келісесіз бе?
41. Сіз ұзақ уақыт қарқынды жұмыс жасай аласыз ба?
42. Сіз ашық сабақтарда әдеттегіден гөрі жоғары нәтижеге қол жеткізесіз бе?
43. Басшының пікірінің әсерінен қабылданған шешімді өзгерте аласыз ба?
44. Сіз атқарушы қызметкер деп айта аласыз ба?
45. Сіз педкеңестерде, конференцияларда, ата-аналар жиналыстарында ықыласпен сөйлейсіз бе?
46. Сізді тепе-теңдіктен шығару қиын ба?
47. Сіз біраз үзілістен кейін жұмысқа тез тартыласыз ба? (демалыс және т. б.)
48. Сізге көңіл-күйдің өзгеруіне бейімделу оңай ма?

49. Сіз ұзақ монотонды жұмысты еш қиындықсыз жеңе аласыз ба?
50. Сізге белгілі бір күш-жігерді талап ету оңай ма?
51. Сіз әрқашан әріптесіңіздің көмегіне жүгінесіз бе?
52. Егер жағдай қажет болса, ашулануды немесе тітіркенуді тоқтата аласыз ба?
53. Сіз күніне алты-сегіз сағат қатарынан сабақ бере аласыз ба?
54. Сіз ойын-сауық пен демалыс орындарын өзгертуге дайынсыз ба?
55. Сіз ұзақ уақыт бойы кез-келген белгілі бір тапсырманы орындауға назар аударма аласыз ба?
56. Сізге кәсіби қызметтегі әріптестеріңізбен бәсекелесуді ұнатасыз ба?
57. Қажет болса, жұмысқа тез қосыла аласыз ба?
58. Сіз жаңа оқу бағдарламалары, оқулықтар және тағы басқалармен жұмыс жасай бастайсыз. Сіз оңай ауысасыз ба?
59. Сіз өзіңіздің жұмысыңызды педагогикалық бақылауға оңай бейімделе аласыз ба?
60. Сіздің педагогикалық қызметіңіз үшін марапаттарыңыз бар ма?
61. Сіз бөтен адамдармен қарым -қатынаста шыдамдылық пен әдепті білесіз бе?
62. Сіз әрқашан ұнатпайтын адамдармен оңай сөйлесе аласыз ба?
63. Сіз әрқашан жеңілістеріңізге, сәтсіздіктеріңізге тыныштықпен төзесіз бе?
64. Сіз алдағы оқиғаларға тез көңіл бөле аласыз ба?
65. Сіз сабақтың барысы мен әдістемесіне жаңа элементтерді енгізуге дайынсыз ба?
66. Өз жұмысыңызды сіз негізінен басқалардың көмегінсіз жасай аласыз ба?
67. Қажет болса, жұмыстың баяу қарқынына бейімделу оңай ма?
68. Әріптестер, студенттер сіздің көңіл-күйіңізді өзгерте ала ма?
69. Сіз жаңа аудиториямен оңай байланыс жасайсыз ба?
70. Сізге саяхатшылармен сөйлесу оңай ма?
71. Сіз маңызды шешім күткен кезде өзіңізді тыныш ұстай аласыз ба?
72. Егер бірдеңе дұрыс болмаса, сіз қоғамдық пікірге қарсы сөйлеуге бел будыңыз ба?
73. Сіз жаңа командаға тез үйренесіз бе?
74. Сәтсіздік сізді ынталандырады ма?
75. Егер сізді біреу ренжітуі мүмкін болса, сіз өзіңіздің көңіл-күйіңізді басқара аласыз ба?
76. Сіз қызықты тәжірибені біліп, оны тез қолдана аласыз ба?
77. Сабақта не болып жатқанын қаншалықты тез білуге болады?
78. Демалыстың алғашқы күндерін оңай ұйымдастырасыз ба?
79. Сіз ұзақ және шаршайтын бір нәрсені күтіп, әрқашан оңай тыныштықты сақтайсыз ба?
80. Сіз баяу адамдармен жұмыс істеген кезде шыдамсызсыз ба?
81. Сіз өзіңіздің қабілеттеріңізге жиі сенімдісіз бе?

