

МРНТИ 15.81.21

10.51889/2959-5967.2023.75.2.032

Курманалина Ш.Х.<sup>1</sup>, Набидоллина Ш.С.<sup>1</sup>, Кыякбаева У.К.<sup>2</sup>,  
Набидуллин А.С.<sup>2</sup>, Тулегенова М.Б.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Западно-Казахстанский инновационно-технологический университет,  
Уральск, Казахстан

<sup>2</sup>Казахский национальный университет имени Абая, Алматы, Казахстан

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА В РАМКАХ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОНТЕКСТА**

### *Аннотация*

Современная эпоха в развитии образования определяет и цель современного высшего образования, которая ориентирует на подготовку будущих специалистов, демонстрирующих свою конкурентоспособность на рынке труда, обладающих компетенциями, позволяющими реализовать профессиональные функции в определенной сфере деятельности, готовых к проявлению инициативности, самостоятельному решению профессиональных задач.

Несмотря на то, что управленческие компетенции будущего учителя являются базой для формирования ключевых компетенций обучающихся в условиях модернизации образования, в современной науке теоретические и практические аспекты проблемы формирования управленческих компетенций будущего учителя в условиях модернизации высшего образования требуют детального изучения. В связи с этим к выпускнику современного ВУЗа - будущему учителю-менеджеру предъявляются высокие требования для обеспечения его управленческой компетенции.

Для развития управленческих компетенций мы обращаем внимание на формирование следующие качеств: стратегическое мышление, работа в команде, ориентация на результат, развитие подчиненных, лидерство, анализ и решение проблем.

В нашем исследовании выпускникам вуза предоставляется возможность овладеть следующими ключевыми функциями управленческой компетенции: системное мышление, межотраслевая коммуникация, управление проектами и процессами, работа с ИТ-системами, работа в команде, работа в условиях неопределенности.

Развитие интеллектуальных способностей будущих менеджеров оказывает влияние на мышление и сознание человека при принятии управленческих решений, оценке деятельности людей, создании команды единомышленников. Личная организованность, освоение новых технологий обучения способствуют самореализации, профессиональному становлению выпускника.

Данные статьи получены на основе анализа литературных источников и результатов обучения с применением новых технологий обучения.

В результате исследования разработана и теоретически обоснована модель управленческой деятельности выпускников вуза, будущего учителя как менеджера образования и экспериментально проверена эффективность её реализации.

**Ключевые слова:** способность, мотивация, самореализация, межотраслевая компетенция, управленческая компетенция, менеджмент, управленческие решения;

Ш.Х. Құрманалина<sup>1</sup>, Ш.С. Набидоллина<sup>1</sup>, Ұ.Қ. Қияқбаева<sup>2</sup>,  
А.С. Набидуллин<sup>2</sup>, М.Б. Тулегенова<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Батыс Қазақстан инновациялық-технологиялық университеті,  
Орал, Қазақстан

<sup>2</sup>Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,  
Алматы, Қазақстан

## ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ-ПЕДАГОГИКАЛЫҚ КОНТЕКСТ ШЕҢБЕРІНДЕ ЖОО ТҮЛЕКТЕРІНІҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

### Аңдатпа

Білім беруді дамытудағы қазіргі заман қазіргі заманғы жоғары білім берудің мақсатын да айқындайды, ол еңбек нарығында өзінің бәсекеге қабілеттілігін көрсететін, белгілі бір қызмет саласында кәсіби функцияларды іске асыруға мүмкіндік беретін құзыреттері бар, бастамашылық танытуға, кәсіби міндеттерді өз бетінше шешуге дайын болашақ мамандарды даярлауға бағдарланады.

Болашақ мұғалімнің басқарушылық құзыреттері білім беруді жаңғырту жағдайында білім алушылардың негізгі құзыреттерін қалыптастыру үшін негіз болып табылатынына қарамастан, қазіргі ғылымда жоғары білім беруді жаңғырту жағдайында болашақ мұғалімнің басқарушылық құзыреттерін қалыптастыру проблемасының теориялық және практикалық аспектілері егжей-тегжейлі зерделеуді талап етеді. Осыған байланысты қазіргі университеттің түлегі - болашақ мұғалім-менеджерге оның басқарушылық құзіреттілігін қамтамасыз ету үшін жоғары талаптар қойылады.

