

С.В. Беспалый*, э.ғ.к., профессор¹

Р.А. Жасарова, э.ғ.к., қауымд. профессор²

А.Ж. Мусина, к.э.н., PhD³,

Р.Д. Берназарова, PhD докторанты⁴

Торайғыров университеті, Павлодар қ., Қазақстан¹

Серікбаев атындағы Шығыс Қазақстан техникалық университеті,

Өскемен қ., Қазақстан²

Toraighyrov University, г. Павлодар, Казахстан³

Esil University, Астана қ., Қазақстан⁴

* – негізгі автор (хат-хабарларға арналған автор)

e-mail: sergeybesp@mail.ru

КӨШБАСШЫЛЫҚТЫ БАСҚАРУ АРҚЫЛЫ ТҰРАҚТЫ ДАМУ МАҚСАТТАРЫН ІЛГЕРІЛЕТУДЕГІ УНИВЕРСИТЕТТЕРДІҢ РӨЛІ

Мақалада тұрақты даму мақсаттарына (ТДМ) қол жеткізу құралы ретінде университеттерде тұрақты көшбасшылықты енгізудің өзекті мәселесі қарастырылады. Тұрақты көшбасшылық университеттердің жергілікті қауымдастықтармен өзара іс-қимылының тиімділігін арттыруға, тұрақты дамуға бағытталған білім беру мәдениетін нығайтуға және университеттердің жаһандық және жергілікті міндеттерге қосқан үлесін күшейтуге қабілетті механизм ретінде қарастырылады.

Зерттеудің мақсаты-Қазақстан университеттерінде тұрақты көшбасшылықты енгізудің негізгі аспектілерін, кедергілері мен перспективаларын анықтау, сондай-ақ оларды еңсеру үшін ұсынымдар әзірлеу.

Зерттеу шеңберінде білім беру ортасындағы орнықты көшбасшылықтың халықаралық тәжірибесіне талдау жүргізілді, оны Қазақстан университеттерінде қолданудың негізгі кедергілері мен перспективалары анықталды. Көшбасшыларға тұрақты даму қағидаттарын енгізу үшін қажетті негізгі қасиеттер мен құзыреттер қарастырылды. Мақсатқа жету үшін сауалнама, университет оқытушыларымен терең сұхбат және статистикалық деректерді талдау әдістері қолданылды.

Зерттеудің негізгі нәтижелері: көшбасшылықтың инклюзивті стилі Қазақстанның университеттерінде басым болып табылатыны анықталды, бұл ЖОО-лардың ТДМ-ға қол жеткізгені үшін ұжымдық жауапкершілікке дайындығын көрсетеді. Әдістемелік қолдаудың жоқтығын, ресурстардың шектеулі болуын және нақты стратегияның жоқтығын қоса алғанда, тұрақты көшбасшылықты енгізудің негізгі кедергілері анықталды. Осы кедергілерді еңсеру тетіктері ұсынылды: орнықты даму орталықтарын құру, тәлімгерлік бағдарламалар, жергілікті қоғамдастықтармен өзара іс-қимылды күшейту және университеттің орнықты даму стратегияларын әзірлеу.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы университеттерге тұрақты көшбасшылықты енгізу үшін құралдар мен ұсыныстар беру болып табылады, бұл олардың ТДМ іске асыруға қосқан үлесін күшейтуге, білім беру сапасын арттыруға және тұрақты білім беру экожүйесін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Кілт сөздер: университеттердегі көшбасшылық, тұрақты даму, тұрақты даму мақсаттары, білім беру стратегиялары, тұрақтылық кедергілері, инклюзивті көшбасшылық, тұрақты көшбасшылық, тұрақты даму орталықтары.

Ключевые слова: лидерство в университетах, устойчивое развитие, цели устойчивого развития, образовательные стратегии, барьеры устойчивости, инклюзивное лидерство, устойчивое лидерство, центры устойчивого развития.

Keywords: university leadership, sustainable development, sustainable development goals, educational strategies, barriers to sustainability, inclusive leadership, sustainable leadership, sustainable development centers.