82. Сіз демалыс орындарын ауыстыруды ұнатасыз ба?
83. Сіз әкімшіліктің жаңа нұсқауымен тез жұмысқа кірісесіз бе?
84. Егер сіз жиі жеңіске жетсеңіз, бастаманы өз қолыңызға алуға бейімсіз бе?
85. Сіз әріптестеріңізге олардың жұмысындағы кемшіліктері туралы ескертуден бас тарта аласыз ба?
86. Сіз өміріңіздің қиын сәттерінде өзіңізді тез игере аласыз ба?
87. Сіз «қиын» оқушылармен (студенттермен) сөйлескен кезде шыдамды боласыз ба?
88. Сіз газеттерді, журналдарды, кітаптарды жылдам қарайсыз ба?
89. Сіз сабаққа немесе сабақтан кешігіп қоңырау шалуды тыныш күте аласыз ба?
90. Сіз еш ойланбастан күрделі медициналық процедураларға келісесіз бе?
91. Сіз сабақ кестесіндегі, күн тәртібіндегі және т. б. күтпеген өзгерістерге сабырлықпен қарайсыз ба?
92. Сіз табандылық пен еңбекқорлықты қажет ететін жұмыс үшін көп жұмыс жасағаныңызға қуаныштысыз ба?
93. Сіз өзіңіздің жұмысыңыздағы ескі үлгі әдістерінен оңай алыстайсыз ба?
94. Сіз өз күшіңізді тез қалпына келтіре аласыз ба?

Бұл тест Болашақ немесе қазіргі педагогтың кәсіби тұлғалық қасиеттерінің қалыптасу және даму дәрежесін көрсететін келесі жеке сипаттамаларын анықтайды:

1. Шығармашылық қабілеті	6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93
2. Жұмыс қабілеттілігі	10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94
3. Орындаушылық	7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91
4. Коммуникабельділік	4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87
5. Бейімделу	2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89
6. Өз күшіне сенімділік	5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92
7. Өзін-өзі басқару деңгейі	1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90
8. Нақтылық коэффициенті (К)	3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79

Енді мысалды қарастырайық. Сыналушы бірінші бағыт бойынша — 10 балл, екінші бағыт бойынша — 7, үшінші бағыт бойынша — 8, төртінші бағыт бойынша — 10, бесінші бағыт бойынша — 6, алтыншы бағыт бойынша — 5, жетінші бағыт бойынша — 6 және сегізінші бағыт бойынша — 1 балл жинады. Мұнда $k = 1$ (яғни, тақырып өтірік шкаласының бір сұрағына оң жауап берді), бұл норма шегінде және өзін-өзі диагностикалау деректеріне сенуге болады.

ҚОСЫМША F
«Қол жеткізу қажеттілігін бағалау диагностикасы» әдістемесі
(Ю. М. Орлов)

Тесттің мақсаты: әдіс әртүрлі қарым-қатынас жағдайларында адамның ұтқырлығын, бейімделуін анықтауға арналған.

Шкала 22 пікірден тұрады, олар бойынша жауаптардың екі нұсқасы болуы мүмкін – «иә» немесе «жоқ»

ТЕСТ ТАПСЫРМАСЫ:

1. Менің ойымша, өмірдегі жетістік есептеулерге емес, жағдайларға байланысты болады.
2. Егер мен сүйікті ісімді жоғалтсам, өмір мен үшін барлық мағынаны жоғалтады.
3. Мен үшін кез-келген жағдайда оның орындалуы емес, түпкі нәтиже маңызды.
4. Менің ойымша, адамдар жақын адамдарымен нашар қарым-қатынастан гөрі жұмыстағы сәтсіздіктерден көбірек зардап шегеді.
5. Менің ойымша, адамдардың көпшілігі жақын емес, алыс мақсаттармен өмір сүреді.
6. Өмірде мен сәтсіздіктерден гөрі көп жетістікке жеттім.
7. Маған эмоционалды адамдар белсенді адамдардан гөрі ұнайды.
8. Кәдімгі жұмыста да мен оның кейбір элементтерін жетілдіруге тырысамын.
9. Сәттілік туралы ойларға бой алдырып, сақтық шараларын ұмыта аламын.
10. Жақындарым мені жалқау деп санайды.
11. Менің ойымша, менің сәтсіздігім бұл ең алдымен менің кінәм.
12. Менде қабілеттерден гөрі шыдамдылық көп.
13. Ата-анам мені тым қатты басқарды.
14. Табысқа күмәнданудың орнына жалқаулық мені өз ниетімнен жиі бас тартуға мәжбүр етеді.
15. Мен өзіме сенімді адаммын деп ойлаймын.
16. Табысқа жету үшін менің тәуекелім, мүмкіндігім үлкен емес.
17. Мен ынталы адаммын.
18. Егер бәрі кедергісіз болса, менің энергиям артады.
19. Егер мен журналист болсам, жазатайым оқиғалар туралы емес, адамның түпнұсқалық өнертабыстары туралы жазар едім.
20. Менің жақындарым әдетте менің жоспарларыммен бөліспейді.
21. Менің өмір сүру талаптарымның деңгейі менің жолдастарыма қарағанда төмен.
22. Менің ойымша, менде қыңырлыққа қарағанда табандылық басым.

