

УДК37.013.83

## **ОҚЫТУДЫҢ ҰЙЫМДЫҚ ҮЛГІСІ: АНДРАГОГИКАЛЫҚ АСПЕКТ**

**Менлибекова Г.Ж.**

gmen64@mail.ru

профессор, педагогика ғылымдарының докторы  
Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті

Заманауи өзгерулер контексінде білім беру мен ғылым саласындағы күрделі міндеттер қатарында оқытудың ұйымдық үлгісін құру қажеттілігі айқындала түсуде. Ұйымдық өзгерулердің мазмұны үдерістен өзгеше сипатта болатыны ақиқат. Ұйымдық өзгерулер өзгерістердің жалпы бағыты мен көрінісін қамтамасыз етеді, ал үдеріс үнемі тәжірибеге ендірумен байланысты болады. Контент ұйымның мақсаты, миссиясы, стратегиясы, құндылықтарына қатысты болатынның бәріне тікелей байланысты. Үдеріс өзгерулердің қалай жоспарланатынына, қалай ендірілетініне және толықтай енуіне, қалай қолдау табатынына қатысты болады.

Пайдалы ұйымдық үлгі осы ұйымда қызмет ететін адамдар үшін мәндік сипатқа ие, оларға жұмысты дұрыс ұйымдастыруға көмектесетін болмысты тұжырымдамалық құрылымда көрсететін үлгіні білдіреді. Ересектердің білім сапасы көбінесе негізгі бөліктердің үйлесу дәрежесіне байланысты, атап айтқанда білім беру мақсаты (қандай мақсат үшін оқу керек?), білім мазмұны (неге оқыту керек?), білім беру үдерісін ұйымдастыру (қалай оқыту керек?). Маман үлгісі кәсіпке/ мамандыққа адекватты жаңа міндеттердің жалпы жүйесі мен дағдылар жүйесін бейнелейтін білім беру мақсаттарында көрініс табады. Негізгі білімдік міндеттің өндірістік өзгерулерге тез бейімделетін, үнемі оқуға және біліктілікті арттыруға қабілетті шығармашыл тұлғаны қалыптастыру екені белгілі.

Білім беру үлгісі жүйелі тұтастық болғандықтан, кіру және шығу көрсеткіштерімен сипатталады. Кіру/кіріс параметрі кәсіби іс-әрекетіне қажетті жаңа білімдер мен дағдыларды алуға объективті қажеттілікті ұғынатын және жаңа білімдерді алуға қажеттілігі бар ересек адам, яғни «білімді тұтынушы» ретінде білімдік қажеттіліктерін сезінетін және өзінің іс-әрекетінің субъектісі болып табылады. Шығу/шығыс параметрі – белгіленген үлгіге сәйкес келетін және кәсіби құзыреттілік сараптамасын аяқтаған ересек адам [1].

Ересектерді өнімді оқыту критерийі ретінде іс-әрекет өнімінің әлеуметтік-білімдік маңыздылығы (ұйымды дамытудың стратегиялық жоспарын құру, жаңа технологияларды игеру, бақылау және бағалау құралдарын әзірлеу т.б.), сондай-ақ өнімді оқыту үдерісі субъектісінің дамуы мен өзіндік дамуы, яғни ересек тұлға бола алады [2].

В.А.Сластениннің тұжырымы бойынша, «мұғалімнің кәсіби іс-әрекетіндегі өзіндік дамудың тетіктері өзіндік сана, өзін-өзі анықтау, өзін-өзі жігерлендіру, өзін-өзі жүзеге асыру, өзіндік іс-әрекет, өзін-өзі реттеу, өзін-өзі құрылымдау/құрастыру, өзіндік баға беру [3].

Оның пайымдық тұжырымы әмбебаптық сипатта, өйткені ересектерге білім берудің мақсаты С.Г.Вершловскийдің сөзімен айтқанда «ересек адамға жай ғана білім беру емес, адамның тіршілік әрекетінің көбінесе нақты жағдайларына, әлеуметтік-мәдени орта ерекшеліктеріне «байлаулы/тіркеулі» және тұлғаның өзіндік дамуын ынталандыруға бағытталған білім» [4]. Демек, ересектерді оқытудың ұйымдық үлгісі «ұстаным/қағидаттар, мақсаттар, үдерістерді қамтитын үлгі және «ұйымға ұйымдық қажеттіліктерді оқыту мен бағдарға бейімдеуге және оларды бағалауға мүмкіндік беретін, салыстырмалы түрдегі бәсекелік ортаны, технологиялық үрдістерді және ұйымның дамуын бағалауға басымдығы айқын динамикалық үлгіні қолданады» [5]. Ересектерді оқытудың негізі инновациялық білім беру технологияларын қолдану болып саналады және тұлғалық-әрекеттік тұғыр негізінде оқытудың эмоционалды-жағымды фонын құру мен оны қолдауға, мәселелерді шешудің жаңа тәсілдері мен жолдарын іздеуде белсенділікті дамытуға бағытталады.

