

МРНТИ: 15.21.51

10.51889/2959-5967.2023.75.2.021

М.П. Оспанбаева <sup>1\*</sup>, Г.У. Оралымбетова<sup>1</sup>, А.С. Берденова<sup>1</sup>

<sup>1</sup> М.Х. Дулати ат. Тараз өңірлік университеті, Қазақстан Республикасы, Тараз  
[\\*Omachabbat@mail.ru](mailto:*Omachabbat@mail.ru)

## БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ ЖҮЙЕСІНДЕ АДАМИ ҚҰНДЫЛЫҚТАР МЕН КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІКТЕРДІ ДАМУДЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ СТРАТЕГИЯЛАРЫ

### Аңдатпа

Мақалада жаһандық өзгерістер аясында, заманауи біліктілікті арттыру жүйесінің маңызы сипатталды. Кісілік құндылықтар және кәсіби құзыреттіліктерді дамытудың өзектілігі негізделді. Зерттеу «Өрлеу» акционерлік қоғамы (АО) Біліктілікті арттыру ұлттық орталығының (БАҰО) және Қазақстан Республикасы (ҚР) Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының (МБА) Жамбыл облысы бойынша филиалдарында өтті. Сыналушылар категориясын облыстың педагог-кадрлары және мемлекеттік қызметшілері құрады. Ғылыми-зерттеу жұмыстары соңғы екі жыл көлемінде жүргізілді. Зерттеу құралдары ретінде сыналушылардың құндылықтар өзгерісіне қол жеткізу және жауапкершілікті арттыруды қамтамасыз ету, сондай-ақ ой-сана аясын кеңейтуге бағытталған заманауи психологиялық тәсілдер қолданылды. Бастапқы қалыпты анықтау жұмыстарынан кейін, құндылықтар мен пайымдарды реттеу жаттығулары жүргізілді және сонымен қатар, олардың маңызы мен өзектілігі түсіндірілді.

Зерттеу барысында сыналушылардың кісілік келбеттерінің дамуы мен кәсіби құзыреттіліктерінің қалыптасуының жоғары деңгейіне ықпал етуші фактор – ынталандырушы орта әлеуеті де қарастырылды. Ал, ең бастысы – психологиялық сүйемелдеу әдістері мен трансформациялық техникалардың стратегиялық әлеуетін талдай отырып, үздіксіз дамуға деген жеке ұмтылысқа қол жеткізілді. Жылдам өзгермелі, қарқынды даму үстіндегі және белгісіздік пен тұрақсыздық белең алған VUCA-ғалам талаптарына төтеп берудің бірден-бір жолы – тұлғаның өзіндік әлеуетін барынша дамыту стратегиялары анықталды: барлығын барынша айқындау, сезімталдық және тосын ойлар (тың идеялар), ой оралымдылығы және икемділік, өзгерістер катализаторы бола білу.

Берілген мақалада біліктілікті арттыру үрдісінде тыңдаушылардың кісілік келбеттерін жетілдіру мен кәсіби құзыреттіліктерін дамыту арақатынасының академиялық өлшемдері зерттелді. Маманның заманауи-әлеуметтік дағдылары мен өндірістік тиімділігін арттыратын психологиялық стратегиялар ұсынылды.

**Түйінді сөздер:** біліктілік, кәсіби құзыреттілік, кісілік келбет, құндылық бағдар, пайым, жауапкершілік, шешім қабылдау.

Оспанбаева М.П. <sup>1\*</sup>, Оралымбетова Г.У. <sup>1</sup>, Берденова А.С. <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Таразский региональный университет им. М.Х. Дулати, Республика Казахстан, г. Тараз  
[\\*Omachabbat@mail.ru](mailto:*Omachabbat@mail.ru)

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОБЩЕЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ЦЕННОСТЕЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

### Аннотация

В данной статье рассмотрена и охарактеризована значимость современной системы повышения квалификации, в условиях глобальных преобразований. Обоснована актуальность развития личностных качеств и профессиональных компетенций. Исследование проводилось в филиалах по Жамбылской области акционерного общества (АО) «Өрлеу» Национального центра повышения

квалификаций (НЦПК) и Академии государственного управления (АГУ) при Президенте Республики Казахстан (ПРК). Категорию испытуемых составили учителя – педагогические работники и государственные служащие области. Исследовательская работа проводилась в течение последних двух лет. В качестве инструментов исследования использовались современные психологические техники, направленные на расширение самосознания, обеспечение развития ответственности, а также на достижение изменения ценностных ориентиров испытуемых. После диагностирования исходного положения, была проведена развивающая программа, по корректировке ценностей и убеждений; а также разъяснена их значимость и уместность.