JEL classification: O1, O2, O4, C83, A22, I23, I26

Кіріспе. Университеттер 2030 жылға дейінгі кезеңге тұрақты даму саласындағы күн тәртібін ілгерілетуде шешуші ұстанымға ие. Олар мамандарды даярлау платформасын ұсынып қана қоймай, стратегияларды әзірлеу және тұрақты даму принциптерін енгізу арқылы әлеуметтік өзгерістердің драйвері ретінде әрекет етеді. Бұл үдерісте негізгі тетіктердің бірі көшбасшылықты басқару болып табылады, бұл білім беру бағдарламаларын тиімді жүзеге асырып қана қоймай, барлық мүдделі тараптарды трансформация процесіне тартуға мүмкіндік береді.

Көшбасшылықты басқару мәселелері ТДМ қол жеткізу контекстінде ерекше өзекті болып отыр. Университеттердегі көшбасшылық жаһандық сын-қатерлер мен жергілікті ерекшеліктерді ескеретін тұрақты басқару құрылымдарын құруды талап етеді. Бұл тұрақты даму мақсаттарын білім беру, ғылыми және әлеуметтік процестерге біріктіруге бағытталған стратегияларды әзірлеуді қамтиды. Бұл тәсіл тек ұйымдастырушылық өзгерістерді ғана емес, сонымен қатар басқару мен көшбасшылыққа деген көзқарастарды өзгертуді талап етеді, бұл бұл тақырыпты Қазақстан үшін ерекше маңызды етеді.

Зерттеудің мақсаты-Қазақстан университеттерінде тұрақты көшбасшылықты енгізудің негізгі аспектілерін, кедергілері мен перспективаларын анықтау, сондай-ақ оларды еңсеру үшін ұсынымдар әзірлеу.

Зерттеу міндеттері:

- үздік тәжірибелер мен трендтерді анықтау үшін университеттердегі тұрақты көшбасшылық саласындағы әлемдік тәжірибе мен ғылыми тәсілдерге шолу жасау;

- оқытушылардың сауалнамасы мен терең сұхбаттарын пайдалана отырып, білім беру ортасындағы орнықты даму көшбасшыларына қажетті стильдерді, құзыреттіліктер мен дағдыларды зерделеу;

- Қазақстан университеттерінде тұрақты көшбасшылықты енгізу үшін негізгі кедергілерді және олардың ТДМ іске асыруға әсерін айқындау;

- тұрақты даму орталықтарын құруды және тәлімгерлік бағдарламаларын енгізуді қоса алғанда, анықталған кедергілерді жою бойынша практикалық ұсынымдар мен тетіктерді әзірлеу;

- ТДМ-ға қол жеткізуге қосқан үлесін арттыру үшін Қазақстан университеттерінің тұрақты көшбасшылықты интеграциялау саласындағы әлеуетін бағалау.

Бұл мақсаттар мен міндеттер университеттердің басқару және білім беру стратегияларына тұрақты көшбасшылық тұжырымдамасын біріктіруге бағытталған жүйелі зерттеу тәсілін көрсетеді.

Әдебиеттік шолу. Тұрақты даму мақсаттарын іске асыру контекстіндегі университеттердегі көшбасшылық тұрақты білім беру жүйелерін құрудың негізгі аспектісі болып табылады. Университеттер көшбасшылық құзыреттілікті қалыптастыру платформасына айналууда. Проблематика көшбасшылық тәсілдерді, басқару стратегияларын, сондай-ақ ТДМ-ға қол жеткізу құралдарының бірі ретінде тұрақты дамуға білім беруді (ЖБР) енгізуді зерттеуді қамтиды.

Брундтланд комиссиясының пікірінше, тұрақты даму қазіргі және болашақ ұрпақтың мүдделерінің тепе-теңдігіне негізделген. Осы парадигма шеңберінде көшбасшылық күрделі жүйелерді басқарудың және экономикалық, әлеуметтік және экологиялық мақсаттар арасындағы қақтығыстарды жеңудің маңызды құралына айналады [1].

