

М.А.Абсатова,^{1*}  А.К. Ногаева,¹  А.С.Косшыгулова¹ 

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, Алматы қ., Қазақстан

ЦИФРЛАНДЫРУ ЖАҒДАЙЫНДА «ДИРЕКТОР - ЖАҢА ФОРМАЦИЯ КӨШБАСШЫСЫ» БАҒДАРЛАМАСЫН КУРСТАН КЕЙІНГІ СҮЙЕМЕЛДЕУ ЖҮЙЕСІ




Аңдатпа

Мақалада авторлар ғылыми-педагогикалық, арнайы әдебиеттерді талдау негізінде цифрландыру жағдайында "Директор - жаңа формация көшбасшысы" бағдарламасын курстан кейінгі қолдау мәселесін ашуға тырысты. Әдебиеттерге шолу көрсеткендей, зерттеу пәні ретінде директорлықты зерттеу англо-саксон елдерінде басталды және 1900 жылдардан бастап АҚШ, Ұлыбритания, Австралия және Канада ғалымдары мектеп директорларына қатысты әртүрлі мәселелерді зерттеумен айналысады.

Авторлар біліктілікті дамытудың озық тәжірибесін, орта білім беру ұйымдары басшыларының дағдыларын зерделеу негізінде "Директор – жаңа формация көшбасшысы" біліктілікті арттыру курстарының модульдік бағдарламасын, сондай-ақ осы бағдарламаны курстан кейінгі сүйемелдеу жүйесін ұсынуға тырысты.

Бұл зерттеудің ерекшелігі, ғалымдар қазақстандық ғылым аясында алғаш рет цифрландыру жағдайында "Директор – жаңа формация көшбасшысы" бағдарламасын курстан кейінгі сүйемелдеу мәселесіне өз көзқарасын ұсынуға тырысты.

Түйін сөздер: мектеп директоры, модульдік бағдарлама, көшбасшы, білім беру ұйымы.

Абсатова М.А.,^{1*}  Ногаева А.К.,¹  Косшыгулова А.С.¹ 

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая, г.Алматы, Казахстан

СИСТЕМА ПОСТКУРСОВОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОГРАММЫ «ДИРЕКТОР-ЛИДЕР НОВОЙ ФОРМАЦИИ» В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ




Аннотация

В статье авторы попытались на основе анализа научно-педагогической, специальной литературы раскрыть проблему посткурсового сопровождения программы «Директор- лидер новой формации» в условиях цифровизации. Обзор литературы показал, что изучение директорства, как предмета исследования, началось в англосаксонских странах и с 1900-х годов ученые США, Великобритании, Австралии и Канады занимаются исследованием различных вопросов, касающихся директоров школ.

Авторы на основе изучения передового опыта развития компетенции, навыков руководителей средних организации образования попытались представить модульную программу курсов повышения квалификации «Директор- лидер новой формации», также систему посткурсового сопровождения данной программы.

Особенностью настоящего исследования является то, что ученые попытались впервые в рамках казахстанской науки представить свое видение проблемы посткурсового сопровождения программы «Директор- лидер новой формации» в условиях цифровизации.

Ключевые слова: директор школы, модульная программа, лидер, образовательная организация.

Absatova M.,^{1*}  Nogayeva A.,¹  Kosshygulova A.¹ 

¹Abai Kazakh National Pedagogical University, Almaty, Kazakhstan

THE SYSTEM OF POST-COURSE SUPPORT OF THE PROGRAM "DIRECTOR-LEADER OF A NEW FORMATION" IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Abstract

In the article, the authors tried, based on the analysis of scientific, pedagogical, and specialized literature, to uncover the problem of post-course support for the program "Director- leader of a new formation" in the context of digitalization. A review of the literature showed that the study of directorship as a subject of research began in Anglo-Saxon countries, and since the 1900s, scientists in the United States, Great Britain, Australia, and Canada have been researching various issues related to school principals.

Based on the study of best practices in the development of competencies and skills of managers of secondary educational institutions, the authors tried to present a modular program of advanced training courses "Director- leader of a new formation", as well as a system of post-course support for this program.

The peculiarity of this study is that for the first time in the framework of Kazakh science, scientists have tried to present their vision of the problem of post-course support for the program "Director- leader of a new formation" in the context of digitalization.

Keywords: school principal, modular program, leader, educational organization.