Тесттің кілті сұрақтарға «иә» жауаптары: 2, 6, 7, 8, 14, 16, 18, 19, 21, 22;
сұрақтарға «жоқ» жауаптары: 1, 3, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 15, 17, тест нәтижелерін өңдеу және түсіндіру кілттерге сәйкес келетін жауаптар (код бойынша) жинақталады (әр осындай жауап үшін 1 балл).

Қарым-қатынастағы әртүрлі жағдайларда адамның мінез-құлқын анықтау тесті

Тестке арналған нұсқаулық төменде қарым-қатынастағы әртүрлі жағдайларға қатысты мәлімдемелер берілген. Барлық мәлімдемелер әртүрлі, мағынасы бірдей емес, сондықтан жауап бермес бұрын олардың әрқайсысын мұқият оқып шығыңыз. Егер сізге қатысты «дұрыс» немесе «қате» деген сөз болса, тиісті мәлімдеме нөмірінің жанына «В» әрпін қойыңыз. Сізге шын жүректен және адал жауап беру маңызды.

1. Мен басқа адамдардың мінез-құлқына еліктеу қиын деп санаймын.
2. Менің мінез-құлқымда көбінесе менің ойлағанымның бәрі көрінеді және Мен шынымен сенімдімін.
3. Кештерде, әртүрлі ұжымдарда мен басқаларға жағымды нәрсені жасауға немесе айтуға тырыспаймын.
4. Мен өзім сенетін идеяларды ғана қорғай аламын.
5. Мен тіпті ешқандай ақпарат жоқ тақырыптар бойынша сөздерді айта аламын.
6. Мен адамдарға әсер ету немесе олардың көңілін көтеру үшін бар күшімді саламын.
7. Егер мен қаншалықты сабырлы екенімді білмесем, басқа адамдардың мінез-құлқына назар аудара бастаймын.
8. Мүмкін, мен жақсы актер болар едім.
9. Кітап, музыка немесе кино таңдау кезінде маған достарымның кеңестері ілуде бір қажет.
10. Басқалардың пікірінше, кейде Мен бұрынғыдан гөрі терең эмоцияларға берілемін.
11. Мен комедияны жалғыз көргеннен гөрі басқалармен бірге көргенде көбірек күлемін.
12. Адамдар тобына Мен сирек назар аударамын.
13. Әр түрлі адамдармен әртүрлі жағдайларда Мен өзімді керемет сезінемін.
14. Маған басқаларға жанашырлық таныту қиынға соғады.
15. Тіпті, мен біртүрлі болсам да, көбіне жақсы уақыт өткіземін деп ойлаймын.
16. Мен әрқашан Мен сияқты емеспін.
17. Мен біреуді ұнатқым немесе орынға қол жеткізгім келгенде, мен нақты пікір білдірмеймін немесе мінез-құлқымды өзгертпеймін.
18. Мен көңіл көтеруге қабілетті адам болып саналамын.
19. Ұнату, адамдармен қарым-қатынас орнату үшін мен ең алдымен өзім күткен нәрсені жасауға тырысамын.
20. Егер мен басқалармен күтпеген жағымсыз әрекетті қажет ететін ойындар ойнаған болсам, мен ешқашан өзімді сәтті көрсетпедім.
21. Мен мінез-құлқымды әртүрлі адамдар мен жағдайларға сәйкес болатындай етіп өзгертуге тырысқанымда қиындықтар туындайды.