В ходе исследования также рассматривался фактор, способствующий уровню развития личностных качеств и формированию профессиональных компетенций испытуемых – мотивирующая корпоративная среда. И, самое главное, в процессе анализа стратегического потенциала методов психологического сопровождения и трансформационных техник, испытуемыми была приобретена мотивация к непрерывному личностному развитию. А так же выявлен способ преодоления быстро меняющегося, стремительно развивающегося, нестабильного и полной непредсказуемости требования VUCA-мира. Это стратегия наивысшего развития личностного потенциала – посредством осознанности, проницательности, гибкости (мышления) и стабилизации (катализации).

В статье изучены академические параметры относительности ценностных ориентиров и развития профессиональных компетенций слушателей (стажеров) в процессе повышения квалификации. Предложены психологические стратегии, повышающие современные социальные навыки специалиста и их производственную эффективность.

**Ключевые слова:** квалификация, профессиональная компетенция, моральный облик, ценностный ориентир, убеждение, ответственность, принятие решения.

*M.P. Ospanbayeva <sup>1\*</sup>, G.U. Oralymbetova <sup>1</sup>, A.S. Berdenova <sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>M.H. Dulati Taraz State University, Republic of Kazakhstan, Taraz*  
*[\\*Omachabbat@mail.ru](mailto:*Omachabbat@mail.ru)*

## **PSYCHOLOGICAL STRATEGIES FOR IMPROVING HUMAN VALUES AND COMPETENCIES IN THE SYSTEM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT**

### *Abstract*

This article discusses and describes the importance of the modern system of professional development in the context of global transformations. The relevance of the development of personal qualities and professional competencies is substantiated. The study was conducted in the branches of the National Center for Advanced Training (NCAP) of the joint-Stock company "Orleu" (JSC) in the Zhambyl region and the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan (APA). The categories of disciplines are teachers-pedagogical workers and civil servants of the region. The research has been conducted over the past two years. Modern psychological methods aimed at expanding self-awareness, ensuring the development of responsibility, as well as achieving changes in the value orientations of subjects were used as research tools. After the diagnosis of the initial situation, a development program was carried out to correct values and beliefs; and their significance and expediency were explained.

The study also considered a factor contributing to the level of development of personal qualities and the formation of professional competencies of subjects – a stimulating corporate environment. First of all, during the analysis of the strategic potential of psychological support methods and transformational methods, the subjects received motivation for continuous personal development. A way to overcome the rapidly changing, rapidly evolving, unstable and complete unpredictability of the VUCA world was also identified. This is a strategy for the maximum development of personal potential-through attention, understanding, flexibility (thinking) and stabilization (catalysis).

The article examines the academic parameters of comparability of value orientations and the development of professional competencies of trainees in the process of professional development. Psychological strategies that enhance modern social skills of a specialist and their production efficiency are proposed.

**Keywords:** *qualification, professional competence, morality, value orientation, conviction, responsibility, decision making.*

## **КІРІСПЕ**

Қазақстан Республикасының өмір бойы білім алуға бағдарланған «Үздіксіз білім беру тұжырымдамасына» сәйкес, білім берудің мазмұндық сабақтастығын қамтамасыз ету мақсатында, вертикалды интеграцияны жүзеге асыру жұмыстары жүйелі түрде жүргізіліп келеді. 16 мен 65 жас аралығындағы «ересек тұрғын» деп аталатын еңбекке қабілетті қазақстандықтардың үздіксіз білім алу үрдісі елімізде қалыпты, қалыптан тыс және өздігінен оқу түрлері арқылы жүзеге асырылуда. Біліктілікті жетілдіру икемділігі мен білім алуға қолжетімділікті қамтамасыз ету мақсатында, еліміздің білім беру ұйымдарында 2019-жылдан бері, қалыптан тыс біліктілікті арттыру нәтижелерін тану жүзеге асырылады. Мамандардың «жеке оқу траекториялары» қағидасы негізінде қалыптасқан бұл үрдістің тиімділігі жоғары екенін тәжірибе көрсетіп отыр. Мәселен, жоғары оқу орындарында егде жастағы адамдарды оқытуға бағытталған «Күміс университет» бағдарламасының іске асырылуы – осының айғағы [1].

Үздіксіз білім берудің қалыпты оқу түрі мақалада зерттеу нысаны ретінде, ал осы үрдіс аясында тыңдаушылардың кісілік және кәсіби құзыреттіліктерінің дамуы зерттеу заты (пәні) ретінде қарастырылды. Кісілік және кәсіби құзыреттіліктердің бірге зерттелуі – олардың қатар жүретін, ажырағысыздық қасиетімен негізделеді. Мұндай тұтастықтың айғағын ҚР «Ұлттық біліктілік шеңбері» заңнамасынан байқауға болады. Осы нормативтік құжатта қызметкерлердің жеке және кәсіби құзыреттіліктерінің шекарасы ашып көрсетілген; мәселен, маманның біліктілік деңгейі дербестік, жауапкершілік және орындалатын жұмыстың күрделілік дәрежелері критерийлерімен бағаланады [2].