Кіріспе. Заманауи цифрлы өзгермелі қоғамдық-саяси және әлеуметтік-экономикалық жағдайда мемлекеттік білім беру саясатының негізгі міндеттерінің бірі білім беру ұйымдарының педагогтарының, жетекшілерінің кәсіби құзыреттілік деңгейін жетілдіру мәселесін шешу болып табылады. Халықаралық аналитикалық есептер (OECD, UNESCO, World Bank) жаһандық өзгерістер жағдайындағы білім беру жүйелерінің тұрақтылығы көбінесе басқарушылық және педагогикалық көшбасшылықтың сапасына байланысты екенін атап көрсетеді. Осыған байланысты педагогтер мен білім беру ұйымдары басшыларының кәсіби құзыреттілігін арттыру мемлекеттік білім беру саясатының стратегиялық басымдығы ретінде қарастырылады. Сонымен қатар, халықаралық стандарт деңгейіне сәйкес білім беру мазмұнының жанартылуы, инновациялық бағдарламалар мен әдістемелердің әзірленіп, жүзеге асырылуы білім беру ұйымының жетекшісінің, педагогтарының тек үнемі үздіксіз өзін-өзі жетілдіруге бағытталған рефлексивті позициясының өзгеруінде ғана жүзеге асырылуы мүмкін. Осы себепті педагогтың, білім беру ұйымының жетекшісінің өзінің кәсіби құзыреттілігін жетілдіруге, кәсіби белсенділігін дамытуға мотивация деңгейін арттыру қажеттілігі туындайды. Заманауи педагогтың, білім беру ұйымы жетекшісінің қоржынында оқу- тәрбие іс -әрекетін ұйымдастырудың инновациялық, цифрлық және эксперименталдық технологиялардың болуы қажет, олар өз кезегінде сапалы жаңа білім беру және тұлғалық нәтижелерге жетудің құралдарын меңгеруге бағытталады.

Заманауи зерттеулер цифрлық трансформация жағдайында басқарушылық құзыреттілік жаңа компоненттерге ие болатындығын атап көрсетеді: цифрлық сауаттылық, өзгерістерді басқару қабілеті, аналитикалық ойлау және білім беру деректерімен жұмыс істеу дағдылары (data-driven decision making). Leithwood (2008) мәліметтері бойынша тиімді мектеп басшылығы оқушылардың оқыту сапасы мен білім беру нәтижелеріне айтарлықтай әсер етеді. Hallinger (2011) әкімшілік басқару моделінен педагогикалық көшбасшылық моделіне көшу директордың кәсіби позициясын — бақылаушыдан стратегиялық көшбасшыға өзгертуді қажет ететінін атап өтті.

Негізгі ережелер. Білім беру ұйымы басшысының көшбасшылық қасиеттерін дамыту трансформациялық (Bass), педагогикалық (instructional leadership) және таратылған көшбасшылық (Spillane) теориялары аясында қарастырылады. Трансформациялық көшбасшылық жалпы көзқарасты қалыптастыруға, ұжымды ынталандыруға және инновациялық мәдениетті құруға бағытталған. Педагогикалық көшбасшылық оқыту сапасы мен академиялық нәтижелерге баса назар аударады, ал үлестірілген көшбасшылық мұғалімдерді басқару шешімдерін қабылдау процесіне тартуды қамтиды.

Фуллан (2014) инновациялық ойлау қабілеті мен өз қызметін рефлексивті талдау қабілеті бар басшыларсыз сәтті реформалар мүмкін емес екенін атап көрсетеді. Өз кезегінде, Hargreaves және O'Connor (2018) Кәсіби ынтымақтастықты білім беру ұйымдарының тұрақты дамуының негізі ретінде қарастырады.

Осылайша, қазіргі заманғы көшбасшы инновациялардың бастамашысы болып, үнемі кәсіби өсу мәдениетін қалыптастырып, педагогикалық белсенділіктің дамуын ынталандыруы керек.

Біздің зерттеуіміздің аясында білім беру ұйымы басшыларының көшбасшылық қасиеттерін және инновациялық ойлауын дамытуға бағытталған модульдік бағдарлама әзірлеп, білім беру процесіне енгізіп және курстан кейінгі сүйемелдеуді ұйымдастыру бойынша жүйені қарастыруды жөн көрдік.

Осы тұста курстан кейінгі сүйемелдеудің құрылымында басты назар нақты білім беру ұйымының басшысы -директор, оның дамуы мен өзін-өзі дамытуға ынталандыратын жағдай жасау қажеттілігі.

Материалдар мен әдістер. Зерттеуде біз теориялық әдістерді кеңінен пайдалануға тырыстық, соның ішінде шетелдік және қазақстандық ғалымдардың аталмыш мәселе бойынша ғылыми еңбектеріне шолу жасау, талдау, шетелдік озық тәжірибені талдау, білім беру ұйымдарының біліктілікті арттыру курстарының бағдарламаларына ішінара талдау жүргізу, салыстырмалы талдау, жүйелеу, индукция, дедукция әдістері.

Зерттеуде біз келесідей әдіснамалық амалдарды басшылыққа алдық: андрагогикалық амал, тұлғаға- бағдарланған амал, құзыреттілік амал, жүйелілік амал.

Андрагогикалық амал білім беру ұйымының жетекшілеріне әдістемелік және білім беру процесін ұйымдастыруда ересектерді оқыту принциптерін басшылыққа алуды негіз етеді.

Тұлғаға- бағдарланған амал, мектеп директорының жеке тәжірибесіне назар аударуға және оны әріптестерімен жайлы форматта өнімді өзара әрекеттесуге тартады, ол өз кезегінде кәсіби даму барысындағы міндеттерді стандарттан тыс шешуге және әрбір маманды жеке білім беру маршруты негізінде ілгерілетеді.

Құзыреттілік амал мектеп жетекшілерінің үздіксіз кәсіби дамуын ғылыми- әдістемелік қамтамасыз етуге мазмұнды- процессуалдық астарларын әзірлейді.

Жүйелілік амал мектеп жетекшілерінің үздіксіз кәсіби дамуын ғылыми- әдістемелік сүйемелдеу үшін барлық шарттар мен жағдайларды кешенді түрде қарастырады.

