

ЗАМАНАУИ МАМАНДАР ДАЙЫНДАУДАҒЫ АТА-ДӘСТҮР ҚҰНДЫЛЫҒЫ

Бұрынғы жоспарлы экономика жүйесі бойынша кез келген мекемеде немесе өндіріс орындарында бірнеше жылға анықталған және орныққан басқару жүйесі мен технология болатын. Ал нарық кезінде және жаһандану үрдістеріне байланысты тұтынушылардың талаптарына сәйкес өнім өндіру, қызмет көрсету деңгейі күн сайын сапалы да тез уақытта орындалуы керек. Демек, нарық кеңістігіндегі қандай да болмасын мекеменің және өндіріс орындарының басқару жүйесі мен технологиясы заман талаптарына байланысты ықшамды және тез өзгермелі болуы тиіс. Сондықтан қандай да болмасын мекемеде, өндіріс орындарында жұмыс атқарып келген мамандарды, кәсіби жұмысшыларды тұрақтандыру және олардың кәсіби шеберліктері мен білімдерін жинақтап, таратып алмау мәселесі туындайды.

Ақпараттық технология дамыған сайын ішкі қордағы жиналған өнім өндіру, дайындау технологиялық өзгешеліктер мен жаңалықтарды қорғау, құпиялылығын сақтау күн сайын қиындай түседі. Екінші бір мәселе, мекемедегі немесе өндіріс орындарындағы жауапты қызметкерлердің жағдайын жасап, тұрақтылығын қамтамасыздандыру. Өйткені жауапты қызметкер жұмыстан кететін болса, біріншіден оның орнына сол маман сияқты кәсіби дайындалған маман табу мәселесі туындайды, келесі мәселе – ол өзімен бірге осы өндіріс орнындағы технологиялық жаңалықтары мен өзгешеліктерін ала кетеді. Демек нарық кеңістігіндегі бәсекелестікте бұл жағдай үлкен өзгерістер мен қиыншылықтар тудыруы мүмкін. Мысалы технологиялық үрдістерді керекті құрал-саймандармен қамтамасыз етуші маман жұмыстан кетті делік, бұл жағдайда оның орнына жұмысқа келген адам керекті құрал-саймандарды қайдан және қалай алу керек, оның сапасына, бағасына қойылатын талаптары туралы ешқандай мәліметсіз, тез арада өзіне жүктелген міндетті толық орындауы екіталай. Егер үздіксіз қызмет етіп тұрған технологиялық тізбектерге дер кезінде сапалы құрал-сайман болмаса, онда одан шығар өнім сапасының төмендеуі, тіпті технологиялық тізбек тоқтап қалауы мүмкін. Яғни бірнеше мезгілдер арасында қалыптасқан технологиялық тізбек бойындағы әрбір маман, кәсіби жұмысшының алар орны ерекше. Бірақ өмір болғасын мамандар мен кәсіби жұмысшылардың ауысуы, біреуі кетіп, екіншісінің келуі өмір заңдылығы, сондықтан мекемеде немесе өндіріс орындарында әрбір маманның, кәсіби жұмысшының іс-тәжірибесін, шеберлігінің қыр-сырын зерттеп, анықтап, арнаулы қорда жинақтап отыру, сол мекемеге жауапты тұлғалардың міндеті болмақ. Егер аталған іс-шара тұрақты және мұқият атқарылып отырса, адамдар ауысқанда сол қор арқылы басқару және өндірісті ұйымдастыру жұмыстарын ешқандай қиындықсыз жалғастыруға болады. Осыдан келіп кез келген мекемеде, өндіріс орындарында ең жауапты үрдістердегі мамандардың іс-тәжірибесін жинақтау және тұжырымдау деңгейі мен сапалылығы сол мекеменің немесе өндіріс орнының нарық кеңістігіндегі бәсекелестікке төзімділігі мен орнықтылығының кепілі болмақ. Демек мекеме немесе өндіріс орнында қызмет атқарып отырған әрбір маманның біліктілігі мен іс-тәжірибесін жинақтап, топтастыру және соларды тиімді пайдалану арқылы өздерінің ішкі мүмкіншіліктері мен орнықтылығын қамтамасыз етеді. Нарық сұраныстарына және қатаң бәсекелестіктеріне сәйкес технологиялық тізбектегі ең шешуші үрдістерді атқаратын басты тұлғаларды ұстап қалу, олардың ішкі біліктілігін одан әрі дамыту және пайдалану деңгейін арттыру үшін барлық жағдай жасалуы тиіс. Білікті де, білімді мамандар сол мекеменің немесе өндіріс орнының қаржылай тиімділігін қамтамасыз етуші басты фактор және ең басты ұтылмас қоры болып есептелінеді.