Егер ұйым ретінде өзгеру бағытында жалпы күшті жұмылдыруда қандай табыстарға қол жеткізгіміз келсе, миссия мен стратегияның өзгеруі ұйым мәдениетінің өзгеруін көрсетуі керек. Мәдениеттегі өзгеру миссия мен стратегиядағы өзгерулерді қолдау деген сөз. Бұл ұйымдық өзгерулердің эмоционалды құраушысы болатын адамдар немесе ұйымдық өзгерулер бойынша тәжірибелі кеңесші, яғни «өзгерістер білгірі», трансформацияны жеңілдететін немесе оның алдын алатын адами күштер (Duck, 2001). Білім саласында басты назарда мәдениетті өзгерту тұрады.

Трансформация ұйымның табысты өзгеру үшін эволюциялық немесе үздіксіз өзгерулер әдістеріне қарағанда басқа құралдар мен әдістер топтамасын қарауды талап етеді. Біріншісі - жалпы жүйелі оқиғаларды, атап айтқанда, миссияның түбегейлі модификациясының қажеттігіне назар аудартатын бастапқы әрекет, екіншісі - технологияда пайда болған өзгерулерге байланысты стратегиядағы өзгерістер. Соңғысы өнімді қалай жасауды, қызмет түрін қалай көрсетуді, қызметті қалай өлшеуді, сапаны қалай жоғарылатуды жетілдіру бойынша іс-шараларды керек етеді. Қайта құру/жаңғырулар ұйымның барлық мүшелерінің үнемі жақсарту бағытында жылдам зейінін талап етеді.

Трансформациялық және транзакциялық өзгерулер арасындағы айырмашылықтар байқалғанда, кез келген әлеуметтік жүйенің бастапқы деңгейіндегі ұйымдық өзгерулердің әр түрлі ықпалдарын түсіну керек. Алғашқы/бастапқы деңгей индивид, топ немесе жұмыс бөлшегі

немесе жалпы жүйе болып табылады. Үлкен корпорацияларда жұмыс бірліктерінен немесе командадан тұратын қосымша деңгей - бизнес бірлігі/өлшемі бар. Нақтырақ айтқанда, бизнес бірлігі/өлшемі корпорацияның жалпы бизнесінің айтарлықтай маңызды бөлігі іспеттес.

Топтың деңгейі жергілікті жұмыс бірліктерінен тұрады, оған жұмыс бірліктері бар ірі бизнес-бірліктер де қосыла алады. Кез келген жағдайда ұйымдық өзгерулердің индивидке тигізетін ықпалы топқа әсер ету және жалпы жүйеге ықпал ету тәсілдерінен әлдеқайда өзгеше болады. Бұдан басқа өзгерулердің негізгі бағыттылығы оның деңгейіне қалай ажыратылады.

Ұйымды үлгі қандай болу керек? «Үлгі» (модель) ұғымы түрліше түсіндіріледі және айтылады. Қарапайым деңгейде паттерн, қандай да бір құрылым (латынның «modulus» сөзі «үлгі», «шама», «өлшем» дегенді білдіреді). Ғаламдық мәнде үлгі стандарттың немесе қандай бір жүйенің абстрактілі термині. Дегенмен, әдебиеттерде «үлгі» ұғымы генерация үшін үлгі, аналог (теңде немесе ұқсасым) табиғаттағы немесе қоғамдағы қандай да бір үдерістің немесе оқиғаның сызбасы деп көрсетіледі. Үлгіні «ақпараттық термин» деуге тұрарлық, оны «болмысты бейнелеу мен қайта жаңғыртуда оны өзгертуге қабілетті материалдық жүзеге асырылған немесе көрнекіленген жүйе» деп қарастыру керек [6]. Жалпы алғанда, үлгі - жүйеленген объект, ол белгілі бір мақсаттардан туындайтын және оған жету жолында әрекет ететін және дамитын үдерісте өзара байланысты және белгілі бір қызметтерді атқаратын бөліктерден тұрады. Сыртқы ортаны үлгілеу барысында жүйелі объектіні және оның мінез-құлқын басқаруда өзінің жағдайы мен сыртқы ортаның күйі туралы ақпаратты қолданады. Үлгі үздіксіздік және бөлінгіштік, тұрақты байланыстардың болуы, ұйымдық құрылым мен апаттылық (жаңа сипаттамалармен байланысты бөлінудің композициялық жүйесі) сияқты сипаттамалармен ерекшеленеді.

Үлгі жинақталған сипаттамаларына қарай жіктеледі (имитациялық, пәндік, ақпараттық, жағдаяттық, математикалық т.с.с.), сонымен қатар бастапқы құрылымды бейнелейтін статикалық немесе мінез-құлықты және түпнұсқаның әрекет етуін көрсететін динамикалық болуы мүмкін. Субъект-қатысым үлгісі психология, әлеуметтану, педагогика т.б. ғылымдарда қарастырылады. Үлгі бейнелеу құралдарымен және субъект-басқару (бақылау), сыртқы орта және басқару жүйесінің өзі туралы ақпаратпен генерацияланатын белгілі бір ережелер бойынша реттелген сигналдар жүйесі ретінде де зерттелді.