22. Кештер кезінде Мен басқаларға әзіл айтуға және әңгімелер айтуға мүмкіндік беремін.

23. Топ арасында мен өзімді біршама ыңғайсыз және нашар сезінемін.

24. Егер оң іс қажет болса, Мен кез-келген адамға көзіне тіке қарап өтірік айта аламын және сонымен бірге бет-әлпетімді сақтай аламын.

25. Мен айналамдағы адамдарға мейірімді бола аламын, тіпті егер бұл адамдар маған ұнамаса да.

Тест нәтижелерін өңдеу және түсіндіру тесттің кілті «дұрыс» және «қате» сөздеріне сәйкес келетін барлық жауаптар есептеледі.

* **Дұрыс:** – 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 18, 19, 24, 25.

* **Қате:** – 1, 2, 3, 4, 9, 12, 14, 17, 20, 21, 22, 23.

Барлық ұпайлар жинақталады.

8 баллдан аз-тұрақты байланыс моделі, кейбір қаттылық.

8 – 17 балл-өзіңізбен қарым-қатынас жасау қажеттілігі, жағдайға байланысты серіктеске назар аудару, қарым-қатынаста серіктестікке бейімділік.

17-25 балл-қарым-қатынастағы ұтқырлық, серіктестің мінез-құлқына бейімделу мүмкіндігі, диалогқа дайын болу, жағдайға байланысты қарым-қатынас стилін өзгерту мүмкіндігі.

ҚОСЫМША -G

ЖОО-дағы оқыту мотивациялары әдістемесі Т. И. Ильин

Бұл техниканы жасау кезінде автор бірқатар басқа танымал әдістерді қолданды. Онда үш шкала бар: «білім алу» (білім алуға деген ұмтылыс, қызығушылық); «мамандықты игеру» (кәсіби білімді игеруге және кәсіби маңызды қасиеттерді қалыптастыруға деген ұмтылыс); «диплом алу» (білімді формальды игеру кезінде диплом алуға деген ұмтылыс, емтихандар мен сынақтарды тапсыру кезінде айналып өту жолдарын іздеуге ұмтылу). Сауалнама, камуфляж үшін, техниканың авторы болашақта өңделмеген бірқатар фондық мәлімдемелерді қамтыды.

Сауалнама парағы

Факультет Курс..... Топ

Тегі..... Аты

Әкесінің Аты.....

Толтырылған күні.....

Нұсқаулық: келесі мәлімдемелермен «+» белгісімен келісуіңізді немесе «-» белгісімен келіспеуіңізді белгілеңіз.

1. Сабқтың ең жақсы атмосферасы - еркін сөйлеу атмосферасы.
2. Әдетте, мен үлкен кернеумен жұмыс істеймін.
3. Менде толқулар мен қиыншылықтардан кейін сирек бас ауруы бар.
4. Менің ойымша, болашақ мамандығым үшін қажетті бірқатар пәндерді өз бетімше оқимын.