Ал жоғары оқу орындарының ішкі байлық қоры сол жерде қызмет атқарушы мұғалімдер мен ғалымдарының ғылыми еңбектері болып есептелінеді. Осы тұрғыда Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің қойып отырған талаптары өте дұрыс және заман талаптарына сәйкес. Егер жоғары оқу орындарындағы мұғалімдер мен ғалымдар үздіксіз түрде ғылыми жұмыстармен айналыспаса, өз шеберлігін жетілдірмесе, кез келген мұғалім немесе ғалым болашақ мамандарды дайындау үрдістерінде, яғни студенттерге дәріс кезінде заман талаптарына сәйкес келмейтін материалдарды пайдаланатын болса, сол оқу орнын бітірген маман да нарық кеңістігінде сұранысқа ие болмайды. Сондықтан нақты жоғары оқу орындарының тұрақтылығы мен сапалы мамандар дайындау деңгейі мұғалімдер мен ғалымдардың ғылыми жұмыстарының жаңалық деңгейі мен көлемімен бағалануы тиіс. Бұл тұста атап өтер саяси мәселе еліміздің жаһандану

кезінде дүниежүзілік нарық кеңістігіне еркін енуі үшін, соған сәйкес жоғарғы білікті мамандар болуы.

Аталған мәселе барлық дамыған мемлекеттерде қолданыста, соның ішінде Salisbury және Plass компаниялары [1] ішкі мекеменің немесе өндіріс орындарының бәсекелестік және тұрақтылық мүмкіндігін мынандай төрт сатыға бөліп қарауды жөн дейді:

- нақты біліктілік – терминдер, арнаулы бөлшектер мен элементтер;
- концептуалды – теориялар, модельдер, негіздер мен қарым-қатынастар;
- іс шаралық – іс-тәжірибелер, алгоритмдер, техника мен әдістер;
- мета-когнитивті – біліктілік, оқыту-үйрету, мәселені анықтау және шешу.

Егер аталған және сатыға бөлінген мәселелер дұрыс сақталып, қолданыста болатын болса, басқару жүйесінің тиімділігі мен тұрақтылығы сақталады. Осындай жүйелі ұйымдастыру мен басқару арқылы нарық кеңістігіндегі бәсекелестіктегі орнықтылық сақталып, мекеме немесе өндіріс орыны тұтынушылар талаптарына сәйкес тез бейімделіп, ұдайы даму үрдістерінде болады.

Соңғы жылдары жоғары оқу орындарында менеджмент мамандықтары мен факультеттер ашылып, әлеуметтік жағдайларына байланысты жұртшылықпен тікелей байланыстар ұйымдастыру арқылы, ішкі ұйымдастыру мен басқару жүйелеріне өзгерістер енгізуді қолға алып келеді. Көптеген басқару жүйесіндегі мамандар мен ғалымдарды жаңа заман талаптарына сәйкес басқару әдістерін оқу-үйрету жұмыстары атқарылып, ол үшін қыруар қаржы салынууда, олай болмаған жағдайда ішкі даму деңгейі тоқтап, тұтынушылар талаптарына сәйкес келмей қалуының негізінде, нарықтық бәсекелестікте жеңіліс табады.

