

Төмендегі таратпа материалды толтыру арқылы жұптық жұмыс жүргізілді:

1-кесте

Білім алушыларға кеңес беру жұмысының мақсаты	Мақсатты жүзеге асыру жолдары

Оқыту мен оқу бойынша білім алушыларға кеңес берудің «Үздік жұмыс» анықталып, топта талқыланды. Білім алушыларға кеңес енгізу мақсатындағы қосымша материалдағы «күш өрісі» талдауы мұғалімдерге таратылып, өздері айқындаған кеңес беру мақсаты мен жүзеге асыру жолдарын салыстыру арқылы талдау жүргізілді. [5, 23]

Кері байланысты оқытушының ғана қамтамасыз етуге тиісті емес, шын мәнінде оны білім алушы немесе құрдасының жиі жақсы ұсынатынына назар аудару, құрдастары және өзін-өзі бағалаудың оларды оқыту үшін өзіне жауапкершілік алу, сондай-ақ білім алушының өзін жақсартудың мүмкін екеніне сенім ұялату үшін, оқушыны қалай ынталандыру, жетілдіруді көрсету мақсаттарын нақтылаудың өте күшті тәсілдері болып табылатынына көз жеткізуге болады.

Оқудағы кедергілерді жоюда оқытушы әрекеттері білім алушыға: пәнді түсінуін дамытуға; ақпаратты есте сақтауға және толықтыруға (есте сақтау); мәтінді оқудағы, жазудағы және ойлау қабілеттеріндегі қиындықтарды жеңуге мүмкіндік беруге жағдай жасалса ғана өз нәтижесін бермек.

**Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:**

1. Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы. ҚР Президентінің 2018 жылғы №781 Жарлығы. – Астана. <http://adilet.zan.kz/>
2. Бастауыш білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты, ҚР Үкіметінің қаулысы №327, 25.04.2015 ж. – Астана. 2015. <http://adilet.zan.kz/>
3. ҚР педагог қызметкерлерінің біліктілігін арттырудың деңгейлі бағдарламасының негізінде әзірленген педагог кадрларды даярлайтын жоғары оқу орындарының бітіруші курс студенттеріне қосымша білім беру бағдарламасы, Студентке арналған нұсқаулық, «Назарбаев зияткерлік мектептері» ДББҰ, – Астана. «Педагогикалық шебердік орталығы». 2015 ж. – 183 б. [www.cpm.kz](http://www.cpm.kz).
4. Мектептегі тәжірибе кезеңінде орындауға арналған тапсырмалар. Үшінші (негізгі) деңгей, үшінші басылым. – Астана. «Педагогикалық шебердік орталығы». 2013, 37 б.
5. Дәріс материалдары, бірінші бетпе-бет кезеңі, 2 апта 3 күн. Issue 1, Date: 09/12/2013. – Астана. «Педагогикалық шебердік орталығы». 2013 ж. – 43 б.

## **КОУЧИНГ - МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ БІЛІКТІЛІГІН АРТТЫРУ ҮРДСІНДЕ КӘСІБИ-ТҮЛҒАЛЫҚ ДАМУДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІҢ ЗАМАНАУИ ҚҰРАЛЫ**

**М.П. ОСПАНБАЕВА**

**А.М. КЕНЖАН**

*ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару  
Академиясының Жамбыл обл. бойынша филиалы,  
Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университеті*

*АНДАТПА: Мақалада мемлекеттік қызметшілердің кәсіби құзыреттіліктерін арттыру барысында олардың тұлғалық жетілуін дамыту жолдары қарастырылды. Коучингтік құралдарды оңтайлы қолдану білім берудің ақпараттық, дамытушылық және тәрбиелік функцияларын шеше отырып, қойылған мақсатқа жетуде тиімді нәтиже беретіні негізделді.*

*АННОТАЦИЯ: В статье рассматриваются современные методы личностного развития государственных служащих, в процессе повышения их профессиональной компетентности. Обоснован оптимальный результат при эффективном использовании коучинговых инструментов.*

*ABSTRACT: In the article discusses modern methods of personal development of civil servants in the process of increasing their professional competence. The optimal result is substantiated with the effective use of coaching tools.*

*ТҮЙІН СӨЗДЕР: коучинг, білім, инновация, кәсібилік*

*КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: коучинг, образование, инновации, профессионализм.*

*KEYWORDS: coaching, education, innovation, professionalism.*

Қоғамдағы әлеуметтік-саяси тұрақтылық нәтижелілігі мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігіне, олардың бастамашылдығына және ел дамуындағы негізгі бағытқа берілгендігіне тікелей тәуелді. Кәсіби әкімшілік аппаратты қалыптастыру мемлекет дамуының стратегиялық басымдықтарының бірі. Осы тұрғыдан алғанда, мемлекеттік қызметшілердің біліктіліктерін арттыру олардың функционалдық міндеттеріне сәйкес және кәсіби құзыреттерді дамытуға бағытталуы тиіс [1].