5. Сізге тән қасиеттердің қайсысын жоғары бағалайсыз? Жауабын қатар жазыңыз.
6. Мен өмірді таңдаған мамандыққа арнау керек деп санаймын.
7. Мен сабақта қиын мәселелерді қарастырудан ләззат аламын.
8. Мен университеттегі көптеген жұмыстардың мағынасын көрмеймін.
9. Менің болашақ мамандығым таныстарыма үлкен қанағат сезімін сыйлайды.
10. Мен өте орташа студентпін, мен ешқашан жақсы болмаймын, сондықтан жақсартуға күш салудың қажеті жоқ.
11. Менің ойымша, қазіргі уақытта жоғары білімнің қажеті жоқ.
12. Мен мамандық таңдаудың дұрыстығына сенімдімін.
13. Сіз қандай қасиеттерден құтылғыңыз келеді? Жауабын қатар жазыңыз.
14. Ыңғайлы жағдайда емтихандарда қосалқы материалдарды (рефераттар, шпаргалкалар) қолданамын.
15. Өмірдің ең керемет уақыты – студенттік жылдар.
16. Менде өте тыныш және үзіліссіз ұйқы бар.
17. Мамандықты толық игеру үшін барлық оқу пәндерін бірдей терең оқыту керек деп санаймын.
18. Мүмкіндігім болған басқа ЖОО-ға оқуға түстім.
19. Мен әдетте алдымен оңай тапсырмаларды орындаймын, содан кейін қиын міндеттерді қалдырамын.
20. Мен үшін мамандық таңдауда олардың біреуіне тоқтау қиын болды.
21. Мен кез-келген қиындықтан кейін тыныш ұйықтай аламын.
22. Менің мамандығым маған өмірде моральдық қанағат пен материалдық байлық беретініне сенімдімін.
23. Менің достарым маған қарағанда жақсы оқи алатын сияқты.
24. Мен үшін жоғары білім туралы дипломның болуы өте маңызды.
25. Кейбір практикалық себептерге байланысты бұл Мен үшін ең ыңғайлы университет.
26. Менің әкімшілікке ескертусіз үйренуге ерік - жігерім жеткілікті.
27. Мен үшін өмір әрдайым ерекше шиеленіспен байланысты.
28. Емтиханға ең аз күш жұмсау керек.
29. Мен қызығушылықпен оқи алатын көптеген университеттер бар.
30. Сізге тән қасиеттердің қайсысы оқуға кедергі келтіреді? Жаз жауабы бар жанында.
31. Мен өте құштар адаммын, бірақ менің барлық құмарлықтарым болашақ мамандыққа байланысты.
32. Емтихан немесе Уақытында жасалмаған жұмыс туралы алаңдаушылық мені жиі ұйықтауға кедергі келтіреді.
33. Жоғары оқу орнын бітіргеннен кейін жоғары жалақы мен үшін маңызды емес.
34. Топтың жалпы шешімін қолдау үшін мен жақсы көңіл-күйде болуым керек.

35. Мені әскери қызметтен аулақ болу үшін университетке түсуге мәжбүр етті.
36. Мен емтихан үшін емес, кәсіби болу үшін материалды үйретемін.
37. Менің ата-анам жақсы мамандар, сондықтан мен оларға ұқсағым келеді.
38. Қызметте жоғарылату үшін маған жоғары білім керек.
39. Сіздің қандай қасиеттеріңіз оқуға көмектеседі? Жауабын қатар жазыңыз.
40. Маған болашақ мамандығыма тікелей қатысы жоқ пәндерді дұрыс оқуға мәжбүрлеу өте қиын.
41. Мүмкін болатын сәтсіздіктер мені қатты алаңдатады.
42. Мені мезгіл-мезгіл ынталандырып, жігерлендірген кезде жақсы жұмыс істеймін.
43. Менің бұл университетті таңдауым түпкілікті.
44. Менің достарымның жоғары білімі бар, мен олардан артта қалғым келмейді.
45. Топты бір нәрсеге сендіру үшін Мен өте қарқынды жұмыс жасауым керек.
46. Менде әдетте тегіс және жақсы көңіл-күй бар.
47. Мені болашақ мамандықтың ыңғайлылығы, тазалығы, жеңілдігі қызықтырады.
48. Университетке түскенге дейін мен бұл мамандыққа көптен қызығушылық таныттым, ол туралы көп оқыдым.
49. Мен алатын мамандық - маңызды және перспективалы.
50. Менің осы мамандық туралы білімім сенімді таңдау үшін жеткілікті болды.

Нәтижелерді өңдеу және түсіндіру

КІЛТ

Білім алу «шкаласы»

- келісім үшін («+») 4-тармақ бойынша бекітумен 3,6 балл қойылады; 17 – тармақ бойынша-3,6 балл; 26 – тармақ бойынша-2,4 балл;
- 28 т.бойынша бекітумен келіспегені үшін (« - ») – 1,2 балл; 42 т. бойынша - 1,8 балл.

Максимум - 12,6 балл.

Мамандықты игеру «шкаласы»

- келісім үшін 9 т.бойынша – 1 балл; 31 т. бойынша – 2 балл; 33 т. бойынша – 2 балл; 43 т. бойынша – 3 балл; 48 т. бойынша – 1 балл және 49 т. бойынша-1 балл.

Максимум-10 балл.