Ғалымдар ТДМ-ны университеттердің білім беру стратегиясына интеграциялаудың жүйелі тәсілінің қажеттілігін атап көрсетеді, сондай-ақ трансформациялық көшбасшылықтың рөлін және білім беру бағдарламалары арқылы ТДМ-ны іске асыруға университеттерді тартуды атап көрсетеді [2]. Кейбір ғалымдар университетке пәнаралық бағдарламалар мен серіктестіктер арқылы трансформациялық көшбасшылықты қалыптастыру стратегияларын ұсына отырып, өзгеріс агенті ретінде назар аударады [3]. Leal Filho зерттеулері университеттердің инновациялық білім беру модельдерін әзірлеу және халықаралық бастамаларға қатысу арқылы тұрақты көшбасшылықты енгізу құралы бола алатынын көрсетеді [4]. Соңғы жылдардағы әдебиет университеттердегі көшбасшылықтың екі аспектісіне бағытталған:

1. Басқару топтарының рөлі. Жоғары оқу орындарының көшбасшылары жүйелі ойлау құзыретіне, инновациялар мен стратегиялық жоспарлау қабілетіне ие болуы тиіс [5]. Профессорларды оқыту және зерттеу қызметі арқылы тұрақты даму процестеріне тарту маңызды міндет болып табылады [6].

2. Студенттерді тұрақты дамудың көшбасшылары ретінде дамыту. Университеттер студенттерді жүйелі және креативті ойлауға, сондай-ақ ынтымақтастық дағдыларына үйрету арқылы жаһандық тұрақтылық мәселелерін шешуге дайындауда шешуші рөл атқарады [7,8].

Университеттерде тұрақтылықты ілгерілетуде айтарлықтай жетістіктерге қарамастан, үлкен кедергілер бар. Олардың ішінде қызметкерлерде тұрақты даму туралы білімнің болмауы, басшылық тарапынан шектеулі қолдау және оқу бағдарламаларының шамадан тыс жүктелуі [9, 10, 11,12,13,14] бар.

Осылайша, Қазақстан үшін ТДМ интеграциясы және көшбасшылық құзыреттерді қалыптастыру өзекті міндеттер болып қала береді.

Материалдар мен әдістері. Зерттеудің мақсаты университеттерде басқарудың тиімділігін арттыру үшін проблемаларды анықтауға және ұсыныстар жасауға баса назар аудара отырып, жоғары оқу орындарының оқытушылары мен басшыларының тұрақты даму саласындағы көшбасшылыққа деген көзқарастары мен тәжірибесін зерттеу болды. Осы мақсатқа жету үшін екі негізгі сұрақ тұжырымдалған:

а) университеттерде тұрақты дамуға ықпал ету үшін көшбасшылардың қандай қасиеттері мен құзыреттері болуы керек?

б) Қазақстанның жоғары оқу орындарында орнықты даму саласындағы көшбасшылықты енгізу үшін қандай негізгі кедергілер бар?

Зерттеу университеттің, Инновациялық Еуразия университетінің және Шығыс Қазақстан техникалық университетінің өкілдері арасында жүргізілді. Серікбаева. Қатысушылар университет ортасында ТДМ-нің кейбір бағыттарын жүзеге асырумен таныс мамандар болды. Зерттеуге барлығы 25 адам қатысты. Сауалнама екі негізгі бөлімнен тұрды:

1. Көшбасшылардың сипаттамалары: сұрақтар көшбасшылық стильдерге, жеке қасиеттерге, ТДМ-ны жүзеге асыру үшін қажетті дағдылар мен білімге қатысты болды.

2. Мәселелер мен кедергілер: тұрақты даму көшбасшылығын сәтті жүзеге асыруға кедергі келтіретін ұйымдастырушылық, гендерлік және әдіснамалық қиындықтар бағаланды.

Деректерді талдау үшін сипаттамалық статистика қолданылды: жабық сұрақтарға жауаптардың жиілігін бөлу және ашық сұрақтарға мазмұнды талдау.

