

Ш.Т. Таубаева^{1*} , С.М. Бахисева²

¹Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.

²М. Өтемісов атындағы Батыс Қазақстан университеті, Орал қ.

*e-mail: shtaubayeva@yandex.ru

ӨЗІН-ӨЗІ ОҚЫТУ ҰЙЫМЫ ПЕДАГОГТАРДЫ ӨЗГЕРІСТЕРГЕ ДАЙЫНДАУДЫҢ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ

Бүгінгі өзгерістердің жылдамдығы жағдайында білім берудің мазмұны, күтілетін нәтижелері мен оқытудың технологиялары үнемі дамып отыратыны белгілі. Осы үдеріске сай педагогтарды өзгерістерге үнемі дайындаудың маңызы зор. Мақала тақырыбына байланысты педагогтың кәсіби қызмет құрылымындағы өзін-өзі оқыту ұйымы өзгерістерге дайындаудың факторы ретінде қарастырылады. Өзін-өзі оқыту ұйымдары педагогтарды білім беру ұйымдарында жаңартылған бағдарламадағы жаңа көзқарастарды түсіндіру, педагогикалық әрекеттерді жаңарту, бірін бірі үйрету, бірлескен оқу мен зерттеушілік, сыни ойлау, шығармашылық дағдыларын үнемі дамытып отыру мақсатында құрылады және ол басқарудағы белілі бір ұйымдастырушылық қызметті қажет етеді. Зерттеуде жүйелілік, іс-әрекеттік, зерттеушілік синергетикалық тұрғылар; ғылыми-теориялық әдебиеттерді талдау әдістері, эксперимент жүргізу және қорытындыларын жинақтау, салыстыру, рефлексия, педагогтың өзгерістерге дайындығын дамыту тәжірибелері мен ұсыныстар пайдаланылды. Зерттеушілер еңбектері негізінде ұйымда қызметкерлердің жүйелі және дәстүрден тыс ойлауға үйрету, бірлесіп оқу, өз дағдыларын үнемі жетілдіру және білім беру ұйымының алдағы даму стратегиясын бірлесіп жасаудың теориялық негізі айқындалды. Педагогтардың өзгерістерге дайындығын қамтамасыз етудің, өзара бірлесе оқытудың әдістемесі жасалуы жұмыстың практикалық маңызын көрсетеді.

Қорытындыда өзін-өзі оқытатын, өздігінен білім алатын ұйымның педагогтарды өзгерістерге дайындаудағы тиімділігі сипатталды.

Түйін сөздер: өзін-өзі оқыту ұйымы, өзгерістер, жаңартылған білім мазмұны, педагогтар қауымдастығы.

Sh. T. Taubayeva^{1*}, S. Bakhisheva²

¹Al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan, Almaty

²West Kazakhstan University named after M. Utemisov, Kazakhstan, Uralsk

*e-mail: shtaubayeva@yandex.ru

Learning Organization as a Factor in Preparing Teachers for Change

In today's rapidly changing world, the content of education, expected results and learning technologies are being constantly improved. In accordance with this process, there is a need of teachers for change. The Article examines the essence of a learning organization as a factor for preparation of teachers of changes. The update content and the new results requires teachers to be ready to implement new approaches in pedagogical activity. Teachers need to constantly learn, improve teamwork, learn from each other, develop critical thinking skills, over-subject skills. The creation of a self-learning organization in the structure of the teachers of the place of work require certain organizational measures in management activities. The methodological foundations of research are systemic, activity and research approaches, methods of analysis of scientific and theoretical literature, methods of experiments, generalization and comparison of experimental results were used, experience was used, so the recommendations for the development of teachers' readiness for changing. The theoretical foundations, approaches and principles of a self-learning organization have been determined, a model for preparing the teachers for changes, content, structure and teaching methods have been developed, criteria and indicators of teachers' readiness to change have been determined. Of practical importance is the development of a methodology for preparing teachers for changes through self-learning organizations.

In conclusion, the effectiveness of self-learning organizations in preparing the teachers for changes is noted.

Key words: learning organization, changes, updated educational content, teacher communities.

Ш.Т. Таубаева^{1*}, С.М. Бахишева²

¹Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы

²Западно-Казахстанский университет имени М. Утемисова, Казахстан, г. Уральск

*e-mail: shtaubayeva@yandex.ru

Самообучающаяся организация как фактор подготовки педагогов к изменениям

В современном быстро меняющемся мире содержание образования, ожидаемые результаты и технологии обучения постоянно совершенствуются. В соответствии с этим процессом возникает необходимость в подготовке педагогов к изменениям. В статье рассматривается суть самообучающейся организации как фактора подготовки педагогов к изменениям. Обновленное содержание и новые результаты образования требуют от педагога готовности к реализации новых подходов в педагогической деятельности. Учителям нужно постоянно учиться, улучшать командную работу, учиться друг у друга, развивать навыки критического мышления, надпредметные навыки. Создание самообучающейся организации в структуре профессиональной деятельности педагогов требует определенных организационных мер в управленческой деятельности. Методологическими основами исследования являются системный, деятельностный, исследовательский и синергетический подходы, также использованы методы анализа научной и теоретической литературы, методы эксперимента, обобщения и сравнения результатов эксперимента, использован опыт, рекомендации по развитию готовности педагогов к изменениям. Определены теоретические основы, подходы и принципы самообучающейся организации, разработана модель подготовки педагогов к изменениям, содержание, структура и методика обучения, определены критерий и показатели готовности педагогов к изменениям. Практической значимостью является разработка методики подготовки педагогов к изменениям через самообучающиеся организации.

В заключении охарактеризована эффективность самообучающейся организации в подготовке учителей к изменениям.

Ключевые слова: самообучающаяся организация, изменения, обновленное содержание образования, сообщества педагогов.

Кіріспе

Қазіргі қоғамның даму барысына сай білім мазмұны мен бағдарламаларының толықтай жаңартылуы барлық деңгейлердегі педагогтардың өзгерістерге дайындығын ұйымдастырудың өзектілігін көрсетеді. Білім беру ұйымдарындағы жаңа үдерістер жаңартылған білім мазмұнын, бағдарламалар мен жаңа пәндерді, бағалауды, қашықтан оқытудың ақпараттық-коммуникативтік технологиялары мен зерттеушілік жобаларды, педагогтардың кәсіби білімдерін жетілдіру жұмыстарын қамтиды.

Жаңартылған білім мазмұны мен жаңа білім нәтижелері, бағалаудың критериалдық форматы педагогтардың өзгерістердің мәнін түсінуге, оларды тәжірибеге енгізуге икемді болуға, өз ойлау өрісін кеңейтуге, қалыптасқан көзқарастары мен үйреншікті әрекеттерін қайта қарауға дайындау керектігін тәжірибе көрсетіп отыр. Бұл білім беру ұйымын басқару мен ұйымдастыру стиліне де өзгеріс ендіріп, қызметкерлерді әдістемелік-ресурстық қолдауға, ұжымды дамытудың жаңа түрлерін ендіруге бағыттауға негіз болады. Қызметкерлерді қолдаудың жаңа түрлерін енгізу, адам ресурстарын дамыту

өндіріс саласындағы менеджментте қолданылып жүрген қызмет түрлерінің бірі. Білім беру ұйымында осы үрдісті негізге алып, педагогтардың өзара бірлесе білім алатын кәсіби қоғамдастық құру оқытудағы жаңа өзгерістерді бірлесе қабылдауға мүмкіндік береді. Педагогтар жаңартылған білім мазмұнын іс-әрекеттік, зерттеушілік тұрғысынан меңгертуде, оқушылар жетістіктерін талдауда, сабақтағы әрекеттерін жаңартуда бірін-бірі қолдауды, өзара пікір алысуды қажет етеді. Бұл үрдіс біліктілігін арттыру курстары мен семинарлардың маңызын жоққа шығармайды, қайта оны үнемі толықтырып отырады.

Педагогтардың өз ұйымында бірлесе білім алуы оқыту сапасына, жалпы білім беру ұйымын дамытуға ықпал ететіні әлемдік тәжірибеде орын алып отыр. Ол туралы Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының білім саласындағы талдаулық зерттеулерінде алдыңғы қатарлы ұйымдардың тәжірибесіне сай білім саласы «білім индустриясына» айнала алады, ол үшін «білім беру жүйесінің өзі де білім алуы керек», «білім нәтижелерін жақсарту жағынан тиімді және ілкімді болуға үйренуі қажеттігі» атап айтылған (Шляйхер, 2009: 28) [1].

Қоғам дамуының жылдам өзгерістеріне ілесетін, болашақта дамып, өркендейтін ұйым өзін-өзі оқыту ұйымына айналуының жолдары біздің тәжірибемізде де зерттелуі тиіс бағыттардың бірі болып табылады. Өзін-өзі оқыту идеясы ұйым мүшелерін кәсіби қызметі орнында оқытуға бағытталған, барлық қызметкерлер үшін үздіксіз оқыту мүмкіндіктерін жасайтын, командалық оқытуды қолдайтын болғандықтан, оны жүзеге асыруға жағдай жасалуы керек. Бұл ретте педагогтардың зерттеу мәдениеті мен жаңашылдықтарын дамыту, тәжірибемен бөлісу арқылы оқытудағы өзгерістерге дайын болу, кәсіби қауымдастық моделін құрастыру – оларды қолдаудың тың үлгісі бола алады.