Субъект-қатысым үлгісін қабылдау негізінде реалды жағдаят бейнесі оператордың санасында қалыптасады (Zhang, 2013). Мәндер арасындағы қатысымды үлгілеу үшін бірнеше кезеңдерден өту керек. «Таным объектісінен» «формальды құрылымдауға» дейінгі үдеріс «формализация» деп аталса, ал кері үдеріс «интерпретация» деп аталды (әлемдік оқыту мен білім беруде кеңінен қолданыс тапты). Формализация реалды объектіні ауыстыру немесе оның формалды сипаттаудың үдерісі, яғни мәндік қарым-қатынастарды /қатысымды үлгілеу үдерісі. Кез келген үлгілеу алдын ала формализациялаусыз мүмкін болмайды. Субъект-қатысым үлгісін қалыптастыра отырып, адам оны объект-оригиналдың/түпнұсқаның орнына қолданады, мұнда осы объектінің сипаттамасын зерттеп, оның мінез-құлқын болжайды. Үлгі зерттеу пәнін бейнелейтін және көрнекіленген немесе материалдық жүзеге асыруға болатын элементтердің жүйесі деп түсінуге әбден болады.

Үлгілеу - когнитивтік теориялардың басты категорияларының бірі. Шын мәнісінде, үлгілеу идеясы ғылыми зерттеудің кез келген әдісінің (әр түрлі белгілік және абстрактілі

үлгілерді қолданатын теориялық және үлгіні құрал ретінде пайдаланатын эксперименттік) негізінде жатыр (Bridewell, 2006).

Қазіргі уақытта, цифрлық технологиялардың қарқынды даму жағдайында, үлгілеу ғылымда ғана емес, кәсіби даярлықтың тиімді жолдарын іздестіруде, білім саласындағы қолданыс шеңберінде кеңінен орын алуда. Үлгілеу психологиялық және педагогикалық мақсаттардың мәнін білдіреді, формалар, әдістер, тұғырлар мен әзірлемелердің ерекше топтамасын анықтайды, яғни мақсатқа бағытталған ұйымдастыру-әдістемелік құралдардың барлығын қамтиды.

Ересектерге қосымша білім беру жүйесінде оқыту үдерісін үлгілеу тапсырыс берушінің мемлекеттік және аймақтық тапсырысын бейнелейтін білім беру үдерісін жоспарлау (мемлекеттік білім беру стандарттарына сай оқу жоспарларын және жұмыс бағдарламаларын ұйымдастыру) және оқу үдерісінің құрамын талдау болып табылады. Білім беру үлгісі адами басымдықтар, экономикалық тиімділік қағидаттары негізінде нарықтық ортаға сәйкес болуы керек.

Андрогогикалық тұғырдан қарағанда оқытудың ұйымдық үлгісі оқыту принциптері, оқыту мақсаттары, оқыту үдерістерінен тұрады. Оқыту қағидаттарының қатарында өзіндік даму принципі, жүйелік, үздіксіздік, экономикалық тиімділік, субъектілік т.б. принциптер ерекше орын алады. Өзін-өзі дамыту/өзіндік даму қағидаты оны реконструкцияның өзгерулеріне динамикалық, икемді, тәжірибеде іске асыруына қабілетті етуге негіз болады. Жүйелі қағидат құрылған үлгіні толық құрылымдалған, түрлендірілген әдістері мен әрекет ету тетіктері бар ашық жүйе деп көрсетеді. Үздіксіздік қағидаты жүйелік қағидатпен тығыз байланысты және бір бөліктің орнына басқа бөліктің үздіксіз ауысуын қамтамасыз ететін жүйе құраушы бөліктерінің өзара тәуелділігінен айқын көрінеді. Экономикалық тиімділік ұйымның жеткілікті деңгейде мамандарға қажеттілігін қанағаттандыру және ресурстық жағынан тиімді қамтамасыз етумен байланысты келеді.

Ересектерге білім берудің үлгісі кем дегенде оқу ортасы /кеңістігі, білімдік үдеріс, еңбекпен қамту және мамандарды бейімдеуді қамтуы тиіс.

#### **Пайдаланған әдебиеттер тізімі**

1. Vitaly A. Vexler, Ruslan I. Bazhenov1 & Natalia G. Bazhenova. Entity-Relationship Model of Adult Education in Regional Extended Education System Asian Social Science; Vol. 10, No. 20; 2014. P.1-14.
2. Марон А. Е., Резинкина Л.В., Александрова М.В. Саморазвитие взрослого как ведущий критерий продуктивного образования//Человек и образование. -2017. -№3(52). –С.97-100.
3. Сластенин В.А. Профессиональное саморазвитие учителя// Сибирский педагогический журнал. -2005. -№2. –С.3-11.
4. Вершловский С.Г. Непрерывное образование: историко-теоретический анализ феномена. Монография. -СПб, АППО, 2008. - 151 с.
5. Lau K.W., Lee P. Y., Chung Y.Y. A collective organizational learning model for organizational development// Leadership & Organization Development Journal- 2019.
6. Leonelli S., Ankeny R. A. What makes a model organism? //Endeavour. – 2013. – Т. 37. – №. 4. – С. 209-212.