Негізгі бөлім. 1. Үлгіні талдау және тұрақты даму міндеттемесі. Қатысушылардың көпшілігі үш жылдан астам уақыт бойы жетекші лауазымдарда болды, бұл оларды тұрақты даму үшін көшбасшылық контекстінде Құзыретті респонденттер ретінде қарастыруға мүмкіндік берді.

Университеттердің тұрақтылыққа деген міндеттемесін бөлу келесідей болды:

45% - ы тұрақтылық олардың университет саясатының басты тақырыптарының бірі екенін атап өтті;

35% - ы олардың жоғары оқу орындары тұрақты даму бойынша жобаларды іске асыру бойынша жұмыс істеп жатқанын, бірақ жүйелі емес екенін атап өтті;

20% - ы әзірге тұрақты даму саласында нақты стратегиясы жоқ екенін мойындады.

Тұрақтылық стратегияларын жүзеге асырудағы негізгі кедергілер ресурстардың жетіспеушілігімен және басшылықтың жеткіліксіз қатысуымен байланысты болды.

2. Өзін-өзі бағалау және тұрақты даму көшбасшылығына қойылатын талаптар. Көшбасшылық стильдері. Көшбасшылық стилі туралы сұраққа:

- Респонденттердің 70% - ы ынтымақтастық пен қатысудың маңыздылығын көрсете отырып, өздерін инклюзивті көшбасшылар ретінде сипаттады;

- Олардың 50% - ы олардың стилі көрнекі екенін атап өтті;

- 35% шығармашылық басқару стилін таңдады;

Көшбасшылардың негізгі дағдылары. Респонденттер тұрақты дамудың табысты көшбасшылары келесі дағдыларға ие болуы керек екенін атап өтті:

- 60% қиындық пен жаңашылдық қабілетінің маңыздылығын көрсетті;

- оның 50% - ы күрделілікті басқару қабілетіне баса назар аударды;

- 40% ұзақ мерзімді ойлау қажеттілігін атап өтті.

Көшбасшылардың білімі. Білімнің ең маңызды бағыттары:

- әлеуметтік, экономикалық және экологиялық салалардың өзара байланысын түсінуге байланысты пәнаралық байланыстар (65%);

- ұйымдық ықпал ету (40%);

- жаһандық мәселелер мен дилеммаларды білу (35%).

Бұл деректер күрделі жүйелерді басқаруға дайын көшбасшылардың құзыреттерін дамыту қажеттілігін растайды, бұл әсіресе қазақстандық жағдайларда өзекті.

3. Университеттердегі өзгерістерге қойылатын талаптар. Респонденттердің пікірінше, тұрақты дамуды сәтті енгізу үшін университеттер:

- оқу бағдарламаларына өзгерістер енгізу (80%);

- тұрақты даму үшін білім беруді қаржыландыруды ұлғайту (75%);

- мамандандырылған тұрақты даму кеңселерін құру (60%);

- жобалар арқылы жергілікті қауымдастықтармен өзара әрекеттесу (55%).

Сонымен қатар, респонденттер зерттеулерде тұрақтылықты қалыптастыру, ашықтықты арттыру және тұрақты инфрақұрылымды дамыту маңызды бағыт болып табылатынын атап өтті.

4. Гендерлік мәселелер. Гендерлік теңдікке қатысты мәселелер тұрақты даму саласындағы көшбасшылық контекстінде талқылау үшін өзекті болып шықты. Респонденттер арасында мынадай нәтижелер алынды:

5. Тұрақты даму көшбасшылығының алдында тұрған қиындықтар. Респонденттер айтқан негізгі қиындықтар 1-кесте:

1. Қаржылық ресурстар: қатысушылардың 80% - ы тұрақты даму жобалары үшін қаржыландырудың жетіспеушілігі негізгі кедергі екенін атап өтті.

2. Әкімшіліктің қолдауы: 54% басшылықтың тұрақтылық процестеріне жеткіліксіз қатысуын көрсетті.

3. Академиялық қоғамдастықтың қызығушылығы: респонденттердің 52% - ы оқытушылардың тұрақты даму стратегияларын іске асыруға жеткілікті түрде тартылмағанын атап өтті.