Отандық ғылымда білім беру ұйымы жағдайында педагогтардың өзгеріске дайындығын өзін-өзі оқыту ұйымдары арқылы жүзеге асыру туралы зерттеулердің жеткіліксіздігіне байланысты оның ғылыми-теориялық негіздемесін жасап, тиімділігін тәжірибеде зерделеу қажеттігі біздің зерттеуіміздің мақсатын анықтады.

Зерттеу мақсаты

Өзін-өзі оқыту ұйымдарында педагогтарды өзгерістерге дайындаудың теориясын нақтылау, құрылымы мен мазмұнын, әдістемесін жасап, олардың тиімділігін тәжірибеде тексеру. Осыған сай зерттеу болжамы белгіленді.

Зерттеу болжамы

Егер, білім беру ұйымдарында педагогтардың өзін-өзі оқытуы ғылыми негізделіп, тиімді жүзеге асырылса, онда педагогтардың өзгерістерге дайындығы жоғары деңгейде қамтамасыз етіледі, өйткені, бұл жағдайда оқыту әрекеттері педагогтардың бірлескен оқу тәжірибесі негізінде ұйымдастырылады.

Зерттеу материалдары мен әдістері

Қалыптасқан тәжірибеде кез келген педагогтың мамандық алу, кәсіби білімін жетілдіру, әдістемелік жүйелер арқылы педагогикалық әрекеттердің негізін меңгеріп, оны үнемі жетілдіруіне жеке өзінің де, басшылардың тарапынан да, кәсіби біліктілікті арттыру курстарында да көңіл бөлінеді. Бұл – кәсібиліктің міндетті түпнұсқалық деңгейі, оған педагогтардың теориялық білімі, білім бағдарламалары мен әдістемелері бойынша білігі мен дағдылары, кәсіби стандарттарды меңгеру деңгейі жата-

ды. Зерттеу барысында педагогтардың Кәсіби стандарттарының мазмұны, әдістемелік қызмет түрлері мен оқыту форматтары, білім жетілдіру курстарының мазмұны зерделенді. Практикалық жағдаяттар мен сұхбат барысында түрлі ұйымдардың әдістемелік әлеуеті, педагогтарды оқыту түрлері мен әдістері, ұзақтығы, мөлшері талданды. Нәтижесінде қазіргі жағдайда педагогтардың міндетті түпнұсқалық дағдыларды толық меңгеру деңгейі білім берудің күтілетін нәтижелерін қалыптастыру үшін жеткіліксіз екені көрінеді. Сонымен қатар, осы бағыттағы отандық әдебиеттерді шолу олардың негізінен педагогтардың бойында белгілі бір құзіреттіліктерін дамытуға, немесе белгілі бір әдістеме мен технология негізінде оқыту әрекеттерін дамытуға арналғанын, өзін-өзі оқыту ұйымдары тұрғысынан қарастырылмағанын көрсетеді. Өзін-өзі оқыту ұйымдары арқылы қызметкерлерді өзгерістерге даярлау негізінен шетел зерттеулерінде ірі өнеркәсіптерде қызметкерлерді оқытуға қатысты ғана қарастырылғаны анықталды.

Зерттеулерге шолумен қатар, эксперименттік білім беру ұйымдарының әдістемелік жұмысы зерделенді, педагогтармен сауалнама, әңгімелесу жүргізілді. Қамтылған мұғалімдердің орта есеппен 72-75%-ының кәсіби әрекеттер барысында өзара үйренуге қажеттілік бар екені анықталды. Сондай-ақ, сұралған мұғалімдердің 82%-ы үнемі, бірлескен әрекеттер барысында бір-бірінен үйренуіне, педагогикалық қауымдастық қажеттігіне көңіл аударды, проблемалар бойынша пікір алысуға басшылар тарапынан жағдайлар жасалуына, әрекеттерін зерттеуге үйренуге сұраныс барын 61%-ы көрсетті. Білім беру ұйымдары басшыларының жауаптарын талдау нәтижелері мұғалімдердің өзгерістеріне жағдай жасау олардың басты назарында емес екенін көрсетті.

Зерттеуде жүйелілік, іс-әрекеттік, зерттеушілік, синергетикалық тұрғылар, ғылыми-теориялық әдебиеттерді талдау әдістері, эксперимент жүргізу және қорытындыларын жинақтау, салыстыру, рефлексия, педагогтың өзгерістерге дайындығын дамыту тәжірибелері мен ұсыныстар пайдаланылды. Зерттеушілер еңбектері негізінде ұйымда қызметкерлерді жүйелі және дәстүрден тыс ойлауға үйрету, бірлесіп оқу, өз дағдыларын үнемі жетілдіру, оқытуды зерттеу әрекеттерін бірлесіп жасаудың теориялық негізі айқындалды. Педагогтардың өзгерістерге дайындығын қамтамасыз етудің, өзара бірлесе оқытудың әдістемесі жасалуы жұмыстың практикалық маңызын көрсетеді.

Тақырыптың зерттелуіне талдау жасау үшін ғылыми, әдіснамалық, педагогикалық, психологиялық әдебиеттерге теориялық зерттеу әдістері – салыстырмалы талдау, модельдеу, үлгі нысананы талдау жүргізілді. Практикадағы жағдайды анықтау үшін тікелей, жанама бақылаулар, сауалнама, рефлексиялық диагностика, мониторинг, мазмұндық (контент) талдаулар жасалды. Зерттеу қорытындыларын жинақтауда модельдеу, тәжірибелік жұмыстар, статистикалық әдістер қолданылды.

Ғылыми зерттеулер мен әдебиеттерге шолу бүгінгі күні аталған мәселенің әлемдік және отандық педагогика саласындағы теориялар мен тәжірибеде өзектілігін көрсетеді. Зерттеу барысында менеджмент теориясы мен тәжірибесіндегі адам ресурстарын дамыту (Г. Минцберг, Ф. Лютенс, В.С. Лазарев, К.М. Ушаков т.б.) [2-5], өзін-өзі оқыту ұйымдарының қызметкерлерді өзгерістерге даярлаудағы ролі (П. Сенге, Р. Дафт, К. Арджирис, М. Педлер, т.б.) [6-10]; педагогтардың кәсіби қауымдастығын құру арқылы оқыту жетістіктерін дамыту (М. Фуллан, М. Барбер, А. Литтл, Э. Вульф, И. Фруммин, т.б.) [11-14] туралы зерттеулерге шолу жасалды. Қазақстандық зерттеушілерден педагогты кәсіби дамытудың әдіснамасы (Ш. Таубаева, С. Лактионова, К. Құдайбергенова) [15], оқыту үдерісінде тұлғаны дамытудың гуманистік-интеграциялық тұрғылары мен мазмұны (Н. Хмель, Ә. Мұханбетжанова, М. Жадрин, т.б.) [16-18] туралы еңбектер қарастырылды.

Теориялық негіздеме

Өзін-өзі оқыту ұйымдарының пайда болуына шолу олардың әуелі білім саласында емес, әлемнің ірі кәсіпорындарында 1980 жылдары пайда болғанын анықтады. Оған жаһандық үдерістер ықпал етіп, өндіріс компанияларының технологиялық өзгерістеріне қызметкерлердің белсенді қатысуы, олардың іскерлік сапалары, біліктілігі мен кәсібилігін арттыру үшін пайдаланылған. 1990 жылдардан бастап аталған идея батыс елдерінде әлеуметтік салаларда, соның ішінде білім саласында тарала бастады.

Қазіргі уақытта өзін-өзі оқыту ұйымының мәнін түсіндіретін бірнеше салыстырмалы ұғымдар бар. Өздігінен білім алуды ұйымдастырудың толық тұжырымдалған Питер Сенгенің (*Peter Senge*) «The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization» – «Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации» ағылшын тілінде

1990 жылы, орыс тілінде 2009 жылы жарық көрген еңбегінде жан-жақты қарастырған (Сенге, 2009:29).

Ағылшын тілінде «*Learning Organization*» өздігінен білім беретін ұйымды сипаттайтын «оқыту ұйымы» мағынасын білдіреді. Бұл біздің түсінігіміздегі педагогтарды оқыту, білімдерін жетілдіру және семинарлар өткізу деген түсініктерге ұқсас болғанымен, мазмұны да, құрылымы да өзгешерек. Қазақ тілінде ресми бекітілген баламасы болмағандықтан «*Learning Organization*» деген ұғымның түрліше аударылып, кейде мәнін дәл, нақты бермейтін нұсқалары болуы мүмкіндігін де ескереміз. Сондықтан біз мағынасын дәлірек беретін орыс тіліндегі «самообучающаяся организация» аударылымын негізге ала отырып, «өзін-өзі оқыту ұйымы» деп қолданатын боламыз.

П. Сенге жоғарыда аталған жұмыстың жалғасы ретінде жазылған «*The Dance of Change. The Challenges of Sustaining Momentum in Learning Organization*» еңбегі 1999 жылы ағылшын тілінде, аудармасы орыс тілінде 2004 жылы «Танец перемен. Новые проблемы самообучающейся организации» атымен басылып шықты. Бұл еңбекте автор өзін-өзі оқытуды ұйымдастыруға кеңірек тоқталып, «компаниялар қазіргі кезде жылдам өзгерістерге ұшырайды және олардың басшылары мен қызметкерлері күтпеген жағдайларға дайын болуы» үшін компаниялар басшылары да үздіксіз оқудан өтуі керек, бұл тиімділіктің қажетті шарты екені нақтыланған (Сенге, 2004:56).