Мемлекеттік қызметші өзінің негізгі міндеттерін мінсіз орындауы арқылы ел азаматтарының мемлекеттік қызметке деген сенімінің артуына және қоғамда оң әлеуметтік-мәдени ахуалдың қалыптасуына ықпал етеді. Кәсібилік мемлекеттік қызметшілердің іскерлік қасиеттері мен жоғары адамгершілік ұстанымдарына сәйкес анықтала отырып, биліктің беделі мен беріктігінің кепілін құрайды. Сондықтан да жақсы әзірліктен өткен, тиянақты білім алған және жоғары кәсіби шеберлік деңгейіндегі кадрлар қай уақытта да мемлекеттің бәсекеге қабілеттілігінің көрсеткіші болып табылады. Мемлекеттік саясатты табысты жүзеге асыру мемлекеттік қызметкерлердің тұрғындарға сапалы қызмет көрсету дәрежесіне және кәсіби міндеттерді тиімділікпен орындау қабілеттеріне тәуелді [2].

Қазақстан Республикасында мемлекеттік органдардың жұмыс тиімділігі және мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің кәсібилік деңгейі «Негізгі және сараланатын құзыреттердің бірыңғай шеңберін» басшылыққа алады. Әрбір мемлекеттік қызметші нақты лауазымға қойылатын талаптарға сәйкес тиісті құзыреттердің жеке жинағына ие болуы тиіс. Бұл ретте, «Парасаттылық», «Жауаптылық», «Бастамашылдық», «Күйзеліске төзімділік», «Көрсетілетін қызметті тұтынушыға бағдарлау» сияқты негізгі құзыреттердің аясы ҚР мемлекеттік әкімшілік қызметшілер лауазымдарының барлық деңгейлері үшін міндетті болып табылады. Ал «Жүйелі басқару», «Өзгерістерді басқару», «Стратегиялық ойлау», «Көшбасшылық», «Ынтымақтастық және өзара іс-қимыл», «Қызметті басқару», «Шешімдер қабылдау», «Жеделдік», «Өзін-өзі дамыту» құзыреттері белгілі деңгейдегі лауазымдар үшін міндетті. Берілген құзыреттіліктердің қай-қайсысы болмасын, мемлекеттік қызметшілердің кәсіби біліктерінің артуымен қатар, тұлғалық дамуын да қамтамасыз ететін пәрменді құралдар [3].

Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру үрдісінде жүргізілетін іс-шаралардың негізгі форматы - тренингтік сабақтар. Бұл сабақтар арқылы оқытушы тек ақпарат берумен айналысып қана қоймайды; тыңдаушыларды жеке, жұптық және топтық жаттығуларға жұмылдыру арқылы, ұжымдық мүдде аясында, олардың дербес ой қорытындыларын жасауларын, қалыптасқан көзқарастар жүйесін өзге, жаңаша қырынан қарастыруларын басқара отырып, кәсіби біліктіліктерінің өсуімен қатар, дүниетанымдарының кеңеюіне ықпал етеді.

Облыс деңгейіндегі кез-келген рангтегі мемлекеттік қызметші билік пен халық арасындағы “алтын көпір” іспеттес. Бұдан туындайтын қорытынды көрсетілетін қызметтің тұтынушыға бағдарлануы. Осы ретте сұраныспен келген азаматтың ойын емеурінінен-ақ түсініп, тіл табысу, оның көрсетілген қызмет сапасына көңілі толып, разы күйде аттануына ықпал ету мемлекеттік қызметкерден белгілі бір дағдыларды талап етеді. Тыңдаушылардың коммуникациялық құзыреттіліктерінің қалыптасып, дамуын қамтамасыз ететін, қолданыстағы заманауи құралдардың бірі - коучинг әдісі.

Коучинг - жеке жаттықтырушымен бірге, мақсатқа қарай қозғалысты қамтамасыз ететін бірлескен әрекет үрдісі. Коуч, яғни үрдісті басқарушы маман мұқият тыңдау, жіті бақылау және орынды сауал қоя отырып, серіктесінің ішкі әлеуетінің ашылуына, мәселені басқа қырынан қарастыруды үйренуіне, жалпы дүниетанымының өзгерісіне ықпал етеді. Демек, ол - тұлға бойындағы бұған дейін беймәлім болып келген жасырын ресурстардың ашылуының катализаторы. Ал коучи, яғни клиент сұхбат барысында аяқасты келген жаңа ой, түсінік, күтпеген шешім т.б. интуитивті серпіліс нәтижесінде дербес түрде, орындалуы тиіс әрекет траекториясын анықтайды. Мемлекеттік қызметшілерге коучингті жүргізу үрдісіне негіз болып табылатын макро және микро модельдерді өз жұмыстарында тиімді қолданудың оңтайлы нұсқаларын ұсынуға болады. Мәселен, GROW макромоделі есте берік сақталуы үшін кез-келген саладағы мемлекеттік бағдарламалардың құрылымымен салыстыру арқылы түсіндіру жоғары нәтиже береді (1-кесте).