4. Білім мен материалдардың жетіспеушілігі: 48% – ы сараптаманың жетіспеушілігін, ал 32% - ы сапалы ресурстарға қол жетімділіктің шектеулі екендігін көрсетті.

Респонденттер тұрақты даму стратегияларын іске асыру үшін университеттер, жергілікті қауымдастықтар және мүдделі тараптар өзара іс-қимыл жасайтын біртұтас тәсілді қалыптастыру қажеттігін атап өтті.

1 - кесте

Қиындықтарды жеңуге арналған әрекеттер*

Мәселе	Ұсынылған әрекеттер	Респонденттердің пайызы
Қаржыландырудың жетіспеушілігі	Нысаналы субсидияларды ұлғайту	80%
Әкімшілік қолдаудың болмауы	Мамандандырылған кеңселер құру	64%
Қызметкерлердің аз қатысуы	Оқыту және біліктілікті арттыру бағдарламалары	52%
Шектеулі ресурстар	Халықаралық серіктестіктер құру	48%

* авторлармен құрастырылған

Университеттер білімді қалыптастыру, көшбасшыларды тәрбиелеу және инновациялық тәсілдерді енгізу орталықтары болып табылады, бұл оларды іске асырудың негізгі субъектілеріне айналдырады. Университеттердің тұрақты дамуға деген ұмтылысы мүмкіндік береді:

- Студенттерде экология, экономика және әлеуметтік процестерге қатысты күрделі мәселелерді шешуге қажетті жүйелі ойлау мен дағдыларды қалыптастыру.

- Тұрақты даму саласындағы жобаларды іске асыру үшін халықаралық гранттар мен инвестицияларды тарту.

- Серіктестік жобаларды жүзеге асыру және сыртқы мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау арқылы жергілікті қоғамдастықтардың тұрақтылығына ықпал ету.

- Халықаралық аренада бәсекеге қабілеттілік үшін маңызды инновациялық және әлеуметтік жауапты мекеме ретінде университеттің беделін арттыру.

Сонымен қатар, тұрақтылық стратегияларын жүзеге асыру назар аударуды қажет ететін бірқатар кедергілерге тап болады.

Талқылау. Зерттеу нәтижелері Қазақстанның университеттерінде орнықты даму саласындағы көшбасшылық ТДМ іске асыру үшін стратегиялық маңызды аспект болып табылатынын көрсетті. Дегенмен, жоғары оқу орындарының басқару және білім беру практикасына тұрақты дамуды интеграциялау процесін баяулататын айтарлықтай кедергілер бар. Бұл нәтижелерді талқылау негізгі мәселелерді анықтап қана қоймай, оларды шешудің тетіктерін де ұсынады.

Жоғары оқу орындарының тұрақты дамуға бейілділігін талдау. Деректер көрсеткендей, университеттер тұрақты дамуды өз стратегияларына толық интеграцияламайды.

Халықаралық тәжірибелермен салыстыру. Еуропалық университеттерде мемлекеттік және жеке гранттық бағдарламалар тарапынан қолдау есебінен орнықты дамудың интеграциясының жоғары дәрежесі байқалады. Көшбасшылардың рөлі және олардың құзыреттері. Деректер зерттелетін

университеттердегі көшбасшылықтың ең танымал стилі инклюзивті стиль екенін көрсетті, бұл ынтымақтастық пен қатысуға деген ұмтылысты көрсетеді. Көшбасшыларға тұрақты дамудың өзара байланысы туралы жүйелі білім жетіспейді, бұл олардың стратегиялық ойлау қабілетін шектейді. Күрделілікті басқару және ұзақ мерзімді жоспарлау бойынша жеткіліксіз дайындық.

Гендерлік аспектілер. Респонденттердің едәуір бөлігі әйелдер көшбасшылығын қолдауға арналған арнайы бағдарламалардың жоқтығын көрсетті. Тұрақты дамуды жүзеге асырудағы қиындықтар. Қаржылық және ұйымдастырушылық шектеулер тұрақты даму стратегияларын жүзеге асыруда негізгі кедергілер болып қала береді.