Нәтижелер және талқылау. Әдебиеттерге жасалған шолу көрсеткендей, зерттеу пәні ретінде директорлықты зерттеу англо-саксон елдерінде басталған және 1900 жылдардан бастап АҚШ, Ұлыбритания, Австралия және Канада ғалымдары мектеп директорларына қатысты әртүрлі мәселелерді зерттеумен айналысқан.

Мексика ғалымдарының зерттеулеріне сүйенсек, жаңадан тағайындалған тоғыз директорлармен фокус топтар арқылы жүргізілген деректер бойынша, жаңа директордың жаңа қызметтегі ең күрделі сынағы ретінде құжаттармен жұмыс жасау болғанын басып айтады [1].

Америка Құрама Штатының зерттеушілерінің еңбектеріне сүйенсек, алпыс екі жаңа директорларды зерттеп, олардың мынадай сын-қатерлермен кездесетін атап өткен: оқыту процесін басқару қиындығы, кадрларды басқару, қаржыны, бюджетті басқару және ата-аналардың мектепке қатысты түрлі үміттері [2].

Сингапур тәжірибесіне жүтінсек, олар директорларды ерте даярлаған. Мектептің жаңа директорын қызметке тағайындамас бұрын, жауапты құзырлы басқарма болашақ директорларды арнайы оқытады. Бұл елдің ғалымдары арнайы зерттеу жүргізіп, болашақ директорлардың қақтығысуы мүмкін кедергілер мен қиындықтарды анықтаған. Осы бағытта жүргізілген зерттеу болашақ директорлардың келесідей сын-қатерлермен қақтығысу мүмкіндігін анықтаған: жаңа орта мен жаңа рөлге бейімделу, жаңа әріптестермен және қызығушылық танытатын тұлғалармен қиындық, өз құндылықтары негізінде өзге адамдардың үміттерінің ақталмау мүмкіндігі [3].

АҚШ ғалымдарының зерттеулеріне жүргізілген талдау негізінде жаңа директорлардан жаңа қызметке тағайындалған алғашқы күннен бастап олардан тиімді жұмыс күтетінін анықтаған. Осы тұста олар коучинг пен менторлық оқытуды ұсынған [4].

Канада, Бельгия, Англия және АҚШ ғалымдар тобы жаңа директорларды құқықтық және әкімшілік сұрақтар бойынша оқыту қажеттілігін алға тартады [5].

Аталмыш мәселе асында қазақстандық ғалымдар өз еңбектерінде мектептің жаңадан тағайындалған директоры білім беру процесінің барлық қатысушыларымен позитивті қарым-қатынас құруға талпынуын, барлық мектепшілік шараларда белсенді болуын, мектеп мәдениеті мен персоналын қолдау, мұғалім, оқушы, ата-аналармен қарым-қатынасқа уақыт бөлуі қажет екенін басымдыққа алып, назар аударады. Сонымен қатар, ғалымдар жаңадан тағайындалған директорларға осындай күрделі жұмысқа кәсіби дайын болуы үшін оларды жоғары оқу орнынан кейінгі білім беруде біліктілігін арттыру бойынша курстар ұйымдастыруды ұсынады [6].

Біздің ойымызша да, жаңадан тағайындалған директор, басшыға, ең алдымен, біліктілікті арттыру курсынан өту маңызды деп есептейміз. Сол себепті зерттеуіміздің аясында білім беру ұйымдарының жетекшілеріне арнайылап әзірленген «Директор -жаңа формация көшбасшысы»

атты біліктілікті арттыру курсының модульдік бағдарламасын әзірледік. Бағдарламаны жүзеге асырудағы мақсатымыз: білім беру ұйымының басшысының кәсіби даму мен өсуді табысты жоспарлау, мектепті табысты басқаруға арналған білімдер мен дағдыларды меңгерту, басқару саласындағы білімін кеңейту, көшбасшылық қабілеттерін дамыту, кәсіби деңгейін арттыру болды.

Біз әзірленген «Директор -жаңа формация көшбасшысы» атты модульдік бағдарламасы төрт модульден тұрады:

1 модуль- Көшбасшы директорлардың табысты модельдері.

2 модуль -Білім берудегі инновациялар мен жобаларды басқару.

3 модуль-Цифрлық білім беру ортасын құру және басқару.

4 модуль- Басқарушы -педагогтардың кәсіби дамуы және өсуі.

Әрбір модульдің атауына сәйкес мақсаты мен күтілетін нәтижелері, құзыреттіліктері анықталды.

Мысалы, 3 Модуль - цифрлық білім беру ортасын құру және басқару

Модульді зерделеудің мақсаты: тыңдаушыларды цифрлық білім беру ортасын дамытудың заманауи көзқарастарымен, цифрлық білім беру ортасындағы педагогикалық басқарудың ерекшеліктерімен таныстыру, сондай-ақ мектептің заманауи цифрлық ортасын құруға Дағдылар мен дағдыларды қалыптастыру.