Р. Дафтың айтуынша өзін-өзі оқыту ұйымы менеджмент, ұйымшылдық коммуникация және ұйымдастырушылық қызметтерге қатысты және оны дамыту қазіргі менеджменттің басты бағыттарының бірі болады (Дафт, 2008:22). Бұған ірі өндіріс басшыларымен қатар академиялық қоғамдастық та үлкен қызығушылық білдіруде, оның себептері түсінікті. Біріншіден, жаһандану үдерісіне сай экономиканың дамуы, сұраныстың сан алуандығы бәсекелестікке әкеліп, ұйымның өзгерістерін, жаңа сапалы қызметін жедел ұйымдастыру қажеттігі пайда болды. Екіншіден, ұйымдардың адами ресурстың сапасына, интеллектуалдық еңбекке басымдық беру үрдісі қалыптасты. Бұлар өз кезегінде қызметкерлерді үздіксіз оқыту үдерісін ұйымдастыруға алып келуде.

Бірқатар дереккөздер «өздігінен білім алуды ұйымдастыру» терминін енгізген Крис Арджирис дейді. Оның «Үйренуші, өзін-өзі оқытушы ұйымындағы қызметкерлер баста-

машыл, тез өзгертін ортада жұмыс істеуге дайын және жауапкершілігі жоғары болады. Оқыту ұйымының негізі – ойлау тәсілін өзгерту, мәселелердің өзегін тауып, терең талдау арқылы кемшіліктерді түзетуге үйрету қажет» дегені бүгін де өте маңызды (Арджирис, 2004:27).

П. Сенгениң айтуынша, өзін-өзі оқыту ұйымы қоршаған ортаның жүйелі, өзін-өзі дамытушылық қасиеті бар екенін дәлелдей алады дейді. Ол арқылы біз адамдардың шын мәнінде өзгерістерге бейімділік қабілетін үнемі кеңейтетін, жаңа, белсенді ойлау тәсілдерін өсіретін және ұжымдық ұмтылыстарға еркіндік беретін, үнемі бірге үйренуге үйрететін «өзін өзі оқыту ұйымын» құруға мүмкіндік аламыз. «Өзін-өзі оқыту» ұйымының іргетасы, түпқазығы – жеке адамдардың өзіндік көзқарасын дамыту, білімін тереңдету, күш-жігерін жұмылдыру, айналаға объективті қарау қабілетін кеңейту. Ұйымның білім алуға деген ұмтылысы және оның алға жылжу қабілеті оның мүшелерінен артық бола алмайды. Ол өзін-өзі оқытатын ұйым құруға қажетті бес пәнді (дағдыларды) анықтайды. *Жеке тұлғаны жетілдірудегі шеберлік*. Бұл адамдарға үнемі оқып үйрену арқылы нәтижеге қол жеткізетін, біртіндеп жетілдіре беретін ерекше дағды. «Жеке шеберлік – біздің жеке көзқарасымызды үнемі нақтылау және тереңдету, күш-жігерімізді жұмылдыру, шыдамдылықты дамыту және шындықты объективті көру» пәні. Ол ұйымның оқуын оның жеке мүшелерінің әрқайсысын дамыту мүмкін деп санайды. Демек, әр адамның жеке шеберлігі мен үздіксіз білім алуға ұмтылуы болашақта бәсекелестік үшін маңызды. *Интеллектуальдық модельдер* – әлемді түсінуге және әрекет ету тәсіліне әсер ететін ойдағы бейнелер немесе суреттер. Өз қабілеттерін танып, іске асыру үшін олармен бөлісуді үйрену керек. Бұған «сыни талдау мен қорғанысты біріктіретін, қатысушыларға өз ойларымен танысуға және оны ашуға мүмкіндік беретін нұсқаулықтар» жасау мүмкіндігі кіреді. *Ортақ көзқарас* – ұжымның жетекшілері мен қызметкерлерінің бірлесе отырып ұйымның болашақ дамуының жалпы көрінісін құруға және қабылдауға негізделген. Бұл тұжырымдама барлығына ортақ мақсаттарды айқындап, мақсатқа деген шынайы қызығушылықты арттырады. *Топпен оқыту* – топта жұмыс істеу, білім мен тәжірибе алмасу мүмкіндігі. Ол қызметкерлер арасындағы диалог, кейде күтпеген, дұрыс шешімдерге әкеледі. «Заманауи ұйымдардағы жеке тұлғалар емес, командалар бірлігі мен өзара диалогы ұйымның

өсуіне және дамуына мүмкіндік береді. *Жүйелік ойлау* – барлық дағдыларды біртұтастыққа біріктіретін негізгі компонент, онсыз барлық дағдылар шашыраңқы әдістер болып қала береді. Қандай жұмыс болса да оның негізгі құрылымы мен өзара байланысты компоненттері бар. Жүйелік ойлау дағдысы П. Сенге атаған бес пәннің бөлек емес, тұтастықпен дамуы үшін өте маңызды (Сенге, 2009: 30-32).

Майк Педлер адамның іс-әрекеттері арқылы саналы оқытудың қалыпты оқытудан айырмашылығын, әрекет негізінде оқытуда адам тек жаңа нәрсені ғана үйреніп қоймай, ол оқыту туралы да, өздері туралы жаңалықтар аша алатынын айта келе, оқыту ұйымына тән 11 ерекшелікті ұсынады. Оның төмендегі мазмұны оған дейінгі теорияларды толықтырып тұрғанын көрсетеді:

1. Оқыту, стратегияға икемді көзқарас;
2. Қызметкерлер ұйымның стратегиясы мен тактикасын жасауға белсенді қатысады;
3. Ақпарат дұрыс шешім қабылдауда не болып жатқанын түсіну үшін пайдаланылады, ол марапаттау немесе жазалауға негіз болып табылмайды;
4. Ұйымның дамуына ықпал ететін есеп және бақылау;
5. Бөлімдер арасындағы ішкі қызметтер алмасу;
6. Ынталандырудың икемді жүйесі;
7. Оқытуға қатысты қосымша құрылымдар, бөлімшелер уақытша құрылым ретінде қарастырылады, оларды өзгертуге болады;
8. Барлық қызметкерлердің қоршаған орта жағдайын зерттеуі;
9. Әріптестермен, клиенттермен үнемі тәжірибе алмасу;
10. Оқуға қолайлы ұйымдағы атмосфера;
11. Қызметкерлер үшін өзін-өзі дамыту мүмкіндіктері (Педлер, 2000:56).

Жоғарыда талданған зерттеулерде өзін-өзі оқыту ұйымын жүзеге асыру басқару қызметіне қатысты екеніне назар аударылып, ол қызметкерлердің әлеуетін арттыру және ұйымдастырушылық мәдениетті қалыптастыру құралы ретінде қарастырылған.

Бұл идеялар өткен ғасырдың аяғындағы менеджмент теориясын зерттеушілердің басқару қызметі әкімшілік ету, ішкі үдерістерді ұйымдастыру, жағдайды талдау, шешім қабылдау сияқты негізгі қызметтермен шектелмеуі тиіс деген тұжырымдарына сәйкес келеді. Осы кездері менеджментте ұйымдастырушылық дамыту туралы зерттеулер пайда болып, оның негізіне ұйымдағы адам әлеуетін тиімді пайдалануға

жағдай туғызу, тұлғалық және тұлғаралық қатынастарды дамыту, қызметкерлердің кәсіби құндылықтық бағдарларына ықпал ету, ұйымның нәтижелі қызметін қамтамасыз ету үшін ұйымдастырушылық мәдениетін өзгерту сияқты адамға қатысты факторлар алына бастады.

Г. Минцберг, Б. Альстрэнд, Дж. Лэмпэлдің менеджмент теориясы мен тәжірибесі туралы зерттеулерінде қазіргі заманғы ұйымдарды тиімді басқаруға қажетті сапалар мен дағдылар терең талданған. Олар қоғамда болып жатқан күрделі өзгерістерге сай қызметкерлерге, соның ішінде басшыларға аса қажетті сапалар мен дағдыларға назар аударады (Минцберг, 2001:31). Мысалы, Ф. Лютенс және оның әріптестері «менеджерлер немен айналысады, табысты менеджерлер немен айналысады, нәтижелі менеджерлер немен айналысады» деген сұрақтарға жауап беру үшін жан-жақты зерттеулер жүргізген. Зерттеу барысында менеджерлер әрекетінің негізгі түрлері: коммуникативтік қарым-қатынас (ақпарат алмасу, есеп беру, кеңселік қызметтер); дәстүрлі менеджмент (жоспарлау, шешім қабылдау, ұйымдастыру, бақылау); адам ресурстарын басқару (мотивация, қызметкерлерді қолдау, дамыту); байланыстар орнату (әлеуметтік-саяси байланыстар) айқындалған. Нәтижесінде аталған қызметтердің төмендегідей анықталған: менеджерлер қызметінің үштен бір бөлігі – күнделікті қарым-қатынасқа, дәл осындай бөлігі – дәстүрлі менеджментке, енді бестен бір бөлігі – адам ресурстарын басқаруға, келесі бестен бір бөлігі – байланыстар орнатуға жібереді. Осылайша, нәтижелі менеджерлер үшін ең маңызды болуы тиіс қарым-қатынас және адам ресурстарын басқару жұмыстарына басымдылық берілмейтіні анықталған (Luthans.,1988:27).