Егер осындағы «орындалатын жұмыстың күрделілік дәрежесі» өндірістік талап болса, «дербестік» пен «жауапкершілік» критерийлері – маманның кәсіби шеберлігінің көрсеткіштері. Ал енді, осы соңғы екі өлшемді «тұлғаның іс-әрекет барысында дамуы» психологиялық теориясының аясында қарастыратын болсақ, онда бұл сапалар маманның атқаратын қызметіне жеке қатынасымен сипатталатын кісілік қасиеттері болып табылады. Демек, кәсіби құзыреттіліктер мен кісілік қасиеттердің өзара тығыз байланысы анықталады. Дәл осындай арақатынасты мемлекеттік қызметшілердің «Бірыңғай құзыреттер шеңбері» заңнамасынан да көреміз [3].

ҚР-да 2019-жылдан бастап, мемлекеттік қызметке іріктеу үрдісіне енгізілген осы ереже талаптарын «Мемлекеттік қызметтің персоналын басқару ұлттық орталығы» АҚ басшысы былай сипаттайды: «... мемлекеттік қызмет саласындағы Өңірлік хабтың қолдауымен, *жеке қасиеттерді* бағалауды жетілдіру бойынша жұмыс...». Яғни бұл құжаттан да кәсіби біліктіліктің адами қасиеттермен астасқанының куәсі боламыз [4].

Қазіргі мемлекеттік қызметшілер, «халыққа қызмет көрсету» қағидасына сәйкес, негізгі құзыреттіліктерді меңгеруі тиіс. Олар – тұтынушыларға бағдарлану, парасаттылық, жауапкершілік, бастамашылдық, күйзеліске төзімділік талаптары. Лауазым деңгейлеріне қарай, бұдан өзге де құзыреттіліктер белгіленген: өзін-өзі дамыту; ұтқырлық; шешім қабылдау, көшбасшылық, ынтымақтастық және өзара іс-қимыл; стратегиялық ойлау, қызметті басқару; өзгерістерді басқару, жүйелі басқару. Берілген құзыреттіліктердің мазмұнына психологиялық талдау жасау барысында олардың 60 пайызының жеке қасиеттер, тиісінше 40 пайызының кәсіби біліктіліктер екені анықталды [5].

Тыңдаушылармен жұмыстағы соңғы бес жылдағы академиялық және зерттеушілік тәжірибе-мізге сүйене отырып, осы мақалаға арқау болған ғылыми ізденістер жүзеге асырылды. Зерттеу жұмыстары Қазақстан Республикасы (ҚР) Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының (МБА) және «Өрлеу» акционерлік қоғамы (АО) Біліктілікті арттыру ұлттық орталығының (БАҰО) Жамбыл облысы бойынша филиалдарында өтті. Сәйкесінше, сыналушылар категориясын өңірдің мемлекеттік қызметшілері мен педагог-кадрлары құрады.

## **ЗЕРТТЕУ МАТЕРИАЛДАРЫ МЕН ӘДІСТЕРІ**

Біліктілікті арттыру үрдісінде тыңдаушылардың кісілік келбеттерін жетілдіру мен кәсіби құзыреттіліктерін дамыту үшін ғылыми-теориялық және практикалық әдістер жиынтығы қолданылды. Жеке қасиеттер мен кәсіби құзыреттіліктер арақатынасының академиялық өлшемдерін

анықтау барысында, біліктілікті арттырудың салааралық – мемлекеттік қызмет және педагогикалық үрдісінде негізге алынатын нормативті құжаттарды талдау, салыстыру, жинақтау, ой қорытындысын жасау сынды ғылыми-аналитикалық зерттеу тәсілдері пайдаланылды. Ал, сыналушылардың бойындағы кісілік қасиеттер спектрі мен кәсібилік деңгейін анықтау үрдісінде заманауи психологияның экспрессивті-практикалық әдістері басшылыққа алынды [6].

Жалпыадамзаттық құндылықтардың негізін құрайтын кісілік қасиеттерді зерттеу және дамыту үрдісінде «Өмір өрнегі», «Зебра», «Құндылықтарды анықтау», «Құндылықтарды әрекетке айналдыру», «Ментальды карта» техникалары қолданылды; кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасу деңгейін анықтау және арттыру үшін «Сапаны бақылау», «Сараптық баға», «Жауапкершілік», «Шешім қабылдау» әдістемелерімен қатар, «5x5x5», брейнштурминг, іскерлік ойындар, тимбилдинг форматтары да іске қосылды.