Басқарушылық құзыреттерді дамыту үшін біз келесі қасиеттерді қалыптастыруға назар аударамыз: стратегиялық ойлау, командада жұмыс істеу, нәтижеге бағдарлану, бағыныштыларды дамыту, көшбасшылық, мәселелерді талдау және шешу.

Біздің зерттеуімізде университет түлектеріне басқару құзіреттілігінің келесі негізгі функцияларын игеруге мүмкіндік беріледі: жүйелік ойлау, салааралық байланыс, жобалар мен процестерді басқару, АТ жүйелерімен жұмыс, командада жұмыс істеу, белгісіздік жағдайында жұмыс.

Болашақ менеджерлердің зияткерлік қабілеттерін дамыту басқарушылық шешімдер қабылдауда, адамдардың іс-әрекетін бағалауда және пікірлестер тобын құруда адамның ойлауы мен санасына әсер етеді. Жеке ұйымдастырушылық, оқытудың жаңа технологияларын игеру түлектің өзін-өзі жүзеге асыруына, кәсіби қалыптасуына ықпал етеді.

Бұл мақалалар әдеби көздер мен оқытудың жаңа технологияларын қолдана отырып оқыту нәтижелерін талдау негізінде алынды.

Зерттеу нәтижесінде университет түлектерінің, болашақ мұғалімнің білім беру менеджері ретіндегі басқарушылық қызметінің моделі жасалып, теориялық тұрғыдан негізделген және оны жүзеге асырудың тиімділігі эксперименталды түрде тексерілген.

**Түйінді сөздер:** қабілет, мотивация, өзін-өзі іске асыру, басқарушылық құзыреттілік, менеджмент, басқарушылық шешімдер;

Sh.H. Kurmanalina<sup>1</sup>, Sh.S. Nabidollina<sup>2</sup>, Kyuyakbayeva U.K<sup>2</sup>, A.S. Nabidullin<sup>2</sup>, M.B. Tulegenova<sup>2</sup>

<sup>1</sup>West Kazakhstan University of Innovation and Technology,  
Uralsk, Kazakhstan

<sup>2</sup>Kazakh National Pedagogical University named after Abai,  
Almaty, Kazakhstan

## PECULIARITIES OF THE FORMATION OF MANAGERIAL COMPETENCE OF UNIVERSITY GRADUATES IN THE PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL CONTEXT

### Abstract

The modern era in the development of education also defines the goal of modern higher education, which focuses on the training of future specialists who demonstrate their competitiveness in the labor market, have competencies that allow them to implement professional functions in a certain field of activity, are ready to take initiative, independently solve professional tasks.

Despite the fact that the managerial competencies of a future teacher are the basis for the formation of key competencies of students in the conditions of modernization of education, in modern science, theoretical and practical aspects of the problem of the formation of managerial competencies of a future teacher in the conditions of modernization of higher education require detailed study. In this regard, high requirements are imposed on a graduate of a modern university - a future teacher-manager to ensure his managerial competence.

For the development to managerial competencies, we pay attention to the formation of the following qualities: strategic thinking, teamwork, result orientation, development of subordinates, leadership, analysis and problem solving. In our study, university graduates are given the opportunity to master the following key functions of managerial competence: systems thinking, inter sector oral communication, project and process management, working with IT systems, teamwork, working in conditions of uncertainty.

The development to the intellectual abilities of future managers in fluencies the thinking and consciousness of a person when making managerial decisions, evaluating the activities of people, creating a team of like-minded people. Personal organization, the development of new learning technologies contributes to self-realization, professional development of the graduate. These articles are based on the analysis of literary sources and learning outcomes using new learning technologies. As a result of the research, a model of managerial activity of university graduates, future teachers as education managers has been developed and theoretically substantiated, and the effectiveness of its implementation has been experimentally verified.