Нәтижелерді талқылау қазіргі кедергілерге қарамастан, зерттеліп жатқан қазақстандық университеттердің орнықты дамуды интеграциялау үшін елеулі әлеуеті бар екенін көрсетті.

Әрі қарай әрекет етудің негізгі бағыттары:

1. Университеттердің көшбасшылық рөлін күшейту: тұрақты даму стратегияларын қалыптастыру және көшбасшылардың құзыреттерін дамыту.

2. Әйелдер көшбасшылығын қолдау: тәлімгерлік және оқыту бағдарламаларын енгізу.

3. Қаржылық тұрақтылық: халықаралық гранттарды тарту және сенімгерлік қорларды құру.

4. Әлеуметтік өзара іс-қимыл: аймақтық жобаларға және жергілікті қауымдастықтармен серіктестіктерге белсенді қатысу.

Осы мақсаттарға қол жеткізу Қазақстан университеттеріне орнықты дамудың жаһандық мақсаттарын іске асыруға елеулі үлес қосуға мүмкіндік береді.

Алынған нәтижелерді практикалық пайдалану мүмкіндіктері.

1. Университеттерде инклюзивті көшбасшылық стилін енгізу. Зерттеу нәтижелері Қазақстанның жоғары оқу орындарының әкімшілік және педагогикалық персоналын оқыту және біліктілігін арттыру бағдарламаларын қалыптастыру үшін пайдаланылуы мүмкін. Инклюзивті көшбасшылық стилін практикалық қолдану:

- ТДМ-ға қол жеткізу үшін ұжымдық жауапкершілік мәдениетін қалыптастыру;

- оқытушылар, студенттер және сыртқы мүдделі тараптар арасындағы өзара іс-қимылды күшейту;

- білім беру процесіне қатысушылардың барлығын тұрақты даму жобаларына тартуды арттыру.

2. Тұрақты көшбасшылықты жүзеге асырудағы кедергілерді жою. Тұрақты даму орталықтарын құру, тәлімгерлік бағдарламалары және жергілікті қауымдастықтармен интеграциялау стратегиялары сияқты ұсынылған механизмдер университеттердің ұзақ мерзімді жоспарларына енгізілуі мүмкін. Бұл мүмкіндік береді:

- оқытушылар мен басқарушы персоналды даярлау деңгейін арттыру;

- ТДМ-ға қол жеткізуге ықпал ететін жобаларды іске асыру үшін жағдайлар жасау;

- Қазақстан университеттерінің тұрақты дамуға қосқан үлесі есебінен халықаралық рейтингтердегі позицияларын күшейту.

3. Мақсатты білім беру бағдарламаларын әзірлеу. Тұрақты даму көшбасшыларының анықталған негізгі қасиеттері мен құзыреттері магистратураның оқу жоспарларына және кәсіптік қайта даярлау курстарына біріктірілуі мүмкін. Бұл білім беру саласындағы тұрақты даму жобаларын тиімді басқаруға қабілетті мамандарды даярлауға ықпал етеді.

4. Тұрақты даму саласындағы мемлекеттік саясатты қолдау. Зерттеу нәтижелері жоғары оқу орындарында тұрақты көшбасшылықты дамыту жөніндегі мемлекеттік стратегияны қалыптастыру үшін пайдаланылуы мүмкін, соның ішінде:

- тұрақты даму орталықтарын қаржыландыру; - үздік тәжірибелерді енгізу үшін гранттық бағдарламалар құру;

- білім беру ұйымдары үшін тұрақты көшбасшылық стандарттарын белгілеу.

Әрі қарайғы ғылыми зерттеулердің бағыттары.

1. Көшбасшылық стильдерінің іске асырудың сәттілігіне әсерін зерттеу. Университеттердегі ТДМ. Болашақ зерттеу көшбасшылық стильдер (мысалы, трансформациялық, үлестірілген) мен білім беру ортасындағы тұрақты даму жобаларының нәтижелері арасындағы байланысты талдауға бағытталуы мүмкін. Бұл Қазақстан университеттері үшін қандай тәсілдер тиімді екенін нақтылауға көмектеседі.