1-кесте

### **GROW МАКРОМОДЕЛІНІҢ КЕЗЕҢДЕРІ МЕН МЕМЛЕКЕТТІК БАҒДАРЛАМА ҚҰРЫЛЫМЫН ӨЗАРА САЛЫСТЫРУ**

<b>GROW макромоделінің кезеңдері</b>	<b>Мемлекеттік бағдарлама құрылымы</b>
Мақсатты нақтылау кезеңі	Бағдарлама мақсаты (миссия)
Қалыптасқан жағдайды анықтау кезеңі	Ағымдағы жай-күйдің сипаты

Мүмкіндіктер тізімін құру кезеңі	Мақсатты индикаторлар
Іс-әрекеттер алгоритмін жасау кезеңі	Күтілетін нәтижелер

Тыңдаушылар мемлекеттік қызмет үрдісінде жоспарлау, талдау және шешім қабылдау барысында коучингтің “мақсатты нақтылау кезеңінде” қолданылатын SMART-мақсат және SWOT-талдау техникаларына сүйену тиімділігін анықтады. Нақты, маңызды, қолжетімді, өлшенетін және уақытпен шартталған мақсаттардың жылдам әрі нәтижелі орындалатынына тыңдаушылар аудиторияда жаттығу кезінде-ақ көз жеткізеді. Ал жүзеге асырылуы тиіс әрекет немесе іс-шараның күшті және әлсіз жақтарын, мүмкіндіктері мен қатерлерін алдын-ала талдау нақтылыққа, уақыт пен ресурстарды үнемдеуге жол ашатыны анық. Коучингтің “қалыптасқан жағдайды анықтау” деп аталатын екінші кезеңінде қолдануға ұсынылатын “Болмысты баяндаудың 4 тәсілі”, “Декарт координаты” техникалары ұжымдағы моральды-психологиялық ахуалды жақсарту, өзара қарым-қатынастар тиімділігін арттыру үрдісінде жақсы нәтиже береді. Мәселен, қалыптасқан ахуал “менің көзіммен”, “оның көзімен”, “ұжым көзқарасы бойынша”, жалпы өріс тұрғысынан қарастырылады. Өндірісте мемлекеттік қызметкердің орын алған ахуалды талдау үрдісінде біржақтылықтан арылып, кеңінен қарастыруы нәтижесінде ой өрісі, көзқарасы, жалпы дүниетанымы кеңейеді. Ал, қандай да бір жүзеге асырылуы тиіс іс-әрекетті орындамас бұрын “егер мұны жасасам не табам, не жоғалтам”, “егер мұны жасамасам не табам, не жоғалтам” деп алдын-ала талдау туындауы мүмкін қатерлерден сақтандырады, батыл да, нақты шешім қабылдауға ықпал етеді.

Коучингтің артықшылықтары ретінде оның мемлекеттік қызметшілерді жауапкершілікке тәрбиелейтінін, тұлғаны өзінің шынайы арман-мақсаттарымен, құндылықтарымен түйістіретінін, оны өмірдің барлық саласында қолдануға болатынын және оны қолдану арқылы кез-келген ресурстарды әлдеқайда тиімді пайдалануға болатынын атап өтуге болады. Коучингте жалпылама шешім болмайды; әр қойылған мақсат, әр табылған шешім сол адамның ерекшеліктеріне тән болатыны да коучингтің артықшылығы болып табылады.

Мемлекеттік қызметкер өз аудиториясымен кері байланыс орнату кезінде коучингтік техникаларға сүйенуі жемісті нәтиже береді. Мысалы “Гамбургер”, “3 плюс, 1 минус” тәсілдерін негізге алу арқылы орынды сын айта білуді, ұсынысты тиімді жасауды, ретіне қарай мақтап, көтермелеуді, ал қайсыбір кемшіліктерді сыпайы түрде, кісі көңілін жықпай көрсетуді меңгереді. Коучингті игеру барысындағы ұтымдылықтардың бірі - рефлексия жасауды үйрену. Рефлексия деп тұлғаның өз-өзіне сыни тұрғыда талдай жасай алу қабілетін айтады; ойша өткен шаққа орала отырып, өз іс-әрекеттеріне (сана-сезім, мінез-құлық ой, көңіл-күй т.б.) шолу жасау, талдау, бағалау; жалынды ақын Қасым Аманжоловтың сөзімен айтар болсақ “Өзге емес, өзім айтам, өз жайымды”. Рефлексия - тұлға болмысының қажеттіліктерін түсіну мен қабылдау негізінде өзін-өзі тануға және рухани жетілуге мүмкіндік береді.

Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру үрдісін «Негізгі және сараланатын құзыреттердің бірыңғай шеңберін» негізге ала отырып, жүргізу барысында, коучинг - кәсіби-тұлғалық дамуды тиімді қамтамасыз ететін заманауи құрал.

**Әдебиет:**

1. Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидалары. ҚР Үкіметінің 2018ж. № 125 қаулысы. <http://adilet.zan.kz/>
2. Дубовенко А. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту — кәсібилендіру қадамы // Ақтөбе облыстық қоғамдық-саяси газеті, 10 Қазан 2016. <http://www.aktobegazeti.kz/>
3. Негізгі ж/е сараланатын құзыреттердің бірыңғай шеңбері. –А., 2019. - 33б.