Оқу аяқталғаннан кейін маман білуі керек:

- цифрлық білім беру ортасын басқарудың негізгі ұғымдары мен категориялары;

- дербес деректерді қорғау туралы заңдарды қоса алғанда, деректерді қорғаудың цифрлық мәдениеті мен қағидаттарының мазмұны;

Жасай білу:

- білім беру процесі мен шешім қабылдауды жақсарту үшін деректерді талдау және пайдалану;

-электрондық пошта, онлайн конференциялар, бұлтты сақтау, веб-қызметтер, электрондық кестелер және мәтіндік редакторлар сияқты жұмысыңызда ақпараттық технологияларды қолдана алу;

- білім беру ұйымын дамытудың цифрлық стратегиялары мен жоспарларын әзірлеу және іске асыру.

- сандық құралдар мен әдістерді қолдана отырып, басқару сапасын бағалау және жақсарту.

иелік ету:

- цифрлық технологиялар саласындағы негіздер және оларды оқу процесіне біріктіру;

- бірлескен жұмыс пен коммуникацияға арналған цифрлық технологиялар.

Модульді игеру нәтижесінде қалыптастырылатын тыңдаушының құзыреттері:

- басқарушылық қызметте цифрлық ресурстарды қолдануға дайындық;

- өз жұмысында ақпараттық технологияларды қолдануға дайын болу;

- білім сапасын жақсарту үшін генеративті жасанды интеллектті жүзеге асыруға дайын болу.

Жалпы бағдарламаның мақсаттары мен міндеттеріне тоқталайық. Біліктілікті арттыру курстарының модульдік бағдарламасы:

- білім беру ұйымын тиімді басқару үшін негізгі көшбасшылық қасиеттер мен құзырет-терді қалыптастыруды қамтамасыз ететін мектеп басшыларының құзыреттерін жетілдіруге;

- заманауи бағдарламалық оқу-әдістемелік құралдармен жұмыс істеу дағдыларын қалыптастыруға;

- сатып алынатын кәсіби білім, дағдылар, құндылық көзқарастар, цифрлық сауаттылық деңгейін арттыруға;

- мектептің заманауи цифрлық білім беру ортасын құруға дағдыларды қалыптастыруға;

- белгілі бір көлем мен күрделіліктің кәсіби құзыреттілігін дамытуға;

- мектеп басшыларының зияткерлік, рухани-адамгершілік, шығармашылық кәсіби дамуын жетілдіруге;

- тыңдаушылардың білім беру және кәсіби қажеттіліктері мен мүдделерін қанағаттандыруға;

- көшбасшылық, басқарушылық, цифрлық, коммуникативтік және т.б. құзыреттерді дамыту үшін қолайлы психологиялық - педагогикалық, ұйымдастырушылық жағдайлар жасауға бағдарланған.

Біліктілікті арттыру бағдарламасын іске асырудың негізгі мақсаты бастауыш мектеп директорларын көшбасшылыққа даярлауға, кәсіптік өсу мен дамуды табысты жоспарлауға, оларға өз білімін байытуға, мектепті табысты басқару үшін қажетті дағдылар мен білімді дамытуға, қолда бар біліктілік шеңберінде кәсіптік деңгейді арттыруға бағытталған білім беру қызметін жүзеге асыру болып табылады.

Аталмыш модульдік бағдарламаны Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің ғалымдары жоба аясында жүзеге асырды. "Директор - жаңа формацияның көшбасшысы" біліктілікті арттыру курстарының модульдік бағдарламасын игерудің артықшылығы - алынған тәжірибе мен игерілген құзыреттер мүмкіндік береді:

- нақты кәсіби қызмет саласында тиімді басқару шешімдерін қабылдау;
- әр түрлі бағыттағы және әр түрлі деңгейдегі кәсіби міндеттерді шешу;
- білім беру ұйымын табысты басқару үшін көшбасшылық дағдыларды, кәсіби дағдылар мен құзыреттерді жетілдіру және дамыту;
- өзінің көшбасшылық және кәсіби әлеуетін арттыру;
- кәсіби өсуді арттыру, жалпы кәсіби және жеке қасиеттерді дамыту.

Біліктілікті арттыру курсына Абай облысы және Семей қаласы, Түркістан облысы және Шымкент қаласы, Алматы облысы және Алматы қаласының орта білім беру ұйымдарының басшылары қатысып, ұсынылған төрт модуль бойынша кәсіби білімдерін шыңдап, басқарушылық, көшбасшылық, цифрлық, коммуникативтік құзыреттіліктерін мен soft skills дағдыларын қалыптастыруға тырысты.

Келесі кезектегі біздің мақсатымыз модульдық бағдарламаны игерген орта білім беру ұйымдарының директорларын курстан кейінгі әдістемелік сүйемелдеуді ұйымдастыру.

Ғылыми әдебиеттерге сүйене отырып, негізгі ұғым «сүйемелдеу- бұл серігі ретінде біреудің қасында болу» деген мағынада анықталғанын байқадық [7].

Ал А.В.Мудрик сүйемелдеуді - педагог іс- әрекетіндегі ерекше сала ретінде танып, өзін -өзі жүзеге асыру мен өзін- өзі дамытуға қажет тұлғаның әлеуметтік -мәдени, адамгершілік құндылықтарға баулуға бағытталғанына назар аударады [8].