**Keywords:** *ability, motivation, self-realization, intersectoral competence, managerial competence, management, managerial decisions;*

## **ВВЕДЕНИЕ**

В послании Президента Республики Казахстан К.К.Токаева одним из приоритетных направлений развития образования указывается, политика поддержки учителей будет продолжаться, принимаемые государством меры дают свои плоды, резко вырос средний балл поступающих на педагогические специальности. В условиях глобальных изменений велика вероятность, что получаемые знания устаревают раньше, чем выпускник выйдет на рынок труда. Поэтому вузы должны нести ответственность за должную подготовку кадров [1].

Сегодня перед системой высшего образования стоит задача -на 100% обновить образовательные программы на основе профессиональных стандартов. К 2025 году по планам министерства число казахстанских вузов, отмеченных в рейтинге QS WUR, увеличится до 15. К 2025 году планируется открытие кампусов 5 ведущих зарубежных вузов на территории республики. Для уменьшения оттока талантливой молодежи, педагогические коллективы должны гораздо быстрее решать задачи повышения профессиональной подготовки и конкурентоспособности выпускников высшей школы на рынке образовательных услуг. Именно в высшем учебном заведении закладывается фундамент профессиональной подготовки будущих учителей - менеджеров и формирование их управленческих компетенций.

Анализ имеющейся историко-педагогической литературы показал, что в республике имеются значительные труды, посвященные истории развития высшего образования, подготовки педагогических кадров, рассматривающие теоретические и практические вопросы развития педагогического образования и совершенствования педагогического процесса высшей школы, формирования личности будущего учителя и его профессиональной подготовки (Ахметов А.К., Аренова А.К., Ботагариев Т.А, Джанзакова Ш.И., Каламкалиев М.К., Кожаметова К.Ж., Козыбаев Е.Ш., Мухамеджанова А.М., Сейтешев А.П., Сарыбеков М.Н., Уманов Г.А., Успанов К.С., Хмель Н.Д., Хан Н.Н., Хасанова Ж.С. и др.)

Управленческие компетенции будущего учителя являются базой для формирования ключевых компетенций обучающихся в условиях модернизации образования. Современными исследователями изучаются различные управленческие аспекты в профессиональной деятельности педагога: роль

учителя в управлении (Васильев Ю.В., Сенновский И.Б., Симонов В.П., Сластенин В.А., Шамова Т.И., Якунин В.А. и др.); социально-педагогические условия развития управленческих компетенций учителя (Сенновский И.Б., Канн-Калик В.А., Марэк Ф., Мезина О.Н., Рубин М.А., Дмитриев С.П. и др.); управленческая компетентность и культура учителя (Августимова О.С., Андреева Л.Д., Заславская О.Ю., Кононенко М.А. и др.).

Однако в современной науке теоретические и практические аспекты проблемы формирования управленческих компетенций будущего учителя в условиях модернизации высшего образования требуют детального изучения. Этим объясняется актуальность данного исследования. В связи с этим к выпускнику современного ВУЗа - будущему учителю-менеджеру предъявляются высокие требования для обеспечения его управленческой компетенции. В ходе анализа имеющихся исследований выявлены противоречия между: усилением управленческой составляющей в структуре новых образовательных стандартов по формированию универсальных учебных действий у обучающихся и реальным недостаточно высоким уровнем необходимых управленческих компетенций выпускников; социальной потребностью в учителе-менеджере, обладающем высоким уровнем развития управленческих компетенций, и субъективными представлениями педагогов о содержании этих компетенций; сложившимся стереотипом понимания учителем традиционной структуры профессиональной педагогической деятельности и её несоответствием новым условиям современного образования; необходимостью формирования управленческих компетенций будущего учителя-менеджера и недостаточной научной разработанностью данной темы. Изложенная проблема обусловила выбор темы исследования: «Психолого-педагогические основы формирования управленческой компетенции выпускников вуза».