Сыналушылардың құндылықтар өзгерісіне қол жеткізу және жауапкершілікті арттыруды қамтамасыз ету, сондай-ақ ой-сана аясын кеңейтуге бағытталған заманауи психологиялық экспресс-тәсілдердің тиімділігі – олардың аз уақытта көп мағлұмат алуға ықпал ететінімен және тұлғаның психологиялық дамуына бағдарланған трансформациялық мүмкіндіктерінің аясының кеңдігімен сипатталады [7].

Анықтау сынақтарынан кейін, біліктілікті арттыру семинары (дамыту бағдарламасы – 24 сағат) жүргізілді. Оның мазмұнында сыналушының өзі, қоршаған орта және әлем туралы көзқарастарына қатысты құндылық бағдарлар жүйесі талданды; тұлғаның субъективті танымы пайымдар жүйесімен анықталатыны негізделді; сыналушылардың құндылықтары мен пайымдарының арасындағы байланыстарды тауып, шектеуші пайымдардан арылу, құндылықтар сатысын айқындау, құндылықтарды әрекетке айналдыру жаттығулары жасалды. Сондай-ақ, кәсіби біліктілік өлшемдері талданып, сапаны арттыру картасы құрылып, құзыреттіліктерді жетілдіру тренингтері жүргізілді. Семинар барысында сыналушылар кісілік қасиеттер шеңберіндегі құндылықтарға қатысты пайымдарды жүйеледі. Олардың мағынасы «адамгершілік қасиеттің кемел үлгісі» ретінде, өлшемдері «қайырымдылық», «ақыл-парасат», «мейірбандық», «сабырлылық» деп, ал алғышарттары «мәдени-әлеуметтік нормаларға сәйкес мінез-құлық» сипатында айқындалды. Кәсібилікті қамтамасыз ететін құндылықтарға сәйкес пайымдар мағынасы «өз ісінің білгірі» ұғымымен берілсе, өлшемдері «сапа», «шеберлік», «шығармашылық», «ұтқырлық» деп, ал алғышарттары «базалық білім», «тәжірибе», «жоғары білік» ретінде ажыратылды. Құндылықтарды әрекетке айналдыру сатысында, олардың басымдық реті және нақты жағдайға байланысты әрекет түрлері, сондай-ақ шешім қабылдау үрдісі талданды. Бұлардан өзге осы (нақты) құндылықты орнықтыру және жүзеге асыруға қажетті негізгі *қабілеттер*, оның қандай *іс-әрекеттерде* барынша айқын көрінетіні және *әлеуметтік ортада* осы құндылық барынша айқын көрінуі үшін қандай маңызды шарттар бары нақтыланды. «Құндылықтарды тексерудің жұмыс парағы» деп аталатын жаттығу барысында, сыналушылар арнайы схема бойынша, белгілі бір құндылықты және соған сәйкес пайымдарды күшейтуге ықпал ететін идеялар ұсынды; нәтижесінде сол құндылықты әрекетке айналдыруға көмектесетін аффирмациялар пайда болды. Олар, өз кезегінде, дәл осы құндылықтың көріну жолын анықтап, тұлға ниетін қамтамасыз ете отырып, туындауы ықтимал қарсылықтардың алдын алады. Осындай қысқаша тұжырымдар, оның иесі үшін, белгілі бір күмәндарды еңсерудің таптырмас көзі болып табылады және жасампаздық пайымның қуатты құралына айналады [8].

Көшбасшылық және басқару психологиясы бойынша танымал еңбектердің авторы, американдық автоиндустрияның жетекші өкілі Ли Якокканың «Барлық басқарулар, ең ақырында, басқа адамдардың белсенділігін ынталандыруға әкеп саяды» дегені бар-ды [9].

Осы қағиданы басшылыққа ала отырып, даму бағдарламасын (семинар) жүргізу барысында, сыналушылардың кісілік келбеттерінің дамуы мен кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастыру жолы ретінде ынталандырушы орта факторы қарастырылды. Ынтымақтастыққа негізделген ынталандырушы ортаны қалыптастырудың бірден-бір шарты бірлескен іс-әрекет болып табылатыны түсіндірілді. Ал мұндағы негізгі ұстаным – қызметкерді жалаң орындаушыдан тындырымды серіктеске айналдыру. Бұл үшін «Әріптес – бағынышты емес!», «Команда – бөлім емес!», «Лидер – басшы емес!» қағидалары басшылыққа алынатыны пысықталды. Оны ұйымдастыру формалары ретінде, сыналу-

шылар брейншторминг, іскерлік ойындар және семинардан тыс уақытта тимбилдинг арқылы, бірлескен әрекет, өзара көмек, қолдау, ортақ жауапкершілік, өзара қызмет сынды тәсілдерге жаттықты.