Осы тұста білім беру ұйымдарының басшыларын курстан кейінгі әдістемелік сүйемелдеу бұл серіктес тәлімгер мен курсанттың (курстан өткен маман) өзара әрекеттесу негізінде директордың сандық және сапалық, мазмұндық және құрылымдық жаңаруларға, кәсіптің жетілдірілген шыңына жетуге бағытталған үздіксіз өзін- өзі дамыту деп анықтаймыз.

«Директор -жаңа формация көшбасшысы» бағдарламасының курстан кейінгі сүйемелдеудің әдістемелік жүйесіне назар аударсақ, кесте-1.

Оның мақсаты: курстан өткен білім беру ұйымы директорының кәсіби құзыреттілігін, стратегиялық және трансформациялық көшбасшылық қасиеттерін тұрақты дамытуға жағдай жасау. Әдістемелік жүйенің міндеттері:

- Курста меңгерілген білім мен дағдыларды тәжірибеге енгізуді қамтамасыз ету;
- Басқарушылық шешім қабылдау сапасын арттыру;
- Көшбасшылық мәдениетін дамыту;
- Кәсіби рефлексия мен өзін -өзі дамыту механизмдерін қалыптастыру;
- Тәжірибе алмасу алаңдарын қамтамасыз ету.

Әдістемелік жүйені жүзеге асыру барысында басшылыққа алынатын негізгі қағидаларға тоқталсақ:

-вариативтілік қағидаты (әртүрлілік), білім беру жүйесінің қызметкерінде өзінің кәсіби құзыреттілігінің диагностика нәтижесін ескере отырып, болашақ кәсіби дамуы бойынша білім беру модулін, тәжірибе алмасу формаларын таңдау жағдайында болуы [9];

-андрагогика қағидаты, оның мәнінде оқыту әдістері, тәсілдері, формалары мен құралдары білім беру іс- әрекетінің субъектісі ретінде біршама тәжірибелі, кәсіби дамуына нақты сұраныстары қалыптасқан ересек білім алушыға бағдарланған [10],

-біліктілікті дәлелді арттыру қағидаты, оның мәні білім беру бағдарламасын әзірлеу мен жүзеге асыру кәсіби құзыреттіліктердің диагностика нәтижесіне сәйкес болуында- толықтыратын немесе дамытатын,

-оқу сабақтарының практикалық бағыттылығы қағидаты, яғни тәжірибеде оқытуды ұйымдастыруда басымдық іс- әрекеттік формаға беріледі [11].

1 кесте- «Директор -жаңа формация көшбасшысы» бағдарламасының курстан кейінгі сүйемелдеудің әдістемелік жүйесі

№	Құрылымы	Қысқаша сипаттама
1	Мақсаты:	курстан өткен білім беру ұйымы директорының кәсіби құзыреттілігін, стратегиялық және трансформациялық көшбасшылық қасиеттерін тұрақты дамытуға жағдай жасау.
2	Міндеттері:	-Курста меңгерілген білім мен дағдыларды тәжірибеге енгізуді қамтамасыз ету; -Басқарушылық шешім қабылдау сапасын арттыру; -Көшбасшылық мәдениетін дамыту; -Кәсіби рефлексия мен өзін өзі дамыту механизмдерін қалыптастыру; -Тәжірибе алмасу алаңдарын қамтамасыз ету.
3	Негізгі қағидалар	Вариативтілік (әртүрлілік) қағидаты; андрагогика қағидаты; біліктілікті дәлелді арттыру қағидаты; оқу сабақтарының практикалық бағыттылығы қағидаты.
4	Басым бағыттары	Кәсіби әдістемелік сүйемелдеу; Менторлық, коучинг; Кәсіби қауымдастықтар; Іс-тәжірибені талдау және мониторинг; Жобалық қызметті қолдау; Ғылыми зерттеушілік жұмыстар.
5	Инновациялық әдістер	SWOT талдау; Рефлексивтік талдау; Case study; 360° кері байланыс; Brainstorming.
6	Ұйымдастыру формалары	Тәжірибелі директорлардан тренинг; Жобалық зертханалар; Стартап алаңдары; Жеке коучинг сессиялар; Даму маршрутын әзірлеу; Виртуалды қауымдастық.

Осы тұста зерттеуіміздің мақсатына сәйкес курстан кейінгі сүйемелдеуді цифрландыру жағдайында ұйымдастыруға назар аударсақ. Ең алдымен, білім беруді цифрландыру мәселесіне байланысты ғылыми- педагогикалық әдебиеттерді талдап, сараладық.

Ғалымдардың еңбектеріне сүйене отырып, цифрлық білім беру ресурстарын интербелсенді мультимедиялық өнім ретінде анықтадық, ол қойылған мақсатқа жетуге немесе нақты білім беру міндеттерінің шешімін табуға көмектеседі [12].

Цифрлық білім беру ресурстарының қарапайым және күрделі түрлерін ажыратады. Қарапайым цифрлық білім беру ресурсы- бөлінбеген тұтастай элемент, оны пайдалануға болады. Мысал ретінде мұндай ресурсқа курстың жеке элементі ретінде пайдалануға болатын нақты таныстырылым, аудио немесе бейнежазбаға қажет JPEG форматындағы суреттерді қарастыруға болады.

Күрделі цифрлық білім беру ресурсы, керісінше, бірнеше элементтерден тұрады, оларды жеке дара да қолдануға болады, немесе барлығын бірге. Бұндай ресурстарға нақты пән бойынша электронды оқу құралы, тестілеу жүйесін жатқызуға болады [13].