Веттен және Камерон зерттеулерінде менеджерлер үшін қызметкерлерді дамытудың жолдары былайша көрсетілген:

1) ұжым мүшелерін өзара қарым-қатынастарға тарту, мысалы, бірін-бірі қолдауды қажет ететін әрекеттерін ұйымдастыру, командалар құру;

2) бәсекелестік қызметтеріне тарту, ықпал ету, өкілеттіктер беру, табандылық көрсету;

3) жаңашылдық пен шығармашылыққа тарту, мәселені шешу мүмкіндіктері;

4) тиімді әрекеттер мен тәртіп сақтауға ықпал ету, тиімді шешімдер қабылдау (Whetten,1991:17) [19].

Білім беру ұйымында өзін өзі оқыту идеясы. ХХІ ғасыр басында «McKinsey&Company» зерттеушісі М. Барбердің «сабақ беретін

оқытушылар кәсіби әрекетінің көп бөлігін өздері білім алуға арнаулары дұрыс, бірақ олардың сабақтан тыс уақыты өте шектеулі. Сондықтан, оқыту кестесіне көбірек өзіндік жұмыстар енгізу арқылы кәсіби өсуіне жағдай жасау білім беру ұйымы басшысының міндеті, сонда оқытушының өзі оқуға уақыты табылады» дейді. Ол бірнеше елде жасаған зерттеулеріне сүйене отырып «әлемдегі нәтижесі жоғары білім беру ұйымдарын басқарудағы бәріне ортақ қасиет – ұйым жұмысындағы сапалы өзгерістерге қол жеткізудің бірден бір факторы педагогтарды дамытуға қажетті жағдайлардың жасалуы. Өйткені, білім сапасы ұйымда жұмыс істейтін оқытушылар сапасынан жоғары болуы мүмкін емес» дейді (Барбер, 2007: 259, 260).

Білім беру ұйымдарын басқаруда сапалы өзгерістерге қол жеткізу үшін педагогтардың үнемі кәсіби дамып отыруына жағдайлар жасалуы тиіс деп есептеушілердің бірі Торонто (Канада) университетінің профессоры Майкл Фуллан. Ол «оқытуды жетілдіру – жеке мұғалімнің емес, мұғалімдер тобының ісі, әріптестерімен бірге талдау, бағалау, тәжірибе жасау әрекеттері мұғалімдерді кәсіби жетілдіруде үлкен роль атқарады. Бұл жағдайда мұғалімдер бір-біріне сеніммен қарауға, бірге ақылдасуға, өзара қолдау көрсетуге дағдыланады. Оқушыларды бағалауда, сабақтарын талдауда ортақ мақсат, ортақ жауапкершілік алу нәтижесінде оқытушылардың кәсіби қауымдастығы нығайып, ол өз кезегінде оқушылардың шынайы жетістіктеріне әкеледі» дейді. Ондай ұйымдарда педагогтар қауымдастығы өз оқушыларының оқу нәтижелерін бірлесе талдау арқылы оқытудағы мәселелерді анықтап, жаңа педагогикалық әрекеттерге қадам жасайды. Бұл жұмыстар білім алушылардың жетістіктерге жетуіне оқытушылардың жауапкершілігі мен сенімін көрсетеді. 1-суретте зерттеушілердің бейімдеп ұсынған кәсіби өсу қауымдастығының сипаттамасы берілген (Фуллан, 2006: 122,123).

Басқару теориясын зерттеуші ресейлік ғалым К.М. Ушаковтың айтуынша «басқарудың нәтижелілігі, оны тиімді ұйымдастыру түрлері туралы көптеген оқулықтар мен құралдар жарық көруде, бірақ оларда ұйымдардың әлеуметтік сипатына сай басқарудағы адам факторларын ескеру туралы нұсқаулар жоқ деуге болады. Қызметкерлердің дамуын басқару жалпы ұйымның нәтижелілігін арттыруға үлкен үлес қоса алады, оны ұйымның болашағына қызмет ететін, өзгерістерге жауап бере алатын қызметкерлер дайындау деуге болады» (Ушаков, 2011:52, 53).



1-сурет – Кәсіби өсу қауымдастығының сипаттамасы

В.С. Лазаревтың пікірі де осыған ұқсас: «ұйымдастырушылық дамуды жүзеге асыру басшылар тарапынан арнайы бағдарлама жасалуын қажет етеді. «Ұйымдастырушылық дамыту» бағдарламасы, ең алдымен, ұйым мүшелері мен топтардың қарым-қатынасын, тәртіптерін, жұмыс нәтижелерін өзгертуге бағытталады, яғни, «ұйымдастырушылық дамыту» – өзін-өзі дамытатын ұйым қалыптастыру» (Лазарев, 2002:18,19).

И.Д. Фрумин педагогтарды «кәсібилік ережелерді бұлжытпай орындауды ғана көздейтін арнайы мамандандырылған технологиялықтың тар шеңберінде түсінуден – кең ауқымды жалпы құзыреттілікке ие «рефлексия жасаушы практик» ретінде бағыттауға болады» дейді (Фрумин, 1999:67). Осындай жағдайда білім беру ұйымдары «рефлексия жасаушы кәсіби мамандар қоғамы» ретінде қарастырыла алады. Бұл түсінік қазіргі менеджерлер арасында кең тараған сапаны басқару теориясының «қызметкерлерді дамытуға» бағытталуына негіз болады және оның нұсқауларын білім беру ұйымына қатысты қолдануға да болады». Білім беру ұйымында оқытатын ұйымдар қажеттігі тууына не себептер бар деген сұраққа Р. Элмордың «жетілдіру – бұл оқытудың өзіңіздің қызмет орныңызда отырып дұрыс жұмыс жасауға үйрену, адамдар тиісті міндеттерді орындау үшін бірге жұмыс жасауы керек, өйткені олар «ішкі үдерістерді қозғалысқа келтіреді, сол арқылы адамдар өз әрекеттерін одан да жетілдірудегі жаңалықтарды, жоғары деңгейдегі жетістіктерге жетуді үйренеді» дегенін келтіреді (Фрумин, 1999:79).

Қазақстандық ғалымдар Ш. Таубаева, Ә. Мұханбетжанова, К. Құдайбергенова, Н. Хмель, М. Жадриналардың еңбектерінде педагогтардың кәсіби сапалары мен әдістемелік деңгейлерін дамыту үшін оқыту кәсіби іс-әрекеттерінің барысында, практикада жүзеге асырылады, тәжірибе арқылы өз әрекеттерін зерттеу, реф-

лексия жасауға даярлығы қалыптасады деген тұжырымдар жасалған. Жеке тұлға белгілі бір әлеуметтік топтарда өзара әрекеттесуі нәтижесінде өзін мүмкіндіктерін жүзеге асыра алады, онда адамның қоғам жинақтаған білімі мен тәжірибесі арқылы құндылықтары қалыптасады. Өзін-өзі тану мен өзін-өзі дамыту қажеттігін сезіну үшін жеке адамның даралануы және әлеуметтенуі, өзін іске асыруға жігері пайда болуы тиіс. Бейресми қарым-қатынас жиі болатын шығармашылық және инновациялық топта мұғалім өзінің қабілеттерін көрсете алады (Таубаева, Құдайбергенова, 2017:50). Ә.Мұханбетжанова педагогтарды білім беру субъектілерінің бірі ретінде қарастыра отырып, «тұлғаның өзін де өздігінен ұйымдасқан, өздігінен білім ала алатын, өздігінен дами алатын жүйе ретінде қарастыруды» ұсынады (Мұхамбетжанова, 2015:46).

Педагогтарды дамытуда дербестік пен кері байланысқа ерекше назар аудару қажет, егер дербестік ұжым мүшелеріне мәселелерді шешуге және өз бетімен шешім қабылдауға өкілеттік беру болса, кері байланыс барлық әрекеттердің міндетті бөлігі болуы тиіс. Оқытуда субъектілерінің бірін-бірі дамытуы жүзеге асырылады, өйткені, педагогикалық үдеріс әрекеттен тыс бола алмайды, тұлға бойына өзгерістер ендіру белгілі бір мотивтер негізінде әрекеттерге тарту арқылы жүзеге асырылады (Хмель, 1998:83).

Танымдық теорияны зерттеушілер педагогтар бойында конструктивтік-құрастыру дағдыларын қалыптастыруды өзін-өзі оқытудың негізі ретінде қарастырады. «Оқыту үдерісі – ақпаратты жаттап алу емес, оны өзінше түсіндіру негізінде білім алушының жаңа білім құрастырушыға айналуы. Әрекет арқылы оқыту кезінде жаңа ақпарат адамның бұрынғы білімінің құрылымына енеді, сөйтіп, өзі құрастырған білім одан кейінгі жаңа ақпараттар алуға негіз бола-

ды». Өзінің кәсіби әрекеттерінде өзін-өзі оқыту дағдыларын меңгерген педагогтар тәжірибеде білім алушылардың да өз бетімен оқуын ұйымдастыра алады (Литтл, Вульф, 2007:306).