Ұйым қызметінде дұрыс шешімдер қабылдау және оларды қол жетімді жолмен жүзеге асыруды үйрену мақсатында «Жоспарлау алгоритмі» техникасына дағдыланды: «Біз не қалаймыз?», «Бұл не үшін маңызды?», «Оған қалай қол жеткіземіз?», «Нәтижеге жеткенімізді қалай білеміз?». Осы шешімді қабылдасақ, оның салдары қандай болмақ? [10].

Сыналушылардың кәсіби құзыреттіліктерін ынталандырушы орта қалыптастыру арқылы дамытуды жалғастыру үшін «Шешімдерді іздеу» жаттығуы жүргізілді. Оның мазмұнында қарастырылып, талданған мәселелер:

- тәуекелдер (қатерлер),
- егер қатерлер орын алар болса, қандай қадам жасаймыз?
- олар қандай әрекеттер болуы мүмкін?
- бұл жағдайда бізге кім көмектесе алады?
- бізге қажетті қолдауды қалай алуға болады?
- ол үшін не істеу керек?
- бұл шешімді өз бетімізше қалай жүзеге асыра аламыз?
- осы шешімді қабылдауға не бөгет болуы мүмкін?

Осы іс-шаралардың жалғасы ретінде «5x5x5» техникасы жүргізілді. Мұндағы айнымалылар мәні – 5 адамнан құралған шағын топ, 5 минут ішінде, 5 идея ұсынады [11]. Іскерлік ойын форматында ұйымдастырылған «5x5x5» техникасына жаттығу үрдісінде «Білім беру ұйымының имиджін көтеру», «Педагогикалық ұжымдағы моральды-психологиялық ахуалды жақсарту», «Мемлекеттік мекеменің әлеуметтік-серіктестік әлеуетін дамыту», «Мемлекеттік ұйымның қаржылық әлеуетін арттыру» сынды өндірістік мәселелер талданды.

Зерттеу барысында психологиялық сүйемелдеу әдістері мен трансформациялық техникалардың стратегиялық әлеуеті талданып, үздіксіз дамуға деген жеке ұмтылысқа қол жетті.

#### **НӘТИЖЕЛЕР ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ТАЛДАУ**

Зерттеудің практикалық кезеңінде эксперименттік жұмыстарға 49 тыңдаушы қатысты. Олардың 28-і педагог-кадрлар (ПК) болса, 21-і мемлекеттік қызметшілер (МҚ). Арнайы ұйымдастырылған «бастапқы қалыпты» анықтау сынақтары «Өмір өрнегі» және «Сапаны бақылау» әдістемелерінің көмегімен жүзеге асырылды. Алынған нәтижелер 1-кестеде бейнеленді.

Сыналушылардың кісілік қасиеттері мен кәсіби құзыреттіліктерінің дамуы жоғары, орташа, төмен деңгейлерге бөлініп, талданды. Ол үшін «шикі баллдар» ішкі бірліктеріне орай сәйкестендіріле отырып, деңгейлерге топтастырылды. Мәселен, «Өмір өрнегі» әдістемесі бойынша 10 балмен шкалаланатын 8 сектордың жалпы бағамы: жоғары деңгей 80 – 70 балл, орташа деңгей 69 – 50 балл, төмен деңгей 49 – 0 балл. Ал, «Сапаны бақылау» әдістемесі 3 өлшемде бағаланады: 2 – жоғары, 1 – орташа, 0 – төмен. Нәтижесінде, ұсынылатын 10 параметр бойынша ең жоғары ұпай – 20. Деңгейлерге топтастырғанда келесі көрсеткіш шығады: жоғары деңгей 20 – 16 балл, орташа деңгей 15 – 08 балл, төмен деңгей 07 – 0 балл.

1-кесте: Сыналушылардың кісілік қасиеттері мен кәсіби құзыреттіліктері дамуының бастапқы деңгейі (% есебімен)

Зерттеу құралдары	Зерттеу нәтижелері			
	Орташа деңгей		Төмен деңгей	
	ПК	МҚ	ПК	МҚ
Кісілік қасиеттер көрсеткіші	68	81	32	19
Кәсіби құзыреттіліктер деңгейі	75	86	25	14
Жалпы нәтиже	71,5	83,5	28,5	16,5

1-кестеде анықтау экспериментінің нәтижесі пайыздық көрсеткішпен берілді. Ал, оны нақтылап, таратып айтар болсақ, келесі жағдайды бақылауға болады: сыналушылардың 2 тобы да «кісілік қасиеттер» мен «кәсіби құзыреттіліктер» өлшемдері бойынша жоғары деңгей көрсетпеген; педагог-