Осы тұста еліміз зәру болып отырған инженерлер дайындау мәселесіне арнайы тоқтап кеткен жөн сияқты. Өйткені инженер мамандарын дайындау үшін мұғалімдер мен ғалымдарға қойылар талап басқа мамандық иелеріне қарағанда тіпті өзгеше болады. Оның басты ерекшеліктері мен себептері төмендегідей:

- заманауи техникалар мен технологиялардың даму жылдамдығының артуы;
- күн сайын техника мен технологиялар құрамдарының күрделенуі;
- ақпараттық технологияларды қолдану көлемі мен аумағының өсуі;
- бүгінгі студенттердің мектеп қабырғасындағы іргелі пәндерді игеру деңгейінің төмендеуі;
- инженерлік мамандыққа талапкерлердің физиологиялық-психологиялық даму деңгейлерінің қалаған техникалық мамандық талаптарына сәйкес келмеуі;
- студенттерге дәріс оқитын мұғалімдер мен ғалымдардың нақты өндіріс пен кәсіпкерлікте іс-тәжірибелерінің жоқтығы;
- жоғары оқу орындарындағы ғылыми-зерттеу жұмыстарының болмауы немесе сапасының төмендігі;
- жоғары оқу орындарының материалды-техникалық мүмкіндіктерінің болмауы немесе заман талаптарына сәйкес келмеуі.

Сонымен қатар соңғы жылдары жоғары оқу орындарында орын алып отырған үлкен бір мәселе мұғалімдер мен ғалымдардың өзі қызмет етіп жүрген жоғары оқу орындарына деген «ниеттері». Адамның «ниетіне» қарай өзіне жүктелген шаруаға деген қызығушылығы «тереңірек білсем», «үйренсем» деген іс-шаралары саналы түрде орындалады. Кәсіпкерлікке салынатын қаржылай инвестиция тиімділігі одан түсер пайдамен өлшенетін болса, адамға салынатын инвестиция, сол маманның қызметке деген «ниетіне» байланысты деуге болады. Себебі әрбір мұғалім, ғалым өз мамандығын тереңірек меңгеріп, одан әрі дамыту жолында үздіксіз еңбек етеді, сол арқылы студенттерге берер материалдарының құндылығы өсіп, өзінің оқу-әдістемелік шеберлігін арттырады. Ал сапалы дайындалған оқу-әдістемелік және дәріс материалдары болашақ жас мамандардың білім алу деңгейін көтеріп, оларды қызықтырып, еліміздің экономикасын көтерер инженерлер дайындауға мүмкіндік береді. Сондықтан кез-келген жұмыс орнында мекеме иелері немесе бірінші басшылары әрбір қызметкердің мүмкіндігін толықтай пайдалану үшін оларды қызықтыра білуі тиіс.

Екінші маңызды зор мәселе – ұжымдағы мамандар мен жұмысшылар арасындағы қарым-қатынас болмақ. Ұжым мүшелерінің кәсіби деңгейі мен ішкі мәдениеті жоғары болса, мұндай ұжым ең маңызды мәселелерді шешуі мүмкін, бірақ мұндай «жетілген» ұжым жинау оңай емес және оған көптеген жылдар керек. Сонымен қатар «жетілген» ұжым топтастыру нақты кәсіпорынның немесе мекеменің бірінші басшысының кәсіби шеберлігі мен адамгершілік қасиеттеріне тікелей байланысты екенін өмір көрсетіп отыр. Ал ой-өрісі шектеулі, айтқан сөзіне жауап бермейтін, маңына кәсіби деңгейі төмен, көпшілік алдында абыройы жоқ көмекшілер

жинаған басшымен жұмыс істеу және маңызы зор мәселелерге жауапты болу мүмкін емес және қажеті жоқ.

Сонымен бірге қандай да болмасын ұжым мүшесі, яғни жеке адам өзінің ішкі мәдениетін, сөйлеу немесе ойын жеткізу шеберліктерін ұдайы жетілдіріп отыруы міндет. Ол үшін өзінің білімін кітаптар мен жаңалықтар мен толықтырып, заман талабына сәйкес кәсіби мамандығындағы болып жатқан өзгерістер мен жаңалықтарды қадағалап отырғаны жөн. Себебі қандай ортада болмасын адамды кәсіби дайындық деңгейімен қатар ұжыммен сыйыса білуі, яғни ортаға сіңіп кету өте маңызды. Егер әрбір жеке маман, мұғалім немесе ғалым өзі қызмет етіп жүрген саладағы болып жатқан өзгерістер мен жаңалықтарды оқып, біліп, талдап жүретін болса, әруақытта болар қиындықтың алдын алуға және соған өзі басшылық ететін ұжымды, студенттерді дайындап, алдын алады.