Біздің зерттеуімізде өзін-өзі оқыту ұйымдары негізінде педагогтарды өзгеріске даярлау жоғарыда айтылған міндетті деңгейден жоғары дағдылар – *метатанымдық дағдыларын қалыптастыруды көздейді*. *Метатаным* – (metacognition) танымның жоғары деңгейі, ол өзіндік сананың өз әрекеттерін талдау, өзіндік ұйымдастыру, өзіндік білім алуы қызметтерін қарастырады (Литтл, Вульф, 2007:307). *Метатанымдық ойлау метадағдыларды қалыптастыруға негіз болады*. *Метадағдылар «пәндік білімнен жоғары құзіреттіліктер» ұғымы ретінде ХХІ ғасырдың жаңа қажеттіліктеріне сәйкес пайда болды*. Заманауи теориялардағы пәннен, білімділіктен жоғары тұрған дағдыларды «құзыреттілік», «функционалдық сауаттылық», «soft skills» («мягкие навыки») деген ұғымдардың мәні бірдей дерлік. Аталған «soft skills» тура баламасымен «икемді, жұмсақ дағдылар» деп аударылмай, мағынасына сай «өмірлік дағдылар» деген дұрыс болады. *Метадағдылар – әмбебап, олар белгілі бір сала ғана емес, барлық салаларда табысты еңбек етуге қажетті: өзгерістерге бейімдік, сыни ойлау, шығармашылық, командада жұмыс, өз жетістіктерін ұйымдастыра алу, эмоциялық интеллект, рефлексия жасау, шешім қабылдау дағдылары*.

Бұл дағдылар педагогтар үшін өте маңызды, өйткені білім беру ұйымы оқытумен және тәрбиелеумен ғана айналыспайды, онда өзара диалогтық қатынастар, бірін-бірі дамытуы жүріп отырады, сабақтағы педагогикалық әрекеттерін дамыта отырып, өздері де өзгереді; оқулықтар мен оқытудың технологиясына сай коммуникация құралдары да түрлендіріледі. Соған орай, өзін-өзі оқыту педагогтардың жоғарыда аталған метадағдыларын: өзгерістерге бейімдік, сыни ойлау, шығармашылық, командада жұмыс, өз жетістіктерін ұйымдастыра алу, эмоциялық интеллект, рефлексия жасау, шешім қабылдауын дамытуды көздеуі тиіс.

Зерттеу нәтижелері мен талдаулар. Талқылау

Зерттеу нәтижелерін тұжырымдай келе, қазіргі білім мазмұны мен күтілетін нәтижелерінің жаңаруына байланысты педагог-

тардың өзгерістерге дайындығының кәсіби қажеттілігі тұжырымдалды. Осыған байланысты қызметкерлерді дамыту негізінде өзін-өзі реттеп отыратын ішкі тетік құрылып, онда педагогтардың үнемі өзін-өзі оқытуы ұйымдастырылады.

Тәжірибеміздің қорытындыларын талдау мен нәтижесін бағалауда бірізділік болуы үшін эксперименттік ұйымдарда жүзеге асырылған «Педагогтарды өзін-өзі оқыту ұйымы арқылы өзгерістерге дайындау» жобасының сипаттамасын ұсынамыз. Жоба болжамы: «Білім алушылардың жетістіктері педагогтардың өзгерістерді қабылдауға, өз әрекеттеріне сыни қарауға, оқытуда жаңа әдістер мен жобаларды ендіріп, нәтижелерін талдай, бағалай білуіне байланысты. Оны жүзеге асыру факторының бірі – білім беру ұйымдарында педагогтардың өзін-өзі оқыту жобаларын ұйымдастыру. Педагогтардың өзгерістерге дайындығы белгілі бір дағдыларды игеруде көрінеді».

Зерттеу материалдарына негіздей отырып, педагогтардың өзгерістерге даярлық көрсеткіштері төмендегі метадағдылардан тұрады деп белгіленді:

- педагогикалық әрекеттеріне сыни көзқарас дағдылары;
- адаптациялық және конструктивтік ойлау дағдылары;
- командада жұмыс істеу, диалогтық қатынас дағдылары;
- шығармашылық және зерттеушілік дағдылары;
- өзіндік рефлексия жасау, өздігінен білім алу дағдылары.

Тәжірибелік алаң ретінде алынған білім ұйымдарында сауалнамалар жүргізілді. Оның кейбір нәтижелері: өзгерістерге дайындық педагогтар мен басшылардың пікірлері бойынша төмендегідей жолдармен жүзеге асырылды: педагогтардың біліктілігін арттыру курстарында, семинарларда – 72%; өздері жұмыс істейтін білім беру ұйымдарында жүргізілетін семинарлар мен тренингтерде – 7%; білім беру ұйымдарына сырттан мамандар шақыру негізінде жүргізілетін семинарлар мен тренингтерде – 4%; басқа қалаларда (жеке курстар) – 9%; өз қалауымен – 8 %;

Өзгерістерге дайындық көрсеткіштері бойынша сауалнама нәтижелері: «Педагогикалық әрекеттеріне сыни көзқарас дағдылары» (28,7%), «Педагогтардың жаңашылдық деңгейі» (22,7%),

«Командада жұмыс істеу, диалогтық қатынас дағдылары» (17,1%), «Шығармашылық және зерттеушілік дағдылары» (20,3%), «Өзіндік рефлексия жасау, өздігінен білім алу дағдылары» (11,2%). Жеке педагогтардың жаңашылдық деңгейін зерттеу нәтижесі А – 19,3%; В – 21,7%; С – 26,1%; Д – 20,6%, Е – 12,3% көрсетті (1-кесте*).

Қалыптасқан тәжірибеде педагогты кәсіби жетілдіру бес жылда бір талап етіледі, ал өзгерістерге сай өзіндік даму, өзінің жетістігіне, болашағына қызмет ету – педагогтың кәсіби әрекеттері барысында өзін-өзі үнемі оқытуын, «комфорт зонасынан» шығуын қажет етеді. Адамның танымдық комфорты өзгеріп, «білемін» деген тыныштық қалыптан – «білім келеді» деген мазасыз қалыпқа өтіп, сұрақтарына жауап іздейтін болғанда ғана даму, өсу үдерісі жүреді. Бұл педагогтың шығармашылығы мен зерттеушілігінің негізін қалайды, оны білім алушылармен бірге жүргізуге мүмкіндік алады. Шын мәніндегі зерттеулер өз сабағын зерттеу, проблемалар себебін анықтау, рефлексиялық тұжырым жасау, өзгерістер динамикасын талдау жасау қорытындыларынан гөрі өз пайымын басшылыққа алатыны анықталды. Білім беру ұйымдарында тарала бастаған сабақты, оқушыны, өз әрекеттерін зерттеу әдістемелері («Lesson Study», «Action Research», «Case study», т.б.) мұғалімдердің бір бірінен үйренуін, өзара оқытуын, топтық жұмыс дағдыларын меңгеруін қажет етеді.

Сауалнамаға берілген жауаптарды жинақтау, өңдеу және талдау барысында ұйымды дамытуға қатысты қалыптасқан педагогтардың көзқарастары мен түсіну деңгейлері анықталды. Эксперимент ретінде ұйымдарда педагогтардың өзгеріске дайындығын дамыту үшін өздері қызмет ететін орында шағын топтарда оқыту ұйымдастырылды. Жоба жаңартылған білім мазмұны негізінде педагогикалық әрекеттерді сапалы және түбегейлі өзгертуге, педагогтар мен білім алушылардың жаңа әрекеттерге ынталануына, жаңа жобаларды жүзеге асырып, тәжірибеге енгізуге негізделді. Өзін-өзі оқыту барысында педагогтардың ізденіске, өз зерттеулерін бірлесе жүзеге асыруға мүмкіндік берілді.

Білім беру ұйымында өзін-өзі оқыту арқылы педагогтарды өзгерістерге дайындау үшін алдымен оның *құрылымдық-мазмұндық моделі* негізделді. Өйткені, модель арқылы зерттеудің ғылыми теориялық негіздері оның практика-

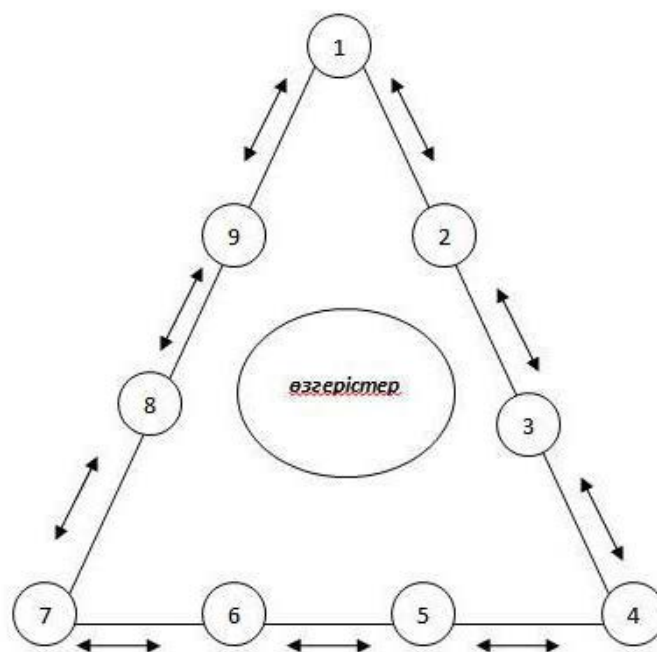
да орындалуының толық көрінісі жасалып, танымдық нысанды тұтас талдауға болады. «Өзін-өзі оқыту ұйымы арқылы педагогтарды өзгерістерге дайындаудың құрылымдық-мазмұндық моделін» төмендегі суретте ұсынамыз (2-сурет).