Диплом алу «шкаласы»

- 11 т. бойынша келіспегені үшін-3,5 балл;
- келісім үшін 24 т.бойынша – 2,5 балл; 35 т. бойынша – 1,5 балл; 38 т. бойынша – 1,5 балл және 44 т. бойынша – 1 балл.

Максимум-10 балл.

Пп бойынша сұрақтар. 5, 13, 30, 39 сауалнама мақсаттарына бейтарап болып табылады және өңдеуге енгізілмейді.

Алғашқы екі шкала бойынша мотивтердің басым болуы студенттің мамандықты дұрыс таңдауы мен оған қанағаттанушылығын көрсетеді.

ҚОСЫМША Н

Рефлексия деңгейін анықтауға сауалнама-тест

1. Жұмысты бастамас бұрын алдағы іс-шаралар туралы тұтас көзқарас қалыптастыру керек деп санаймын.
 - а) Жоқ;
 - б) мүмкін;
 - в) иә.
2. Дайындалған сөйлеу (оқиға және т. б.) туралы тұтас түсінік қалыптастыру кезінде Мен әдетте келесі әдістерді қолданамын:
 - а) мен конспектіні оқимын;
 - б) сөйлеудің құрылымы мен мазмұнын егжей-тегжейлі талдаймын;
 - в) мен ең жақсы (оңтайлы) таңдау арқылы әртүрлі нұсқаларды жоғалтамын.
3. Сабақтың немесе іс-шараның егжей-тегжейін зерттей отырып, мен олардың қарқыны, ырғағы, тұтастай алғанда жеке бөлшектердің орны туралы идеяларыммен арақатынасын анықтаймын.
 - а) Жоқ;
 - б) мүмкін;
 - в) иә.
4. Басынан бастап мен сөйлеу, сабақ, іс-шараның барысын дәл анықтаймын (нені және қашан айту керек, кімді және қашан сұрау керек және т.б.) және мүмкін болса, оны өзгертпеймін.
 - а) Жоқ;
 - б) мүмкін;
 - в) иә.
5. Ауызша сөйлеуді дайындағаннан кейін, Мен әдетте оны толығымен жоғалтып, оны жүзеге асырудың ерекшеліктері туралы өз идеяларыма сүйене отырып, жеке бөлшектерді түзетемін.
 - а) Жоқ;
 - б) мүмкін;
 - в) иә.
6. Көпшілік алдында сөйлеген сөзімде (семинарда, конференцияда және т.б.) мен тыңдаушыларға мәтіннің мазмұнын, мағынасын жеткізуге тырысамын, осыны ескере отырып өз сөзімнің ерекшелігін (дауыс дыбысталуын, қарқынын және т. б.) реттеймін.
 - а) Жоқ;
 - б) мүмкін;
 - в) иә.
7. Маған қандай да бір эмоционалдық көңіл-күйді, белгілі бір жағдайда бастан кешкен сезімді, сондай-ақ орындалған жұмыстың мазмұны мен оның ерекшеліктері туралы ойларымды елестету және еске түсіру қиын болмауы мүмкін.

- а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.
8. Әдетте, Мен көрген және естіген мәтіндік оқу материалын ғана емес, сонымен қатар графиктерде, кестелерде, диаграммаларда да түсініп, түсіндіре аламын.
а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.
9. Әдетте, Мен хабарлама жасайтын адамдарды (әріптестер, ата-аналар және т.б.) елестете аламын. Кейде Мен тіпті олардың бет-әлпеті мен көздің көрінісін елестетемін.
а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.
10. Мен әрқашан жасаған іс-әрекеттерімнен эмоционалды түрде өтемін.
а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.
11. Әдетте, физикалық тұрғыдан мен сабақ немесе іс-шаралардан шаршамаймын.
а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.
12. Қарқынды жаттығулармен жеткілікті мотор ептілігін және іс-әрекеттің жылдамдығын көрсете аламын.
а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.
13. Мен тиісті дайындықпен тапсырманың сапалы орындалуына, сабақтың немесе тәрбиелік іс-шараның өтуіне қол жеткізе аламын.
а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.
14. Тапсырмаларды орындау, сабақтарға немесе тәрбиелік іс-шараларға дайындық кезінде маған мәтінмен жұмыс жасау дағдылары көмектеседі.
а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.
15. Мен педагогикалық практикада әртүрлі дәрежедегі тапсырмаларды, әрине, мұғалімнің талаптары аясында орындай аламын.
а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.