Жоғарыда аталып өткен мәселелерді шешуде, бүгінгі таңда қолданысқа енгізілген орындарында кредиттік технология жүйесінде дәріс берудің, яғни педагогикада әртүрлі әдістерді қолдану арқылы жеңіл іске асыруға болады, мысалы:

1) пассивті – студенттер тыңдаушы және көруші ретінде қатынасады;

2) белсенді – студенттер берілген тапсырма бойынша нақты мәселені талдайды және шешім қабылдайды;

3) интерактивті – екі жақты пікір – талас және нақты жағдайды талдау. Бұл әдістің ерекшелігі мұғалім студенттерді күнделікті өмірде жиі кездесетін жағдайларды ойын түрінде ұйымдастырып, тыңдаушылар сол жағдайдың қатынасушылары болулары арқылы, мәселені өздерінің жан дүниелері арқылы өткізіп, шешім қабылдауды үйренеді. Мұғалім осы ойынның қоюшысы және қатынасушылардың кеңесшісі ретінде қатынасуы тиіс, ол үшін мұғалімге қойылатын талапта өте жоғары болатыны айқын.

Студенттер мен мұғалімнің арасындағы қатынасты дұрыс және тиімді ұйымдастыра білу оның кәсіби іс-әрекеті мен шеберлігіне сәйкес. Олай болар себебі кез келген жоғары техникалық оқу орындарында арнаулы бекітілген бір типті оқу-әдістемелік құралдар мен ережелер болғанымен, мұғалім мен студенттердің немесе тыңдаушылардың арасындағы қарым-қатынасқа тікелей байланысты болады, сондықтан жоғары оқу орындарында техникалық мамандықтарда дәріс беретін мұғалімдердің ұдайы түрде шығармашылық шеберлігін жетілдіру керек. Әрбір мұғалім өзінің ізденістері мен зерттеу жұмыстары арқылы оқу-әдістемелік құралдары мен материалдарын үздіксіз толықтырып, заман талаптарына сәйкестендіруі тиіс. Осы тұрғыда атап өтер бір мәселе ол мұғалімнің кәсіби ойлау мүмкіндігі, яғни өзі дәріс берер сабақтарды жетік меңгеруі және нақты технологиялардың, техникалардың даму үрдістерін қадағалап отыруы үлкен рол атқарады. Жалпы кәсіби ойлау мүмкіндігі психология ғылымында адамның жалпы ойлау заңдылықтарымен сәйкес келеді, бұл жөнінде Ф.Н. Гоноболин, Ю.Н. Кулюткин, Г.С. Сухобская, Н.В. Кузьмина еңбектерінде айтылған [2], осы тұста бүгінгі уақытта кең қолданысқа еніп отырған креативті маман, тұлға деген ұғымдарға байланысты креативті педагогика туралы түсінік бере кеткен жөн сияқты.

Креативті педагогиканың негізін ғылыми және оқыту шығармашылық әдістер құрайды [3]. Педагогиканың бүгінгі таңдағы жаңа нұсқасы, сонымен қатар осы уақытқа дейінгі келісім педагогикасына, міндеттеу педагогикасына ұқсамайтын оқушыны өз еркімен шығармашылыққа үйренуге, өз бетімен мәселені анықтап, шешім қабылдауға үйрету десе болады.

Креативті оқыту әдістемелері кез келген пәнге қолдануға мүмкіндік береді, ол үшін креативті оқыту әдістемесін жақсы меңгеру керек. Креативті оқыту бұл ғылымның оқушыларды шығармашылық шешім қабылдауға, яғни мәселені зерттеуге, анықтауға, нақты шешім қабылдауға үйретеді. Ол үшін мұғалімнің шығармашылық дайындығы мен шеберлігінің деңгейінің биік болғаны жеткіліксіз, мұғалім өзінің білгенін оқушыларға жеткізе біліп, оларды нақты үрдісте толық қанды қатынасушы ретінде үйрете білуі міндет.