кадрлар арасында «кісілік қасиеттер» өлшемі бойынша 19 тыңдаушы орташа деңгей, 9 сыналұшы төмен деңгей көрсеткен; «кәсіби құзыреттіліктер» өлшемі бойынша педагог-кадрлардың 21-і орташа деңгейде болса, 7-і төмен деңгейде; мемлекеттік қызметшілер арасында «кісілік қасиеттер» өлшемі бойынша 17 тыңдаушы орташа деңгей, 4 сыналұшы төмен деңгей көрсеткен; «кәсіби құзыреттіліктер» өлшемі бойынша мемлекеттік қызметшілердің 18-і орташа деңгей, 3-і төмен деңгей танытқан; «кісілік қасиеттердің» жалпы көрсеткішінің орташа деңгейі 74,5 пайызды, төмен деңгейі 25,5 пайызды құрады; «кәсіби құзыреттіліктердің» жалпы көрсеткішінің орташа деңгейі 80,5 пайызды, төмен деңгейі 19,5 пайызды құрады; 2 өлшемді (кісілік қасиеттер мен кәсіби құзыреттіліктер) біріктіргендегі жалпы нәтиже – орташа деңгей 77,5%; төмен деңгей 22,5%.

Қалыптастыру экспериментінде жүргізілген даму бағдарламасынан кейін ұйымдастырылған бақылау сынағында «Зебра» және «Сараптық баға» әдістемелері қолданылды. Сыналұшылардың кісілік қасиеттері мен кәсіби құзыреттіліктерінің даму динамикасын тіркеу және оны бастапқы деңгеймен салыстыру мақсатында жүргізілген бұл эксперимент қорытындысы 2-кестеде бейнеленді.

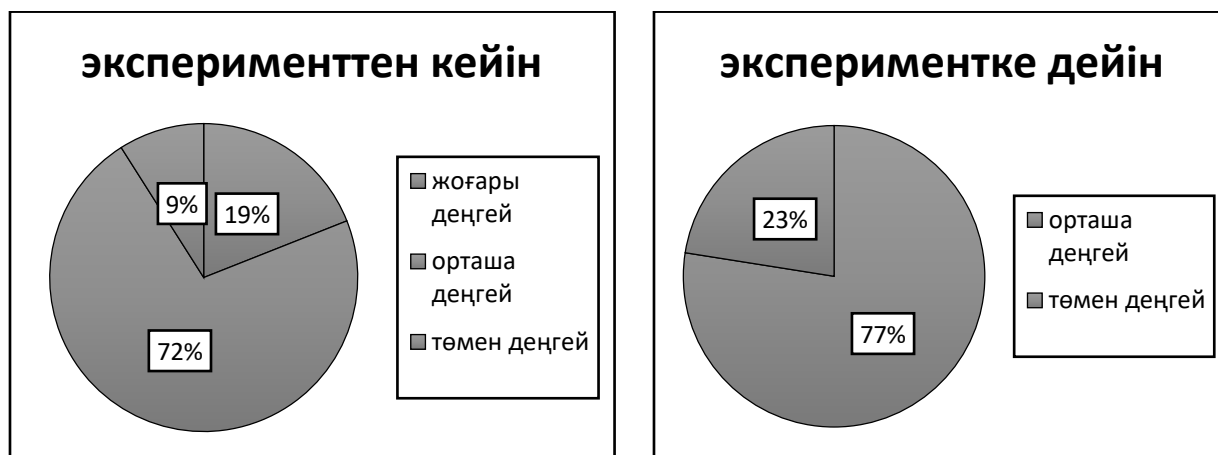
2-кесте: Сыналұшылардың кісілік қасиеттері мен кәсіби құзыреттіліктерінің даму динамикасы (% есебімен)

Зерттеу құралдары	Эксперименттен кейін						Экспериментке дейін					
	жоғары деңгей		орташа деңгей		төмен деңгей		жоғары деңгей		орташа деңгей		төмен деңгей	
	ПК	МҚ	ПК	МҚ	ПК	МҚ	ПК	МҚ	ПК	МҚ	ПК	МҚ
Кісілік қасиеттер көрсеткіші	7	33	75	62	18	5	0	0	68	81	32	19
Кәсіби құзыреттіліктер деңгейі	18	19	68	81	14	0	0	0	75	86	25	14
Жалпы нәтиже	12,5	26	71,5	71,5	16	2,5	0	0	71,5	83,5	28,5	16,5

Қорытынды сынақ нәтижесі сыналұшылардың кісілік қасиеттері мен кәсіби құзыреттіліктерінің, бастапқы тексеруге қарағанда, едәуір ілгерілегенін көрсетті. Мәселен, «кісілік қасиеттер» өлшемі бойынша педагог-кадрлардың көрсеткіштері: жоғары деңгей – 2 тыңдаушы (7%), орташа деңгей – 21 тыңдаушы (75%), төмен деңгей – 5 тыңдаушы (18%). Демек, өсу динамикасы – 14%. Ал, «кәсіби құзыреттіліктер» өлшемі бойынша жоғары деңгей – 5 тыңдаушы (18%), орташа деңгей – 19 тыңдаушы (68%), төмен деңгей – 4 тыңдаушы (14%). Бұл параметр бойынша даму динамикасы – 19%. Екі өлшем бойынша орташа даму деңгейі 16,5% құрайды. Демек, зерттеу жұмыстарының педагог-кадрлар үшін тиімді болғандығы туралы қорытынды жасауға болады.