### **МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Цель настоящего исследования - разработать и теоретически обосновать модель управленческой деятельности выпускников вуза, будущего учителя как менеджера образования и экспериментально проверить эффективность её реализации.

Исследование проводилось на базе Западно-Казахстанского инновационно-технологического университета, факультета педагогики и психологии.

В целях улучшения системы образования проводится профилизация вузов и колледжей, осуществляющих подготовку кадров по педагогическим специальностям, усилены квалификационные требования к вузам и колледжам, осуществляющим подготовку будущих педагогов.

К 2022 году ожидается полное обновление программы подготовки педагогических кадров в соответствии с профессиональным стандартом, на основе тесного сотрудничества вузов и колледжей с дошкольными организациями и школами. Предусматривается увеличение продолжительности педагогической практики и оплата труда педагогов за руководство практикой за счет средств государственного образовательного заказа и образовательных грантов. С 2021 г. выпускники педагогических специальностей начали получать сертификаты на профессиональное мастерство.

Мы предполагаем, что будущий учитель в условиях развития современного образования, становится менеджером образования и формирование его управленческих компетенций будет успешным, и при условии, если разработанная модель управленческой деятельности будет содержать стратегическое и тактическое управление, управление информационным и потоками, самоуправление, управление коллективами. Содержательный аспект этих блоков будет согласован с современными требованиями к управленческой деятельности будущего учителя.

### **РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ**

Основная задача сосредоточена на анализе содержания понятия управленческой компетенции, выявлении критериев и показателей уровня сформированности управленческих компетенций будущего учителя, будет разработана программа формирования управленческих компетенций, обеспечивающая реализацию модели управленческой деятельности будущего учителя-менеджера и опытно-поисковой проверки эффективности активных форм и методов ее формирования.

Управленческая деятельность является одной из наиболее динамично развивающихся в мире профессий. Она меняется в связи с изменением производственных и информационных технологий, изменениями внешней среды бизнеса и состояния экономических систем разного уровня.

Компетентность в переводе с латинского означает круг вопросов, в которых человек хорошо осведомлен, обладает познаниями и опытом. Компетентный в определенной области человек

обладает соответствующими знаниями и способностями, позволяющими ему обоснованно судить об этой области и эффективно действовать в ней. При этом нужно учитывать различия близких по содержанию и звучанию понятий «компетенция» и «компетентность». Компетентность — преимущественно субъектная, а не объектная характеристика, которая предполагает отношение к человеку как субъекту профессиональной деятельности, иными словами, это владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности. Компетенция – это характеристика позиции (роли, должности), а не человека. Компетенции – это то, что человек должен делать, когда занимает определенную позицию в соответствии с предписаниями и стандартами выполнения, соответствующими этой позиции [2].

Связывая управленческую компетенцию с профессиональной деятельностью и дополняя ее исследователи под управленческой компетенцией понимают эффективное выполнение действий планирования и совместной работы в команде, принятие и реализацию управленческих решений, осуществление продуктивных коммуникаций, профессиональное саморазвитие и продвижение в профессиональной деятельности [3].

К настоящему времени в научно-педагогической литературе достаточно подробно раскрыты понятия «компетенция» и «компетентность», «компетентность в области информационных технологий», «информационная компетентность», «профессиональная компетентность», используются такие понятия, как «ключевые компетенции», «профессиональные компетенции», «специальные компетенции» [4].

Управленческая компетенция, становясь одним из важных компонентов профессиональной компетенции менеджера, требует уточнения ее как научного понятия. Нами проведен анализ научных исследований по содержательным компонентам исследуемой темы. Ученые подходят к определению управленческой компетенции с позиции способности эффективно решать организаторские и управленческие задачи в роли субъекта и объекта управления. В этом случае управленческая компетенция определяется как совокупность знаний, умений, готовность к выполнению организационных и управленческих функций, наличие ценностных ориентаций, способность принятия индивидуальных и коллективных управленческих решений

Общей тенденцией указанных определений организационно-управленческой компетенции является то, что она рассматривается как вид профессиональной компетенции, которая обеспечивает успешную работу менеджеров в организации планирования, достижения результатов, влияет на принимаемые решения. Организационно-управленческая компетенция менеджера включает обще-профессиональные и специальные знания, готовность к выполнению управленческих функций [5].