Келесі қарастыратын түсінік «білім беру платформасы», ұғым білім беруді ақпараттандыруда кездеседі және өзінде кең мүмкіндіктерді кіріктіреді. Білім беру платформаларының міндеттері:

-ақпараттық- коммуникациялық технологиялар арқылы сабақты ұйымдастыру;

-білім беру жүйесі, педагог және білім алушы арасында диалогтық қарым- қатынасты ұйымдастыру;

-электронды құжат айналым ұйымдастыру [14].

Білім беру платформаларын оқытуда пайдалану негізінде маңызды инструменттер саны артып, олар өз кезегінде өнімді оқытуды ұйымдастыруға мүмкіндік береді. Білім беру платформасы оқу материалдар қорынан құралған ресурс. Бұл платформалар цифрлық технологияларды қолдану арқылы оқытудың сапасын арттыруға арналған және кез келген сыныптың оқушылары үшін өзекті, себебі олар ақпаратты көрнекі түрдегі ұсыну деңгейі жоғары болғандықтан материалды тиімді игеруге септігін тигізеді [15].

Осы саланы зерттеп жүрген ғалымдардың пікірінше, оқу материалдары цифрлық форматта ұсынылған соң, білім алушыға кешенді түрде әсер ету жүзеге асырылады, жалпы оқуға қарым - қатынас өзгеріп, білімдер кеңейіп, оқытудың сапасы артады, педагог пен оқушы арасындағы кері байланысқа түсі жеңілдейді. Цифрлық білім беру ресурстарын қолдану сабақты тиімді процесс ретінде ұйымдастыруға мүмкіндік береді [16].

Жоғарыда айтылғандарды ескере келе, біз заманауи мектеп директорының мектепті тиімді басқаруға, оқу- тәрбиелік процесін оңтайландыру мақсатында цифрлық ресурстарды пайдаланудың келесідей жіктемесін ұсынамыз:

1. Автоматтандыру мен талдау: мектеп деректерін автоматты түрде жинап, талдап, стратегиялық шешімдер қабылдауға көмектеседі;

2. Коммуникация мен ақпарат алмасу: барлық қатысушылар арасында тұрақты және тиімді байланыс орнатады;

3. Оқу тәжірибені басқару: LMS және электрондық журнал жүйелері оқу процесін цифрлық орталықтан басқарады.

Орта білім беру ұйым басшысының мектепті басқарудағы тиімді цифрлық ресурстарға қысқаша тоқталсақ:

LMS (Learning Management System)- оқу контентін басқару, тапсырмалар мен бағалауды жүргізу, оқушы прогресін бақылау (*Google Classroom, Canvas*).

Microsoft Teams, Google Workspace – коммуникация орнатуға арналған ресурстар, мұғалім, ата – аналар және оқушылармен байланыс орнату, құжат алмасу және жиналыстар ұйымдастыруға болады.

Google Forms, Simpoll, AI Agents –кері байланыс пен сауалнама құралдары арқылы ата – аналар және оқушылардан қажет деректер жинау, талдау және автоматты түрде есептеуге болады.

Trello, Notion – жобалар мен тапсырмаларды басқару құралдары, жоспарлау, жобаларды бақылау, топпен жұмыс жасауға ұсынылады.

Google Data Studio–мониторинг пен аналитика құралдары, мектеп көрсеткіштерін визуализациялау.

Сонымен қатар, білім беру процесінде кеңінен пайдалануға болатын цифрлық ресурстарды қарастырсақ.

CoSpacesEDU – мұғалім мен білім алушыға өздерінің «виртуалды кеңістігін» құрастыруға немесе «виртуалды кеңістікте» жылжып, қозғалуға мүмкіндік беретін платформа. Оқушылар виртуалды немесе қосымша шындықта жұмыс жасайды. Аталмыш платформаны барлық жастағы балаларға, кез келген пәндік салаға пайдалануға болады. Платформа білім алушының өзіндік жұмыс жасауына бағдарланған, шығармашылық, жаңашылдықтың туындауына мүмкіндік туғызады.

ClassDojo –сыныпта, ата –аналар мен мұғалім арасында қарым – қатынасқа түсуге арналған қосымша. Ата –аналар шынайы уақытта оқушылардың үлгерімі мен тәртібі бойынша есеп ала алады, фото және бейне материалдарды жүктеп ала алады. Сыныптағы жетістіктер «балл» жүйесімен марапатталады. Мұғалімнен жылдам кері байланысқа арналған инструменттер де бар. Жетістіктер туралы жинақталған ақпарат ата –аналар мен мектеп әкімшілігіне беріледі.

Trello – жобаларды басқару мен шағын топта бірлескен жұмысты ұйымдастыруға арналған қосымша. Пайдаланушылар онлайн тақта, тізім мен карточкаларға қол жеткізеді. Бұл қосымшада визуалды эффектпен жұмыс жасауды ұнататын, білім алушылардың дербес өзіндік жұмыс жасауына жағдайлар жасалған. Мұғалім мен оқушылар жазбалар қалдырып, өзара байланыста бола алады және дайындалған жұмыстары бойынша пікір алмаса алады. Мұғалім оқыту барысын үздіксіз бақылауға арналған инструменттермен қамтамасыз етіледі. Мұғалімге әрбір оқушы, сынып бойынша жұмыс нәтижесі туралы есеп, ақпарат уақытылы беріліп отырады.