Мемлекеттік қызметшілердің «кісілік қасиеттер» өлшемінің көрсеткіші: жоғары деңгей – 7 тыңдаушы (33%), орташа деңгей – 13 тыңдаушы (62%), төмен деңгей – 1 тыңдаушы (5%). «Кәсіби құзыреттіліктер» өлшемі бойынша жоғары деңгей – 17 тыңдаушы (19%), орташа деңгей – 4 тыңдаушы (81%), төмен деңгей – болған жоқ. Демек, мемлекеттік қызметшілердің «кісілік қасиеттері» 21 пайызға, «кәсіби құзыреттіліктері» 18 пайызға артқан. Ал, кісілік қасиеттер мен кәсіби құзыреттіліктерді біріктіргендегі даму динамикасы 19,5 %.

Нәтижесінде, педагог-кадрларға қарағанда, мемлекеттік қызметшілер үшін зерттеу жұмыстарының тиімділігі 3 пайызға жоғары болғандығын анықтаймыз. Экспериментке дейінгі және эксперименттен кейінгі деректер өңделіп, зерттеу нәтижесі 1-суретте бейнеленді.



1-сурет: Біліктілікті арттыру жүйесінде кісілік қасиеттер мен кәсіби құзыреттіліктерді дамыту экспериментінің салыстырмалы нәтижесі

Сонымен, біліктілікті арттыру жүйесіндегі педагог-кадрлар мен мемлекеттік қызметшілердің адами құндылықтары (кісілік қасиеттер) мен кәсіби құзыреттіліктерінің дамуын зерттеу экспериментінің нәтижесі сыналушылардың бастапқы қалыптарына қарағанда өсуді көрсетеді. Мәселен, кәсіби және кісілік қасиеттердің жоғары даму деңгейі 19 пайыз болса (салыстыру үшін: экспериментке дейін 0%), орташа деңгейі 72 пайыз, төмен деңгей 9 пайыз (экспериментке дейін 23%). Демек, кісілік қасиеттер мен кәсіби құзыреттіліктерді дамытудың психологиялық стратегияларын қолдану арқылы, біліктілікті жетілдіру үрдісінің тиімділігін арттыру туралы зерттеу болжамының расталғанын байқаймыз.

### ҚОРЫТЫНДЫ

Мамандардың біліктіліктерін жетілдіру үрдісінде заманауи-әлеуметтік дағдылар мен өндірістік тиімділікті арттыратын психологиялық стратегияларды қолдану айтарлықтай маңызды. «Адамзат санасын өзгерту үшін, өз санаңызды барынша кеңейте түсіңіз» деген үнді мистигі Ошо (Бхагван Шри Раджниш) пікірінің көкейтестілігі айқын-ақ [12].

Жаңа дәуірге бет алған, қазіргі кезде VUCA-ғалам деп аталатын заман ағымы соншалықты жылдам өзгерістерге толы әрі қарқынды түрде даму үстінде. Бұл әлемге тән белгісіздік және тұрақсыздық белгілері адамдарды біршама тығырыққа тірейтіні анық. Мақалада осы өзгермелі қоғам талаптарына төтеп берудің бірден-бір жолы ретінде тұлғаның өзіндік әлеуетін барынша дамытудың психологиялық стратегиялары ұсынылды. Олар біліктілікті арттыру үрдісінде мамандардың кісілік қасиеттерін жетілдіру мен кәсіби құзыреттіліктерін дамыту болып табылады. Тыңдаушылар коуч (оқытушы) тренердің бағыттауымен, білім бағдарламаларында берілген оқу тапсырмаларының барлығын барынша айқындауды үйрену, сезімталдықты дамыту және тосын ойлар (тың идеялар) іздестіруге ынталы болу арқылы, өзіндік (жеке) ой оралымдығы мен ойлау икемділігіне қол жеткізіп, өзгерістерге катализатор болуды меңгереді. Аз уақытта орын алған осындай санадағы сілкініс айналадағыларға да оң әсер етіп, тыңдаушылардың кісілік-кәсіби әлеуеттерін арттыра түседі.