В работах К.Устемирова раскрывается сущность профессиональной педагогики и профессионального мастерства педагогов. Исследуя компоненты организационно-управленческой компетенции, авторы выделяют в ней содержательно-организационную, мотивационно-организационную, диагностико-корректирующие составляющие [6].

Сущность и особенности развития менеджмента в сфере образования раскрыты в работах ученых (К.Н. Нарibaев, К.Ж. Аганина, А.А. Жайтапова, З.А. Исаева и др.). В исследованиях ученых освещены вопросы совершенствования менеджмента в сфере высшего образования. Разработаны образовательная программа курса, учебное пособие по дисциплине, рекомендации о работе менеджера в условиях инноваций [7].

Вопросам формирования профессиональной компетентности, совершенствования профессиональной подготовки специалистов в условиях высшей школы посвящены работы Адольфа В.А., Зимней И.А., Кузьминой Н.В., Ситарова В.А., Слостенина В.А., Тряпицыной А.П.

В исследованиях Ш.Курманалиной, С.Бахишевой рассмотрены проблемы внедрения педагогического менеджмента в учреждениях технического и профессионального образования, условия формирования профессиональных компетенций у выпускников педагогических колледжей [8].

Проведенный нами анализ научных исследований позволил нам определить управленческую компетенцию как совокупность знаний, умений, опыт осуществления организаторских функций менеджера, развитие способностей принимать управленческие решения при сохранении ценностных ориентации коллектива. В современных реалиях большинство учреждений нуждается в высококвалифицированных управленцах. Грамотный менеджер должен обладать высокой управленческой компетентностью, то есть ему надо знать профессиональную область своей деятельности, обладать

знаниями и умениями в сфере управления, а также опытом. Мы считаем, что компетентность в управлении проявляется в способности к продуктивному выполнению профессиональных управленческих функций, которая формируется из основных управленческих и специальных компетенций. Но каким образом и где именно формируются компетенции, которые впоследствии составят основу управленческой компетентности?

В ряду профессионально значимых характеристик менеджера особое место занимает конкурентоспособность и компетентность, рассматриваемая как интегральная характеристика, включающая ряд компонентов: знания, умения, навыки и способы выполнения деятельности [9].

В научной литературе есть разные мнения о понятии управленческой компетентности. Дудаев Г.С. придерживается мнения, что управленческая компетентность раскрывается в аспекте осуществляемой специалистом профессиональной управленческой деятельности [10]. В своей содержательно-смысловой основе она аккумулирует теоретические представления в области управленческой деятельности, технологии принятия управленческих решений, методы и техники взаимодействия с людьми, а также соответствующие этим представлениям управленческие умения, навыки и управленческий опыт [11].

Полищук Н.О. понимает под управленческой компетентностью совокупность знаний, навыков, опыта, необходимых для управления организацией [12].

Сергеев А.Г. пишет о формировании компетенций в системе ЗУНов (знаний, умений и навыков) при этом, чем теснее переплетение составляющих ЗУНа, тем компетенция выше, что и определяет уровень компетентности человека.

В отличие от отдельного умения или навыка, которые можно тренировать каждое само по себе, развитие компетенции требует включения всего комплекса способностей и умений сразу. Нельзя обучиться отдельным умениям, получить конкретные навыки, приобрести некоторые знания, потом всё сложить и получить компетенцию. Любая компетенция приобретается в процессе реализации, какой-либо осмысленной деятельности, где надо ставить цели и определять результаты, решать проблемы, а не задачи, искать способы решения, а не получать их в готовом виде и т.д. [13].