Қорытынды. Орта білім беру ұйымының жетекшісі қазіргі заманның талабына сәйкес нақты кәсіби қасиеттер мен көшбасшылық, цифрлық, жаһандық құзыреттіліктерді меңгеруі шарт.

Мектеп басшысының тұлғаға бағдарланған мақсатқа бағытталуы оның кәсіби құзыреттілігінің жетілуінің көрсеткіші болып табылады.

Біздің түсінігімізде, курстан кейінгі сүйемелдеудің түйіні ретінде заманауи мектеп басшысының келбеті: білім беру нәтижесін анық түсінеді; педагогикалық және басқару іс-әрекеті қандай білім беру парадигмасында жүзеге асырылатынын түсінеді; ұйымның білім беру іс-әрекетінің мақсатын және педагогикалық іс-әрекет субъектілерінің мақсатын нақты жобалайды; мақсат пен нәтижені қарастыруда нақты инструменттерді меңгерген.

Жоғарыда қарастырылған цифрлық ресурстар мен қосымшалар мектептің сапалы білім нәтижесіне жетуге және заманға сәйкес басқарудың цифрлы инструменттерін оқыту процесінде кеңінен пайдалануға мүмкіндік туғызады.

Қаржыландыру көзі туралы ақпарат: зерттеу ҚР ҒЖБМ Ғылым комитетінің гранттық қаржыландыру аясында орындалды, ИРН АР 23488334

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Slater C.L., Garcia J.M., Lopez Gorosave G. Challenges of a successful first-year principal in Mexico // *Journal of Educational Administration*. – 2008. – Т. 46. – №. 6. – С. 702-714.
2. Shoho A.R., Barnett B.G. The realities of new principals: Challenges, joys, and sorrows // *Journal of School Leadership*. – 2010. – Т. 20. – №. 5. – С. 561-596.
3. Ng P.T. Aspiring principals' perception of the challenges of beginning principals and the support that they need // *Asia Pacific Journal of Education*. – 2015. – Т. 35. – №. 3. – С. 366-376.
4. Hartzell G.N. et al. *Addressing the Problems of First-Year Assistant Principals*. – 1994.
5. Vandenberghe R. *Beginning Primary School Principals in Belgium: How They Deal with External Influences and Develop Professionally*. – 2003.
6. Абсатова М.А., Нұрланов Ш.Н., Билялов Д.Н., Байназар Ж.О. Институт директорства как перспективное направление программы академического превосходства Honors College // *Вестник Педагогические науки. КазНПУ им.Абая №3 (79), 2023-С.5-16, <https://doi.org/10.51889/2959-5762.2023.79.3.001>*
7. Толковый словарь русского языка /С.И.Ожегов, Н.Ю.Шведова. – М.: Азбуковник, 1999. – 944 с.
8. Мудрик А.В. *Социальная педагогика: Учеб.для студ. пед. вузов/Под ред. В.А.Сластенина. – 8-е изд., испр. и доп. – М.:Академия, 2013. – 200 с.*
9. Вейдт В.П. Реализация принципа вариативности в системе дополнительного профессионального образования: опыт Калининградского областного института развития образования // *Научно-методический электронный журнал «Калининградский вестник образования»*. – 2021. – № 2 (10), июль. – С. 20–28. – URL: https://koirojournal.ru/realises/g2021/05jul2021/kv_o203/ (дата обращения: 06.03.2025).
10. Камка С.В. Андрагогические подходы к формированию программ дополнительного профессионального образования педагогов // *Педагогическое образование в России*. – 2021. – № 3. – С. 136–143.
11. Вейдт В.П. Реализация новой модели планового повышения квалификации работников системы образования Калининградской области // *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров*. – 2025. – № 2 (63). – С. 27–40.
12. Евдокимова В.Е. Использование цифровых образовательных ресурсов в формировании представлений об окружающем мире у детей старшего дошкольного возраста // *Мир науки*. 2017. Т. 5. № 6. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/74PDMN617>.
13. Миняева А.Г. Виды электронных образовательных ресурсов // *Молодой ученый*. 2021. № 27 (369). С. 258-261. URL: <https://moluch.ru/archive/369/83083/>
14. Агальцова Д.В., Елисеева Д.Ю., Мнацаканян О.Л. Возможности информационных технологий в организации образовательного процесса вуза // *Управление образованием: теория и практика*. 2020. №3 (39). С. 75-80.
15. Горбачева О.А., Горлова Ю.И., Никитина И.В. Виды и возможности интернет-сервисов и платформ для организации дистанционного обучения студентов вузов // *Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки*. 2020. №2 (87). С. 157-160.
16. Евдокимова В.Е., Кириллова О.А. Возможности образовательных платформ для организации учебного процесса // *Современные наукоемкие технологии*. 2022. №9. С.120-125; URL: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=39319>

References:

1. Slater C.L., Garcia J.M., Lopez Gorosave G. Challenges of a successful first-year principal in Mexico // *Journal of Educational Administration*. – 2008. – Т.46. – №. 6. – S.702-714.
2. Shoho A.R., Barnett B.G. The realities of new principals: Challenges, joys, and sorrows // *Journal of School Leadership*. – 2010. – Т.20. – №.5. – S. 561-596.