Біздің зерттеуіміздегі кәсіби әрекеттері барысында педагогтарды өзін-өзі оқыту арқылы өзгерістерге дайындаудың әдіснамалық негіздеріне жүйелік, синергетикалық, әрекеттік, тұлғалық-бағдарлы, интеграциялық тұрғылар алынды. Педагогикалық қарым-қатынастық, кері байланыстық, диалогтық, икемділік, жобалық, матрицалық-конструктивтік, рефлексиялық ұстанымдар зерттеудің ғылыми-әдістемелік іргетасын құрады. Модель құрылымында білім беру ұйымында педагогтарды өзгерістерге дайындаудың мотивациялық, әрекеттік және рефлексиялық компоненттері қарастырылып, әрқайсысының сипаттамалары берілді. Мотивациялық компонент: өзгерістерге ұмтылыс, жаңалықтарды қабылдау, жеке ізденістер, өз қызметіндегі өзгерістердің алатын орнын, мәнін түсіну, талпыныс жасау, ынта мен қызығушылық. Әрекеттік компонент: оқыту және тәжірибемен байланысы, топпен жұмыс, қарым-қатынастық әрекеттер. Конструктивтік қызмет құрастыру – мазмұндық, құрастыру-әрекеттік сапаларды қамтиды. Шығармашылық, жобалық қызметтер, түрлі технологияларды іріктеу, қолдану. Рефлексивтік компонент: өзінің және өзгелердің педагогикалық іс-әрекетін бақылай, бағалай білуі, нәтижені өлшеу әдістерін білу, жаңалықтың тиімділігін талдау, бірлесе шешім қабылдау, қорытынды жасау.

Өзін-өзі оқыту ұйымының құрылымы, мазмұны, әдістемесі жасалып, көрсеткіштері мен деңгейлері анықталды. Педагогтардың өзгерістерге даярлық көрсеткіштері төмендегі метадағдылардан тұрады деп белгіленді: педагогикалық әрекеттеріне сыни көзқарас дағдылары; адаптациялық және конструктивтік ойлау дағдылары; командада жұмыс істеу, диалогтық қатынас дағдылары; шығармашылық және зерттеушілік дағдылары; өзіндік рефлексия жасау, өздігінен білім алу дағдылары. Өзін-өзі оқытудың құрылымдық моделі ретінде Джон П. Коттердің (Kotter, 1997: 66) [20] сатылы өзгерістер әдістемесі бейімделіп алынды. Өзгерістердің моделі оқу мен тәжірибені ұштастыру арқылы педагогтарды өзгерістерге дайындаудың факторы ретінде қарастырылды (3-сурет).

Негіздеме:	Қазіргі қоғамның үдемелі даму жағдайында білім мазмұны мен күтілетін нәтижелерінің жаңаруына байланысты педагогтардың өзгерістерге дайындығын кәсіби әрекеттері барысында ұйымдастырудың қажеттілігі айқындалды.			
Мақсаты:	Білім беру ұйымында өзін-өзі оқыту арқылы педагогтарды өзгерістерге дайындау			
Міндеттері:	Педагогтардың өзгерістерді қабылдау, ойлау өрісін кеңейту, қалыптасқан әрекеттерін қайта қарау, өз бетімен үйрену, өзара оқыту дағдыларын дамыту жолдарын анықтау			
Әдіснамалық тұрғылары:	Жүйелік, синергетикалық, әрекеттік, тұлғалық-бағдарлы, интеграциялық			
Ұстанымдары:	Зерттеушілік, қарым-қатынастық, кері байланыстық, диалогтық, икемділік, жобалық, матрицалық-конструктивтік, рефлексиялық			
Білім беру ұйымында педагогтарды өзгерістерге дайындау компоненттері				
Мотивациялық	Әрекеттік		Рефлексиялық	
Өзгерістерге ұмтылыс, жаңалықтарды қабылдау, жеке ізденістер, өз қызметіндегі өзгерістердің алатын орнын, мәнін түсіну, талпыныс жасау, ынта мен қызығушылық.	Оқыту мен тәжірибемен байланысы, топпен жұмыс, қарым-қатынастық әрекеттер. Конструктивтік қызмет: құрастыру-мазмұндық, құрастыру-әрекеттік. Шығармашылық, жобалық қызметтер, түрлі технологияларды іріктеу, қолдану.		Өзінің және өзгелердің педагогикалық іс-әрекетін бақылай, бағалай білуі, нәтижені өлшеу әдістерін білу, жаңалықтың тиімділігін талдау, бірлесе шешім қабылдау, қорытынды жасау.	
Өзін-өзі оқыту ұйымының құрылымы, мазмұны, әдістемесі				
Өзін-өзі оқытудың құрылымдық моделі Дж.Коттердің сатылы өзгерістер әдістемесімен жасалды. Өзгерістердің моделі оқу мен тәжірибені ұштастыруға негізделген	Оқыту мазмұны мен кезеңдері: дайындау кезеңі – мотивациялық даярлық; жүзеге асыру кезеңі – теориялық даярлық; бағалау кезеңі – алынған нәтижелерді күтілетін деңгеймен салыстыру, тұжырым жасау.		Оқыту Д. Колбтың «тәжірибе арқылы оқыту» – (experiential learning) әдістемесіне негізделді. Оқыту циклдық кезеңдерден тұрады: Тәжірибе – рефлексия – бірлескен оқу – жаңа тәжірибе	
Күтілетін нәтижелері, көрсеткіштері мен деңгейлері				
Педагогтарды өзгерістерге дайындығы ретіндегі метадағдылары				
Педагогикалық әрекеттеріне сыни көзқарас дағдылары	Адаптациялық және конструктивтік ойлау дағдылары	Өзіндік рефлексия жасау, өздігінен білім алу дағдылары	Шығармашылық және зерттеушілік дағдылары	Командада жұмыс істеу, диалогтық қатынас дағдылары
Педагогтардың өзгерістерге дайындығының көрсеткіштері				
Проблеманы сыни талдау, жаңаша ұйымдастыруға даярлығы; ақпаратпен жұмыс, салыстыру, бағалау, шешім қабылдауы.	Жаңа жағдайларға бейімделе алу, жаңа білім түзілімін, жаңа әрекеттерді құрастыра білуі.	Өз іс-әрекетін талдау, жоспарлау, өз бетінше шешім қабылдау, құбылыстардың байланысын, реттілігін түсіну, шешім қабылдауы.	Тапсырмаларды орындауда, құрастыруда тың жолдар табу, эссе жазу, кейс-зерттеулер, жобалар жасай алуы.	Түрлі топтарда тиімді қарым-қатынас жасай білу, топтағы өз мүмкіндіктерін білу, басқаның көзқарасын құрметтеу, өз эмоциясын басқара білуі.
Педагогтардың өзгерістерге дайындығының деңгейлері				
Жеткілікті Өзгерістерді түсінеді, бірақ іс жүзінде қолдауда көмек қажет етеді, жаңалықтарды қолдануы жүйелі емес, өз әрекетін үнемі бағаламайды	Жақсы Өзгерістерді қабылдайды, жаңалықтармен жұмыс істеуге қабілеті бар, тұрақты қолданбайды, өзара қарым-қатынасқа икемді.		Жоғары Өзгерістерге даяр, рефлексиясы жоғары, шығармашыл, өз бетімен оқыту жолдарын меңгерген, топтық қарым-қатынас қолданады,	
Өзін-өзі оқыту ұйымы – педагогтарды өзгерістерге дайындау факторы				

2-сурет – Өзін-өзі оқыту ұйымы арқылы педагогтарды өзгерістерге дайындаудың құрылымдық-мазмұндық моделі



3-сурет – Өзгерістерге сатылы дайындық құрылымы (Суреттегі бағыттар ↔ кері байланыс сызықтары)

Тақырыптар бойынша өзгерістер кезеңдері белгіленді:

1. Нақты өзгеріс мазмұны (оқытуда, бағалауда, қарым-қатынаста, т.б.);
2. Проблеманың ұйымдағы орнын анықтау;
3. Талқылау мен шешім қабылдау;
4. Мақсат пен күтілетін нәтижені нақтылау;
5. Қарым-қатынас мазмұнын анықтау, оқытудағы ролін нақтылау;
6. Оқу топтарын құру, оқытудың тәжірибемен байланысын реттеу;
7. Педагогтарды қолдау, ынталандыру;
8. Жетістіктерді үнемі бақылау, байқау, әрекеттерді өзгертіп отыру;
9. Жетістіктердің ұйымда бекітілуі.

Өзін-өзі оқыту мазмұны мен құрылымы сатылы өзгерістер алгоритміне сай құрастырылды. Оны тәжірибеде жүзеге асыру кезеңдері анықталып, күтілетін нәтижелері төмендегідей белгіленді: *дайындау кезеңінде* – педагогикалық ұжымның инновациялық өзгерістерге мотивациялық даярлығы; *асыру кезеңінде* – теориялық, тәжірибелік даярлығы; *бақылау бағалау кезеңінде* – күтілетін деңгей мен қалыптасқан деңгейлердің сәйкестігін анықтау, сәйкестендіру.

Дайындау кезеңінде педагогтардың өзгерістерге мотивациялық даярлық деңгейі диагностикаланды.