Сегодня знания и даже навыки устаревают достаточно быстро, поэтому подход на основе компетенций является наиболее перспективным. Есть два вида навыков – жесткие (англ. *hardskills*) и гибкие (англ. *softskills*). *Hardskills* – навыки, которые можно измерить и которые мы преподаем в университете, колледже, на курсах. *Softskills* можно овладеть только на практике, их сложно измерить, такие, как коммуникабельность, умение работать в команде, креативность, пунктуальность, уравновешенность, это личные качества, которые зависят от характера человека.

Мы считаем, что из-за развития технологии автоматизации именно *softskills* станут чрезвычайно важны. Для развития управленческих компетенций мы обращаем внимание на формирование следующие качеств: стратегическое мышление, работа в команде, ориентация на результат, развитие подчиненных, лидерство, анализ и решение проблем. В нашем исследовании выпускникам вуза предоставляется возможность овладеть следующими ключевыми функциями управленческой компетенции: системное мышление, межотраслевая коммуникация, управление проектами и процессами, работа с ИТ-системами, работа в команде, работа в условиях неопределенности.

Современные реалии диктуют, что для успеха в работе недостаточно владеть предметными знаниями, нужно переходить к мышлению, которое бы охватывало систему целиком, формировало эти системы из отдельных элементов и позволяло видеть то, как конкретные изменения влияют на совокупность ключевых процессов. Таким образом, системное мышление – взгляд на ситуацию, когда при решении учитываются все актуальные, влияющие на нее факторы: прошлое и будущее, окружение, задачи близкие и дальние.

Межотраслевая коммуникация нужна каждому человеку в обществе уже сегодня и умение находить общий язык с представителями смежных отраслей для эффективного взаимодействия в рамках решения проблем, ведения общего проекта. Все больше профессий и проектов возникает на стыке нескольких дисциплин.

Проектное управление становится все более распространенным подходом в бизнесе, поэтому необходимо будет иметь компетенции, позволяющие отвечать не только за свою работу и выполнение определенных задач. выпускник вуза сегодня может оказаться в роли человека, который

должен отвечать за проект (и проект этот может быть не только в области его профессиональной специализации).

В век информатизации и цифровизации, мы считаем важным формирование таких личных качеств выпускника: ответственность и инициативность; исполнительность и внимательность, коммуникабельность; умение трудиться в составе команды, выдержку и хладнокровие.

Для успешной работы с IT- системами необходимы не только знания педагогики и психологии но и художественный вкус, творческие способности, нестандартный взгляд на вещи. Владение IT- системами становится обязательным как навык работы на в MS Office сегодня, развивает умения слушать и слышать друг друга, общаться. Поэтому установка на эмоциональный интеллект, работу в команде, по-прежнему актуальны.

Необходимые навыки для формирования данной компетенции – это коммуникабельность, системный анализ и оценка, организация рабочего времени.

Как сказал Павел Лукша, руководитель проекта «Атласа новых профессий», на конференции EdEx: «Осознанность – ключевая компетенция XXI века. Она позволяет развивать навык рефлексии, делать сознательный выбор, понимать особенности себя и окружающих. Она помогает концентрироваться на настоящем и при этом видеть будущее. Эта компетенция, которая делает нас более эффективными и, одновременно, более счастливыми, позволяет нам прислушиваться к себе и обеспечивать баланс и гармонию в собственной жизни».

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Наша экспертная оценка вышеизложенных компетенций будет полезна выпускникам для планирования как личного развития, так и программ обучения в школе, несомненно, что часть этих компетенций получают развитие еще в вузе и будет продолжаться в школе.

Саморазвитие управленческих компетенций включает в себя несколько основных пунктов. Во-первых, это теоретические знания о соответствующем виде деятельности. Во-вторых, это умения и навыки, приобретенные в процессе выполнения профессиональной деятельности и способности, позволяющие осуществлять необходимые действия. В-третьих, это личностно-деловые качества, т.е. свойства личности. В-четвертых, это мотивация, т.е. побудительные мотивы для осуществления деятельности. В-пятых, опыт, т.е. практика применения знаний, умений и навыков, личностно-деловых качеств для эффективного выполнения работ. И самое последнее это потенциал как основа и способность своего будущего развития.