3. Ng P.T. *Aspiring principals' perception of the challenges of beginning principals and the support that they need* // *Asia Pacific Journal of Education*. – 2015. – Т. 35. – №. 3. – S. 366-376.
4. Hartzell G.N. et al. *Addressing the Problems of First-Year Assistant Principals*. – 1994.
5. Vandenberghe R. *Beginning Primary School Principals in Belgium: How They Deal with External Influences and Develop Professionally*. – 2003.
6. Absatova M.A., Nurlanov SH.N., Bilyalov D.N., Bajnazar ZH.O. *Institut direktorstva kak perspektivnoe napravlenie programmy akademicheskogo prevoskhodstva Honors College/ Vestnik Pedagogicheskie nauki. KazNPU im.Abaya №3 (79), 2023-S.5-16, <https://doi.org/10.51889/2959-5762.2023.79.3.001>*
7. *Tolkovyy slovar' russkogo yazyka / S.I.Ozhegov, N.YU.SHvedova*. – М.:Azbukovnik, 1999. – 944 s.
8. Mudrik A.V. *Social'naya pedagogika: Ucheb. dlya stud. ped. vuzov / Pod red. V. A. Slastenina*. – 8-e izd., ispr. i dop. – М.: Akademiya, 2013. – 200 s.
9. Vejdt V.P. *Realizaciya principa variativnosti v sisteme dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya: opyt Kaliningradskogo oblastnogo instituta razvitiya obrazovaniya // Nauchno-metodicheskij elektronnyj zhurnal «Kaliningradskij vestnik obrazovaniya»*. – 2021. – № 2 (10), iyul'. – S. 20–28. – URL: [https://koirojournal.ru/realises/g2021/05jul2021/kv0203/\(data obrashcheniya: 06.03.2025\)](https://koirojournal.ru/realises/g2021/05jul2021/kv0203/(data obrashcheniya: 06.03.2025)).
10. Kamka S.V. *Andragogicheskie podhody k formirovaniyu programm dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya pedagogov // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*. – 2021. – № 3. – S. 136–143.
11. Vejdt V.P. *Realizaciya novej modeli planovogo povysheniya kvalifikacii rabotnikov sistemy obrazovaniya Kaliningradskoj oblasti // Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikacii kadrov*. – 2025. – № 2 (63). – S. 27–40.
12. Evdokimova V.E. *Ispol'zovanie cifrovyyh obrazovatel'nyh resursov v formirovanii predstavlenij ob okruzhayushchem mire u detej starshego doshkol'nogo vozrasta // Mir nauki*. 2017. Т. 5. № 6. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/74PDMN617>.
13. Minyaeva A.G. *Vidy elektronnyh obrazovatel'nyh resursov // Molodoj uchenyj*. 2021. № 27 (369). S. 258-261. URL: <https://moluch.ru/archive/369/83083/>
14. Agal'cova D.V., Eliseeva D.YU., Mnacakanyan O.L. *Vozmozhnosti informacionnyh tekhnologij v organizacii obrazovatel'nogo processa vuza // Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika*. 2020. №3 (39). S. 75-80.
15. Gorbacheva O.A., Gorlova YU.I., Nikitina I.V. *Vidy i vozmozhnosti internet-servisov i platform dlya organizacii distancionnogo obucheniya studentov vuzov // Uchenye zapiski OGU. Seriya: Gumanitarnye i social'nye nauki*. 2020. №2 (87). S. 157-160.
16. Evdokimova V.E., Kirillova O.A. *Vozmozhnosti obrazovatel'nyh platform dlya organizacii uchebnogo processa // Sovremennye naukoemkie tekhnologii*. 2022. № 9. S. 120-125; URL: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=39319>

IRSTI 14.35.07

<https://doi.org/10.51889/2959-5762.2026.89.1.003>

Sovetkanova D.,^{*1}  Amirzhanova G.¹ 

¹ Abai Kazakh National Pedagogical University, Almaty, Kazakhstan

STACKABLE DEGREE IN MASTER'S PROGRAMS: EVALUATION OF OUTCOMES AND IMPLEMENTATION PROSPECTS

Abstract

In the context of education digitalization and the growing demand for personalized learning trajectories, the Stackable Degree model is considered a promising format for master's education, providing flexibility, modularity, and recognition of micro-credentials within the structure of formal education. The study aims to evaluate the effectiveness of implementing this model in the training of master's students in pedagogical fields. Analysis of international experience (USA, UK, Australia, Singapore, Kazakhstan) and experimental results demonstrated that the stackable structure enhances academic performance, develops meta-competencies (self-management, digital literacy, collaboration), and increases learners' professional mobility. Institutional effects are reflected in the formation of a digital infrastructure for recognizing micro-achievements, improving credit transfer procedures, and increasing student and employer satisfaction. The model has proven its potential for integrating formal and non-formal education and for fostering the sustainable development of the micro-credential system in master's programs.

Keywords: Stackable Degree, master's program, micro-credentials, flexible learning trajectories, digital transformation, professional mobility.