Жүзеге асыру кезеңі – бұл кезеңде әдістемелік қызмет құрылымына иерархиялық өзгерістер енгізілді, матрицалық шығармашылық зертханалар, тәжірибе алаңдарын, кеңесшілік топтар құрылды. Тақырыптық семинарлар, іскерлік ойындар, практикумдар, тренингтер, талдау, әріптестерімен талқылау түрінде жүргізілді.

Педагогтардың әдістемелік білімдерін толықтыру үшін тақырыптық семинарлар мен тренингтер жүргізілді. Берілетін ақпараттар мазмұны, тақырыптарды меңгеру Д. Колбтың «тәжірибе арқылы оқыту» – (experiential learning) әдістемесіне негізделді. Ересектерді қызмет орнындағы тәжірибе барысында оқытуды Д. Колб кезеңдерге бөледі. Әр кезең төрт әрекеттен тұрады және оқыту өз мақсатына жету үшін бұл талаптардың берілген ретпен орындалуы міндетті. Бұл әдіс бойынша оқыту кезеңдері төмендегідей: Тәжірибе (ситуация); Рефлексия (ұғыну, болған ситуацияны түсіну); Түсініктерді жинақтау (тұжырымдар құрастыру, кейбір қажетті шешімдер қабылдау); Тәжірибені жобалау. Бұл жерде білім алу көзі тәжірибе (ситуация, болған жағдай, сабақ тақырыбы, ақпарат, т.б.) ғана емес, негізінен алғанда сол тәжірибені ойша түсіну, ұғыну, қорыту, өздері үшін оның маңызын анықтау, түйін жасау. Одан соң, яғни,

жаңағы тәжірибе (ситуация, болған жағдай, сабақ тақырыбы, ақпарат, т.б.) – қатысушының өз алдындағы жеке мақсатына, міндеттеріне, кәсіби қызметіне қатысты ой елегінен өткізіліп, ұғынылып, тиісті мағына берілгеннен кейін – оның әрі қарай жасалатын қызметінің шартына айналады. Осылайша, жаңа нақты тәжірибе келесі деңгейдегі жаңа ізденістік жұмыстың

бастамасы болып, аталған цикл дамудың келесі деңгейінде қайталанатын. Зерттеушілік сапаларын дамыту үшін топтық, жеке зерттеу тақырыптары бойынша іс тәжірибелерін жүргізуге жағдай туғызылды. Өзара шараларға, сабақтарға қатысу, дөңгелек үстел, жоба қорғау, шығармашылық есептер тыңдау, презентациялар жоспар бойынша орындалды.

1-кесте – Педагогтардың өзгерістерге даярлығын бағалау

Даярлық деңгейі	Диагностикалық көрсеткіштері	Бағалау
Педагогикалық әрекеттеріне сыни көзқарас дағдылары	Проблеманы сыни талдау, жаңаша ұйымдастыруға даярлығы; ақпаратпен жұмыс, салыстыру, бағалау, шешім қабылдауы.	Үнемі – 3 балл, кейде – 2 балл, ешуақытта – 1 балл.
Адаптациялық және конструктивтік ойлау дағдылары	Жаңа жағдайларға бейімделе алу, жаңа білім түзілімін, жаңа әрекеттерді құрастыра білуі	
Өзіндік рефлексия жасау, өздігінен білім алу дағдылары	Өз іс-әрекетін талдау, жоспарлау, өз бетінше шешім қабылдау, құбылыстардың байланысын, реттілігін түсіну, шешім қабылдауы.	
Шығармашылық және зерттеушілік дағдылары	Тапсырмаларды орындауда, құрастыруда тың жолдар табу, эссе жазу, кейс-зерттеулер, жобалар жасай алуы.	
Командада жұмыс істеу, диалогтық қатынас дағдылары	Түрлі топтарда тиімді қарым-қатынас жасай білу, топтағы өз мүмкіндіктерін білу, басқаның көзқарасын құрметтеу, өз эмоциясын басқара білуі.	
Жеке педагогтардың жаңашылдық деңгейі*	А – жаңалықтарды үнемі біліп жүреді, алғашқы болып тәжірибеге ендіреді. В – жаңалықтардың қажеттігін, мүмкіндігін қарап, өз жағдайларына ұқсас болғанда ғана ендіреді. С – жаңалықтарды өз ұжымының көпшілігі қабылдағанда қолдайды. Д – жаңалыққа күмән келтіреді, тек барлығы қабылдаған жаңалықты тәжірибеге ендіреді. Е – жаңалықтар мен тың бастамаларға күмәнмен қарайды.	Бір ғана топты таңдаңыз.*

Қорытынды кезеңде педагогтардың зерттеу тақырыптары бойынша тәжірибелік эксперименттер, шығармашылық-ізденістік жобалары ұйымдастырылып, оған білім алушылар тартылады, қорытындылары бойынша ғылыми-тәжірибелік конференциялар мен проблемалық, әдіснамалық семинарлар өткізіледі. Педагогтар мен басқарушылардың авторлық бағдарламалары, арнайы курстары мен әдістемелік құралдары шығарылады. Бақылау-бағалау кезеңіндегі педагогтардың өзгерістерге даярлығындағы күтілетін деңгей мен қалыптасқан деңгейлердегі сәйкессіздіктер талданды.

Көрсеткіштер төмендегі бағалар бойынша анықталады: Мысалы, толық сәйкес – 3

балл, ішінара сәйкес – 2 балл, сәйкес емес – 1 балл. Жобаның сәйкестік формуласы: $K = K_{ф} : K_{м}$. Аталған нәтижелерді бағалауда төмендегі коэффициенттік көрсеткіштер пайдаланылады: өте төмен – $K < 0,45$; төмен – $0,45 < K < 0,65$; жеткілікті – $0,65 < K < 0,85$; қажетті – $K > 0,85$.

Аталған нәтижелерді бағалауда пайдаланылған коэффициенттік көрсеткіштердің өзгерістері: эксперименттік және бақылау топтарында зерттеу басында орта есеппен $0,45 < K < 0,62$ аралығында болса, зерттеу соңында эксперименттік топтардың нәтижелері әлдеқайда ілгерілеп, $0,65 < K < 0,77$ -ге жетті. Бұл көрсеткіштер келесі сатыдағы жұмыстың – педагогикалық ұжымның инновациялық мүмкіндігін дамыту жобасының нәтижелерін бағалауда

эксперименттік топта одан әрі көтерілгенінен $0,65 < K < 0,77$, $0,77 < K < 0,85$ коэффициенттерінен байқауға болады. Бақылау топтарының нәтижелері зерттеу басындағы $0,45 < K < 0,62$ -ден, соңындағы $0,48 < K < 0,59$ дейін, яғни, аздаған өзгерістерін көрсетті. Одан кейінгі күтілетін деңгей мен қалыптасқан деңгейлердегі сәйкессіздіктердің себептерін анықтау және одан әрі жалғастыру бағдарламасын жасау жұмыстары жоспарланды.

Қорытынды тұжырымдар

Өзін-өзі оқыту ұйымы тәжірибесі педагогтардың өз әрекеттерін саналы және түбегейлі өзгертуге, олардың тың идеялар мен жаңа іске ынталануына мүмкіндік беретінін көрсетті. Педагогтардың өзін-өзі оқыту нәтижесінде күтілетін нәтижелері: педагогикалық әрекеттеріне сыни көзқарас дағдылары; адаптациялық және конструктивтік ойлау дағдылары; командада жұмыс істеу, диалогтық қатынас дағдылары; шығармашылық және зерттеушілік дағдылары; өзіндік рефлексия жасау, өздігінен білім алу дағдылары түрлі деңгейлерде дами бастайтыны анықталды. Сонымен қатар, зерттеудің болжамында қарастырылмаған, жоспарланбаған оң нәтижелер, оқытуға көзқарасын өзгертетін жаңа сипатты түсініктер қалыптаса бастайды:

1. Жаңа білімді «туындату», жаңа білім түзілімдерін құрастыруда (бұрын тек мұғалім ғана жаңа білім көзі бола алатын) педагогтар ролі өзгереді. Олар білім берудегі оқытудан тьюторлық, менторлық, лидерлікке көшу қажеттігін, олардың әдістемелерін меңгеру қажеттігін түсінеді.

2. Педагогтар кәсіби қызметте де, тұлға ретінде де өздерінің дағдылары мен сапаларын үнемі жаңартып, өз әрекетін интеллектуалдық тұрғыдан қамтамасыз ететін жаңаша ойлау әрекеттерін дамыту қажеттігін түсінеді.

3. Білім берудің жекеленуге бағытталуы, яғни, әрбір білім алушыға көмегімен, өзіндік білім алу траекториясын құрастыруына көмектесе алуы қажеттігін түсінеді.

Өзін-өзі оқыту ұйымы педагогтардың кәсіби, тұлғалық дамуына ықпал етіп, үнемі алға жылжып отыруына, проблеманы тану мен ұғынуға, оны шешудің түрлі жолдарын талдауға мүмкіндік береді, жаңалықты үнемі қолдап отыруына жетелейді.