Отвечая на вопрос, поставленный в самом начале статьи, можно сказать, что первая стадия формирования управленческих компетенций происходит в стенах ВУЗа. Далее человек идет на работу по специальности, набирается опыта, но и в процессе деятельности может возникнуть необходимость в обучении. В таком случае учебное заведение идет на встречу, поскольку профессионализм сотрудников – это основа эффективной работы, и отправляет на повышение квалификации, обучающие тренинги и т.п. Может быть и другой вариант, при котором специалист сам видит пробелы, которые необходимо заполнить и начинает самообразование. В любом случае, приобретение управленческих компетенций это самое главное для будущего учителя-менеджера, его конкурентное преимущество, которое в дальнейшем может стать и конкурентным преимуществом учебного заведения, в котором он работает.

Именно будущий учитель-менеджер с навыками владения новейшими технологиями, формами организации образовательного процесса – основа качественной системы образования. Итак, какой он – выпускник вуза, учитель нового поколения, менеджер?

Современный учитель-менеджер - профессионально компетентный, творчески мыслящий, способный принимать оперативные решения – профессионал: знающий ценности, цели и задачи обновленного содержания образования; имеющий методологические навыки и профессиональное понимание учебного предмета; имеющий навыки исследовательской и проектной деятельности, владения стратегиями управления классом и организацией его работы; обладающий навыками оценивания достижений обучающегося и IT-компетенциями.

### **Список использованной литературы**

1. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана (г. Нур-Султан, 1 сентября 2021 года).

2. Зимняя И. А. Компетентность человека – новое качество результата образования // Проблемы качества образования. Книга 2. Компетентность человека – новое качество результата образования: Материалы XIII Всероссийского совещания. Москва- Ифа. Исследовательский. центр проблем качества подготовки специалистов. - 2003.- С. 41.
3. Симонов В.П. Педагогический метод: НОЭ-ХАЙ в образовании: Учеб. пособие / В.П. Симонов. – М.: Высшее образование: Ийрайт, 2009. – 357 с.
4. Хыторской А. В. Клинические компетенции и образовательные стандарты // Доклад на отдельные философии образования и теории педагогики РАО.-Центр «Эйдос».2002.
5. Карпов В.Б., Касавцев М.Ий. «Особенности формирования управленческой компетенции в современных правилах». – Тамбов, Грамота, 2016- 197 с.
6. Эстемиров К., Шаметов Н.Р., Васылев О.Н.Б. Профессиональная педагогика. – Алматы. 2005. – 432 с.
7. Нарыбаев К.Н., Аганина Ж.К., Нырлихина Г.Б., Утебаева Н.М., Жынысбекова, Подготовка менеджеров образования / Учебное пособие.-Алматы-Улагат,2013-140с.
8. Кырманалина Ш.Х., Бахышева С.М., Дайлеткалиева Н.Н., Архиматаева Н.Дж. Педагогический менеджмент. Учебное пособие. Астана 2018г.
9. Щербаклова Т.Н., Авраменко Д.И. Профессиональная скорость менеджеров образования: психологические критерии и детерминанты. Российский психологический журнал. 2015. Том 12. Выпуск № 2. с. 86-98. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-uspeshnost-menedzherov-obrazovaniya-psihologicheskie-kriterii-i-determinanty> (данные получены: 12.04.2020).
10. Дыдаев Г.С. Формирование управленческой компетентности быдых специалистов государственного управления: диссертация на соискание йченой степени кандидата педагогических наук. Грозный, 2015. – 228 с.
11. Кыравина, И.И. Содержательно-смысловая интерпретация смысла понимания юридической компетентности / И.И. Кыравина. — Текст: непосредственный // Молодые явления. – 2018. – № 6 (192). – С. 91-95. URL: <https://moluch.ru/archive/192/48284/> (данные получены: 30.11.2020)
12. Полищук Н.О. Формирование управленческих компетенций в словах смены парадигм управления и образования / Материалы Всероссийской научной конференции, Челябинск, 1 ноября 2012 г. / ФГБОУ ВПО «ЧелГЭ» – Челябинск: ООО «Печатный двор», 2012. – С.108–112.
13. Сергеев А.Г. Компетентность и компетентность в образовании/Монография, Владимирский государственный университет, 2010-107с.