16. Тапсырманы орындаудың сәттілігі адамның алдағы іс-әрекеттің мазмұнын қаншалықты терең түсінуіне байланысты деп санаймын.
- а) Жоқ;
 - б) мүмкін;
 - в) иә.
17. Менің ойымша, мен нақты мүмкіндіктерімді дұрыс және объективті бағалай аламын.
- а) Жоқ;
 - б) мүмкін;
 - в) иә.
18. Мен аудитория алдында сөйлеген кезде, әдетте, өз сөзімді бақылап, қажетті түзетулер енгізе аламын.
- а) Жоқ;
 - б) мүмкін;
 - в) иә.
19. Әдетте, спектакльге немесе іс-шараға қатыспас бұрын, мен дұрыс көңіл-күйге бейімделіп, тиісті эмоционалды күйге түсе аламын.
- а) Жоқ;
 - б) мүмкін;
 - в) иә.
20. Хабарламамен сөйлесу, іс-шараны өткізу арқылы мен әр түрлі сыртқы және ішкі кедергілерге қарсы тұра аламын, эмоционалды тұрақтылықты көрсетіп, назарымды басқара аламын.
- а) Жоқ;
 - б) мүмкін;
 - в) иә.
21. Қандай да бір жағдайда менің сыртқы келбетім әрқашан орындалатын іс-әрекеттің ерекшеліктеріне байланысты.
- а) Жоқ;
 - б) мүмкін;
 - в) иә.
23. Аудиториямен қарым-қатынас жасай отырып, Мен, әдетте, эмоциялар мен тыңдаушылардың басқа жауаптарына назар аударамын.
- а) Жоқ;
 - б) мүмкін;
 - в) иә.
24. Көпшілік алдында сөйлеу кезінде менің бет-әлпетім оның мазмұнымен тығыз байланысты
- а) Жоқ;
 - б) мүмкін;
 - в) иә.
25. Көпшілік алдында сөйлеген кезде мен әрдайым аудиториямен байланыс орнатуға мүмкіндік беретін сыртқы қозғалыстарымды (пантомимика) бақылаймын.

- а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.
26. Тәрбиелік іс-шара, баяндама және т.б. кезінде Мен, әдетте, материалдың мазмұнын да, өзімді де, тыңдаушылардың менің сөзіме реакциясын да назарда ұстаймын.
а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.
27. Менің кәсіби-педагогикалық іс-әрекетімде өзімнің идеалым бар (эталон, мен кімге теңесемін); мен не нәрсеге ұмтылатынымды білемін.
а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.
28. Әдетте, Мен өзімнің оқу іс-әрекеттеріме де, жеке өзіме де, кәсіби мүмкіндіктеріме де қатысты ақпаратты өзім тауып, сатып аламын.
а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.
29. Мен, әдетте, уақытты сабаққа ұтымды пайдаланамын.
а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.
30. Мен әрқашан Мен үшін маңызды мақсаттар мен іс-шаралар жоспарын нақты анықтаймын, мақсатқа жетудің ең қолайлы тәсілдерін таңдаймын.
а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.
31. Мен алдағы қойылымның мәтінімен, сабақтың конспектісімен немесе оқу іс-шарасының жоспарымен жұмыс істеген кезде, әдетте, туындаған қателіктер мен кемшіліктерді түзете аламын; бұл маған алдағы іс-әрекетке бейімделу, қажетті кескінге ену, тиісті эмоционалды жағдайды табу қабілетіне көмектеседі.
а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.
32. Мен, әдетте, нақты мүмкіндіктерімді, іс-әрекеттерімді және іс-әрекеттерімді дұрыс және объективті бағалаймын және оларды басқарамын.
а) Жоқ;
б) мүмкін;
в) иә.

Сауалнама-тест нәтижелерін өңдеу. Тиісті «а» әрпіне 1 балл; «б» әрпіне — 2 балл; «в» әрпіне — 3 балл беріледі. Нәтижелерді бағалау: 32-42 — өте төмен

(нөлдiк) деңгей; 43-60 балл — төмен деңгей; 61-78 — орташа деңгей; 79-96 - жоғары деңгей.