Біліктіліктер мен құзыреттіліктер маманның нақты кәсіби тәжірибесінің нәтижесі және дағдыларының жиынтығы болып табылады. Сондықтан, біліктілікті арттыру үрдісінде олардың кәсіби іс-әрекет бейінін толықтырумен қатар, жеке әлеуетін дамыту мақсатында, қосымша білім беру бағдарламаларын енгізген жөн. Мамандарды бір-бірінен ерекшелетін басты айырмашылық олардың жеке және кәсіби тиімділігі болып табылады. Өндірістік қажеттілікті қанағаттандыру жоғары кәсібилік және бәсекеге қабылеттілікпен өлшенетін болса, оны дамытудың бірден-бір оңтайлы жолы – қысқа мерзімді біліктілікті арттыру курстары. Оларды ұйымдастыру жиілігі және білім бағдарламаларын жаңғырту өзектілігі, қазіргі кәсіби қызметтің негізін құрайтын, жеке қасиеттерді қалыптастырудың психологиялық стратегиялары болуы тиіс.



### **Пайдаланылған әдебиеттер тізімі**

1. Қазақстан Республикасының «Үздіксіз білім беру тұжырымдамасы». – А., 2019 ж.
2. Қазақстан Республикасының «Ұлттық біліктілік шеңбері». – А., 2015 ж.
3. Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы ережесі». – А., 2015 ж.
4. Мемлекеттік қызметшілерді іріктеуде құзыреттердің бірыңғай спектрін енгізу мәселесі. Жарияланым: 14.02.2019 <http://ekyzmet.kz/baspy-bet-2/>
5. Кови Стивен Р. Шығармашылық адамдардың 7 дағдысы: тұлға дамуының сыни тетіктері. – А., 2018. – 352 б.
6. Шабанов С. Эмоциялық интеллект. – М., 2019. – 432 б.
7. Оспанбаева М.П., Кенжан А.М. Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби біліктілігін арттыру процесінде кәсіби және тұлғалық дамуын қамтамасыз етудің заманауи психологиялық стратегиялары // Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің хабаршысы: Психология сериясы. – Алматы, № 4(61), 2019., 32-36 бб.
8. Құдарова Н.А., Жұматаева Е. Университеттің «Көшбасшы психологиясы» пәні негізінде студенттердің құзыреттілігін арттыру // ҚазҰПУ, Психология сериясы, № 2(55), 2018., 127-133 бб.
9. Ли Якокка. Мансап менеджері. – М., 2022., – 326 Б.
10. Нортхаус П. Көшбасшылық: теория және практика. (аудармашылар: Икрамова Б. М., Жапақ А.) – А., 2020. – 560 б.
11. Оспанбаева М.П. Қазіргі білім беру парадигмалары аясында мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін арттыру жолдары. «Бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби дамуы: жаңартулар, мәселелер, тәжірибелер» Республикалық ғылыми-практикалық конференция жинағы. – Тараз, 2017., 5-8 бб.
12. Бхагаван Шри Раджниш (Ошо). «Осознанность. Ключ к жизни в равновесии». – М., 2020. – 561 б.

### **References**

1. "Concept of continuing education" of the Republic of Kazakhstan. – А., 2019.
2. "National Qualifications Framework" of the Republic of Kazakhstan. – А., 2015.
3. "On public service" of the Republic of Kazakhstan. – А., 2015.
4. The issue of introducing a single range of competencies in the selection of civil servants. Publication: 14.02.2019 <http://ekyzmet.kz/baspy-bet-2/>
5. Covey Stephen R. 7 skills of creative people: critical mechanisms of personal development. – А., 2018. – 352 P.
6. Shabanov S. Emotional intelligence. – М., 2019. – 432 P.
7. Ospanbayeva M.P., Kenzhan A.M. Modern psychological strategies for ensuring professional and personal development in the process of professional development of civil servants // Bulletin of the Abai Kazakh National Pedagogical University: Psychology series. – Алматы, No. 4(61), 2019., 32-36 Pp.
8. Kudarova N.A., Zhumataeva E. Improving the competencies of students on the basis of the discipline "Psychology of the leader" of the University // Vestnik Kaznpu, series Psychology, No. 2(55), 2018., 127-133Pp.
9. Lee Iacocca. Career manager. – М., 2022., – 326 P.
10. Northouse P. leadership: theory and practice. (translators: Ikramova B. M., Zhapak A.) – А., 2020. – 560 P.
11. Ospanbayeva M. P. Ways to improve the professional competence of a teacher within the framework of modern paradigms of Education. Collection of the Republican scientific and practical conference "Professional development of a primary school teacher: updates, problems, practices". – Taraz, 2017., 5-8 Pp.
12. Bhagavan Sri Rajnish (Osho). "Nonsense. Key to life in ravnovesi". – М., 2020. – 561 P.