Басты міндет – кез-келген пәнді оқыту үрдісін шығармашылық туынды ретінде ұйымдастыра білу және соған барлық студенттерді жұмылдыру. Бұл салада көптеген ғалымдар өз еңбектерінде ғылыми тұрғыда анықтамалар, тұжырымдамалар жасаған, мысалы G.Wallas, A. Osborn, Gordon, J.P. Guilford, S. Parnes, E. P.Torrance, G.Davis, Г.Альтшуллер және басқалары студенттерді, жалпы оқушыларды творчестволық оқыту, үйрету әдістемелерін жетілдіруде біраз еңбек еткен [4].

Креативті педагогика мынадай әдістемелерді жинақтайды:

- шығармашылық сабақтары;
- техникалық туынды;

- психологиялық туынды;
- мәселені шешу шығармашылығы;
- шығармашылық бағыттағы оқыту бағдарламасы.

Осы тұрғыда креативті дәріс беру және ұйымдастыру шеберлігі бір мұғалімнен екінші мұғалімге берілуі, яғни сол деңгейде ұйымдастырылып, тиімділігі сақталады ма деген мәселе туындайды. Бұған нақты жауап жоқ дегенмен, оқытушылардың кәсіби дайындығына ойлау мүмкіндіктерінен байланыстылығын зерттеу психология ғылымының іргелі зерттеу жұмыстары болып табылады.

Жалпы креативтілік – жеке тұлғаның шығармашылық мүмкіндігі, өзгелерден ерекше ойлау және шешім қабылдап, жаңа туындылар беруге бейімділігі деген пікір басымдылық алады. Американдық атақты психолог – А. Маслоу – бұл жайлы «креативность – это творческая направленность, врожденно свойственная всем, но теряемая большинством под воздействием среды» деп айтып кеткен. Бірақ бұл пікірге толықтай келісу мүмкін емес, олай сенімсіздік таныту себебі, дүниеге келген адамдардың барлығының ойлау, дүниетану және тапқырлық, шығармашылық мүмкіндіктері әрбір адамның қанымен келетін сияқты, мысалы қазақ бабаларымыздың «текті және тексіз» деген сөздерінің түпкі ұғымын қарсы қоюға болады. Өйткені бұрынғы ауыл ақсақалдары бір маңызы зор үлкен мәселелерді шешерде немесе қыз беріп, қыз алысарда, «текті» жерден бе, әлде «тексіз бе» деп сұраған және «ол тексізден не сұрайсың» деген сөздері ел ауызында сақталған.

Қорытынды. Демек, талдап отырған заманауи креативті тұлға немесе креативті маман дайындау үшін, осы тектілік деген ұғымға тереңірек мән беру керек сияқты. Қазіргі аласапыран жаһандану кезінде елімізді, жерімізді, халқымыздың тілін сақтап, ұлт ретінде қалғымыз келсе, бұрынғы ұрпақ алудағы және тәрбиелеудегі ата-дәстүрімізді кеңінен қолдануға міндеттіміз.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. *Стрелков Ю.К.* Инженерная и профессиональная психология. М.: Академия, 2001.-360 с.
2. *Гусев А.Н.* Дисперсионный анализ в экспериментальной психологии. Учебное пособие. — М.: Учебно-методический коллектор "Психология", 2000. — 136 с.
3. *Чернилевский Д.В., Морозов А.В.* Креативная педагогика и психология. - МГТА, 2001. - 301 с.
4. *Богоявленская Д.Б.* Психология творческих способностей. - М.: Академия, 2002. - 320 с.

Резюме

В статье рассматриваются проблемы формирования современной креативной личности и подготовки креативного специалиста. А также показаны роль и влияние сохранения народных традиций, языка, т.е. этнические особенности, в педагогических аспектах развития национальных кадров.

Summary

In article the problem of the modern creative personality or preparation of the creative expert rose. And also wide application globalization to the country to keep national tradition, language, the earth and also tradition.

Поступила 05.06.12 г.