#### References

1. Poslanie Glavy gosýdarstva Kasym-Jomarta Tokaeva narodý Kazahstana (g. Nýr-Sýltan, 1 sentiabria 2021 goda).
2. Zimniata I. A. Kompetentnost cheloveka – nooe kachestvo rezýltata obrazovaniua // Problemy kachestva obrazovaniua. Kniga 2. Kompetentnost cheloveka – nooe kachestvo rezýltata obrazovaniua: Materialy XIII Vserossuskogo soveaniua. Moskva- Ýfa. IssledovatelSKU. tsentr problem kachestva podg-ki spetsialistov. - 2003.- S. 41.
3. Simonov V.P. Pedagogichesku menedjment: NOÝ-ХАÝ v obrazovanu: ýcheb. posobie / V.P. Simonov. – М.: Vysshee obrazovanie: Ýrait, 2009. – 357 s.
4. Hýtorskoi A. V. Klýcheveye kompetentsu i obrazovatelnye standarty // Doklad na otdeleuu filosofiu ob-razovaniua i teorii pedagogiki RAO.-Tsentr «Eidos».2002.
5. Karpov V.B., Kasavtsev M.Íy. «Osobennosti formirovaniua ýpravlencheskoi kompetentsu v sovremennyh ýslovuiah». – Tambov, Gramota, 2016- 197 s.
6. Ýstemirov K., Shametov N.R., Vasilev ON.B. Professionalnaia pedagogika. – Almaty. 2005. – 432 s.
7. NaribaevK.N., Aganina J.K., Nýrlihina G.B., Ýtebaeva N.M., Jýnýsbekova, Podgotovka menedjеров obrazovaniua / Ýchebnoe posobie.-Almaty-Ulagat,2013-140s.
8. Kýrmanalina Sh.H., Bahisheva S.M., Dayletkalieva N.N., Arhymataeva N.J. Pedagogichesku menedjment.Ýchebnoe posobie. Astana 2018g.
9. Щербаклова Т.Н., Авраменко Д.И.Профессионалнаia ýspeshnost menedjеров obrazovaniua: psihologicheskie kriteru i determinanty. Rossusku psihologichesku jýrnal. 2015. Tom 12. Vypýsk № 2. s. 86-98. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-uspeshnost-menedzherov-obrazovaniya-psihologicheskie-kriterii-i-determinanty> (data obraeniua: 04.12.2020).

10. Dýdaev G.S. *Formirovanie ýpravlencheskoi kompetentnosti býdýih spetsialistov gosýdarstvennogo ýpravleniia: dissertatsiia na soiskanie ýchenoi stepeni kandidata pedagogicheskikh naýk. Groznyi, 2015. – 228 s.*

11. Kýravina, I.Iý. *Soderjatelno-smyslovaia interpretatsiia sýnosti poniatua ýpravlencheskoi kompetentnosti / I.Iý. Kýravina. — Tekst: neposredstvennyi // Molodoi ýchenyi. – 2018. – № 6 (192). – S. 91-95. URL: <https://moluch.ru/archive/192/48284/> (data obraeniia: 30.11.2020)*

12. Polýk N.O. *Formirovanie ýpravlencheskih kompetentsu v ýslovuah smeny paradigm ýpravleniia i obrazovanuia / Materialy Vserossuskoï naýchnoi konferentsu, Cheliabinsk, 1 uýnia 2012 g. / FGBOÝ VPO «ChelGÝ» – Cheliabinsk: OOO «Pechatnyi dvor», 2012. – S.108–112.*

13. Cergeev A.G. *Kompetentnost i kompetentsu v obrazovanii/ Monografiia, Vladimírsku gosýniversitet, 2010-107s.*