Зерттеудің қорытындысында педагогтарды өзгерістерге дайындау үшін өзін-өзі оқытатын ұйымдар құрудың ерекшеліктері анықталды: біріншіден, бұл – тұлғалық және интеллектуалдық ресурс, сондықтан, эмоциялық, саналылық және ойлылыққа негізделеді; екіншіден, әр адамның жалпы ұйымның табыстылығын арттыруға үлес қосатын шығармашылық, кәсібилік қасиеттері мол; үшіншіден, педагогтар өзін дамытуды, өз біліктілігін көтеруді қажет етеді, өздері қызмет ететін ұйымның оған жағдай туғызуын, қолдау көрсетуін күтеді; төртіншіден, адамдардың қабілеттері, кәсіби білімі мен біліктіліктері әртүрлі болатындықтан оларды үнемі оқыту, үйрету қажет болады.

Өзін-өзі оқыту ұйымы педагогтарды белсенділікке, шығармашылығын дамытуға және қолдауға, олардың топтық құрылымдардағы қызметі мен желілік ойлау дағдыларын қалыптастыруға бағыттайды. Білім беру ұйымында өзін-өзі оқытуды жүзеге асыру педагогтарды жеке және кәсіби дамытуға жағдай жасайтын, өз мүмкіндіктерін танудың, бірлескен үйренудің, кәсіби қауымдастықты, жаңа ұйымдастырушылық мәдениетті қалыптастырудың үлгісі болады.

Білім беру ұйымында педагогтардың өзін-өзі оқытуын ұйымдастыру педагогтарды өзгерістерге дайындауға мүмкіндік береді, ұжымдық, топтық әрекеттер мен өзара қарым-қатынастағы жаңа сапалы өзгерістер өз кезегінде білім беру ұйымын басқарудың құрылымын, мазмұны мен стратегиясын өзгертуді қажет етеді.

Мақала Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі Ғылым комитеті қаржыландыратын зерттеу шеңберінде дайындалған (Грант No AP08856223, қатысушы Таубаева Ш.Т.)

Әдебиеттер

- 1 Шляйхер, А. Экономика знаний: почему образование-ключ к успеху в Европе // Вопросы образования. – 2007. – №1. – С.28
- 2 Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпэл Дж. Школы стратегий / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб: «Питер», 2001. – 336 с. – Серия «Теория и практика менеджмента»
- 3 Luthans F, Richard M. Hodgetts, Stuart A. Rosenkrantz, Real Menegers, Ballinger Cambridge, Mass, 1988. – P.27.

- 4 Лазарев В.С. Системное развитие школы. – М.: Издательство «Педобщество Россия», 2002. – С.18-19.
- 5 Ушаков К.М. Управление школой: кризис в период реформ. – М.: Сентябрь, 2011. – С.52-53.
- 6 Сенге, П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации /пер. с англ.-М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2003. – 408с.
- 7 Сенге П. Танец перемен: новые проблемы самообучающейся организации /пер. с англ.- М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2004. с.459.
- 8 Дафт, Ричард Л. Менеджмент /пер. с англ. – Санкт-Петербург Питер Пресс, 2008.
- 9 Арджирис, К. Организационное научение. – СПб: Питер-Инфра-М, 2004.
- 10 Педлер М. Практика обучения действием / под ред. О.С. Виханского. – М.: Изд-во: Гардарики, 2000.
- 11 Фуллан М. Новое понимание реформ в образовании/ Fullan Michael. The New Meaning of Educational Change, Moscow «Prosvesheniye», 2006, с.59
- 12 Барбер М. Обучающая игра: аргументы в пользу революции в образовании. - М. Просвещение, 2007. 349с
- 13 Новое в оценке образовательных результатов: международный аспект.-Под ред. А. Литтл, Э. Вулф; -М.: Просвещение, 2007, 367с.
- 14 Фрумин И.Д., Тайны школы: заметки о контекстах, Красноярск 1999, с.76
- 15 Таубаева Ш.Т., Кудайбергенова К.С. Профессиональная самореализация учителей общеобразовательных школ: инновационный аспект. – Алматы, 2017. – 130 с.
- 16 Хмель Н.Д. Теоретические основы профессиональной подготовки учителя (Педагогика для учителя).- Алматы, Гылым, 1998.-320 с.
- 17 Жадрин М.Д., Куракбаев К.С. Содержание школьного образования в Казахстане: новые перспективы // Вестник КазНУ. Серия «Педагогические науки». –2014. – №3 (43) – С. 14-23.
- 18 Мұханбетжанова Ә.М. Педагогикалық жүйетану негіздері. – Алматы: ЖШС РПБК «Дәуір» баспасы, 2015. (авторлық бірлестік С.Бахишева, А.Кемешовамен)
- 19 Whetten D. A., Cameron Kim S. Developing Management Skills, 2 ed, Harper-Collins. – New York, 1991. – P.170.
- 20 Kotter John P. Chaos, Wandel, Leading Change / Пер.на нем.Führung, Düsseldorf, 1997. – P.66
- 21 Мицук О.В. Самостоятельная работа учителя в образовательном процессе учреждений дополнительного профессионального образования. – Новосибирск: Изд-во НИПКиПРО, 2010. 84 с.

References

- Ardzhiris, K. (2004) Organizatsionnoye naucheniye [Organizational learning]. St. Petersburg, Peter-Infra M? p.27 (In Russian)
- Barber M. (2007) Obuchayushchaya igra: argumenty v pol'zu revolyutsii v obrazovanii. [The Learning Game: The Case for a Revolution in Education. Education] Moscow, Prosveshcheniye, 349 p. (In Russian)
- Daft, Richard L. (2008) Menedzhment [Management]. Sankt-Peterburg, Piter (In Russian)
- David A. Whetten & Kim S. Cameron (1991). Developing Management Skills, Harper-Collins. New York, p.170
- Frumin I.D (1999) Tayny shkoly: zametki o kontekstakh [School secrets: notes on contexts] Krasnoyarsk, 76 p. (In Russian)
- Fullan M. (2006) Novoye ponimaniye reform v obrazovanii [The New Meaning of Educational Change], Moscow, Prosvesheniye, 59 p. (In Russian)
- Khmel' N.D. (1998) Teoreticheskiye osnovy professional'noy podgotovki uchitelya (Pedagogika dlya uchitelya). [Theoretical foundations of teacher professional training]. Almaty, Gylym, 320p. (In Russian)
- Kotter John P. Chaos, Wandel, Leading Change, Пер.на нем.Führung, Düsseldorf, 1997, p.66
- Lazarev, V.S. (2002) Sistemnoye razvitiye shkoly [Systemic development of the school], Moscow, Izdatel'stvo «Pedobshchestvo Rossiya» [Publishing house “Pedosociety Russia”] pp.18-19 (In Russian)
- Little, A., Wolf A. (Ed.) (2007). Novoye v otsenke obrazovatel'nykh rezul'tatov: mezhdunarodnyy aspekt [Assesment in Transition: Learning, monitoring an selection in International perspective]. Moscow, Prosveshcheniye, 367p. (In Russian)
- Luthans F, Richard M. Hodgetts, & Stuart A. Rosenkrantz (1988). Real Menegers. Ballinger Cambridge, Mass, p.27
- Mintzberg G., Al'stred B., Lempel Dzh. (2001) Shkoly strategiy [Schools of strategies]. St. Petersburg: “Peter, 336. (In Russian)
- Mitsuk O.V. (2010) Samostoyatel'naya rabota uchitelya v obrazovatel'nom protsesse uchrezhdeniy dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya [Independent work of a teacher in the educational process of institutions of additional professional education]. Novosibirsk: Izd-vo NIPKiPRO, 84 p. (In Russian)
- Mukhanbetzhanova, A.M. (2015). Pedagogicalyik zhuietanu negizderi [“Fundamentals of pedagogical systemology]. Almaty, TOO RPBK “Daur” baspasy [Publishing house “Daur” LLP], 320 p. (In Kazakh)

Senge, P. (2003) Pyataya distsiplina. iskusstvo i praktika samoobuchayushcheysya organizatsii [The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization]. Moscow, ZAO «Olimp-biznes», 408 p. (In Russian)

Senge, P. (2004). Tanets peremen: novyye problemy samoobuchayushcheysya organizatsii [«The Dance of Change. The Challenges of Sustaining Momentum in Learning Organization»]. ZAO «Olimp-biznes», p. 459 (In Russian)

Shlyaykher, A. (2007) Ekonomika znaniy: pochemu obrazovaniye-klyuch k uspekhu v Yevrope [Knowledge Economy: Why Education is the Key to Success in Europe]. Voprosy obrazovaniya [Education issues]. №1. 28 p. (In Russian)

Taubayeva, SH.T., Kudaybergeneva, K.S. (2017). Professional'naya samorealizatsiya uchiteley obshcheobrazovatel'nykh shkol: innovatsionnyy aspekt. [Professional self-realization of teachers of general education schools: an innovative aspect]. Almaty, 130 p. (In Russian)

Ushakov K.M. (2011) Upravleniye shkoloy: krizis v period reform. M.: Sentyabr', [School management: crisis in the period of reforms], 176 p. (In Russian)

Vikhanskiy, O.S. (Ed) (2020) Praktika obucheniya deystviyem [Practice of learning by action]. Moscow, Izd-vo Gardariki. (In Russian)

Zhadrina. M.D., Kurakbaye, K.S. (2014) Soderzhaniye shkol'nogo obrazovaniya v Kazakhstane: novyye perspektivy [The content of school education in Kazakhstan: new perspectives]. Vestnik KazNU, seriya «Pedagogicheskiye nauki» [Bulletin KazNU, "Pedagogical Sciences" series. Journal of Pedagogical sciences]. 3(43), pp. 14-23 (In Russian)