2. Тұрақты көшбасшылықтың ұзақ мерзімді әсерін талдау. Тұрақты көшбасшылық университеттердегі институционалдық өзгерістерге, соның ішінде академиялық мәдениетке, стратегиялық жоспарлауға және халықаралық ынтымақтастыққа қалай әсер ететінін зерттеу қажет.

3. Тұрақты көшбасшылық бойынша білім беру бағдарламаларын әзірлеу және сынақтан өткізу. Тұрақты даму көшбасшыларын даярлау үшін курстарды құруға және тестілеуге бағытталған зерттеулер жүргізілуі керек. Бұл бағдарламалар Қазақстанның білім беру мекемелеріне бағытталған практикалық кейстерді қамтуы тиіс.

4. Тұрақты көшбасшылықты жүзеге асырудағы аймақтық айырмашылықтарды зерттеу. Қазақстанның әртүрлі өңірлеріндегі университеттерді салыстырмалы талдау жергілікті әлеуметтік-экономикалық жағдайлардың орнықты көшбасшылықты енгізуге және ТДМ-ға қол жеткізуге қалай әсер ететінін айқындауға мүмкіндік береді.

5. Тұрақты көшбасшылықты енгізудің экономикалық тиімділігін бағалау. Тұрақты көшбасшылықтың университет жұмысының экономикалық аспектілеріне, соның ішінде ресурстарды оңтайландыруға, қаржыландыруды тартуға және бәсекеге қабілеттілікті арттыруға қалай әсер ететінін қарастырыңыз.

Ұсыныстарды практикалық іске асыру және одан әрі зерттеулер Қазақстанның университеттеріне ғылыми және әлеуметтік өзгерістер орталығы ретіндегі рөлін нығайта отырып, орнықты дамудың жаһандық және жергілікті міндеттеріне қол жеткізуде белсенді қатысушы болуға мүмкіндік береді.

Қорытынды. Зерттеу Қазақстанның университеттерінде ТДМ іске асырудың негізгі элементі ретінде тұрақты көшбасшылықтың маңыздылығын атап өтті. Негізгі кедергілер анықталып, оларды жою тетіктері ұсынылды, бұл орнықты дамуда өз рөлін нығайтуға ұмтылатын жоғары оқу орындары үшін практикалық маңызы бар. Зерттеу нәтижелері инклюзивті көшбасшылық стилі тұрақтылыққа бағытталған университет мәдениетін құру үшін ең кең таралған және ең қолайлы екенін анықтады.

Әлемдік тәжірибе мен үрдістерді қарау қазақстандық контекстке көзқарастарды бейімдеуге мүмкіндік берді, бұл жоғары оқу орындарының стратегиялық дамуына негіз болды. Жиналған мәліметтер негізінде басқару мен білім беру процесінің барлық деңгейлерінде тұрақты көшбасшылықты біріктіруді қамтамасыз ететін практикалық ұсыныстар мен одан әрі зерттеу бағыттары тұжырымдалады.

Қорытындылар.

1. Көшбасшылық стилі басым. Қазақстанның көптеген университеттерінде анықталған инклюзивті стиль ынтымақтастық мәдениетін құруға, мүдделі тараптарды тартуға және ТДМ-ға қол жеткізу үшін ұжымдық жауапкершілікті қалыптастыруға ықпал етеді. Бұл стиль білім беру ортасындағы тұрақты өзгерістерге негіз бола алады. Ұсынылған: барлық мүдделі тараптарды тарту үшін деректерді талдау технологияларын қолдана отырып, ұжымдық шешім қабылдау әдістерін қолдану.

2. Кедергілерді анықтау. Негізгі кедергілер құзыреттіліктің болмауы, ресурстардың шектеулі болуы және тұрақты көшбасшылыққа біртұтас көзқарастың болмауы болды. Бұл кедергілер тұрақты даму стратегияларын жүзеге асыруға кедергі келтіреді. Ұсынылды: білім беру және практикалық бастамаларды біріктіретін тұрақты даму орталықтарын құру.

3. Көшбасшылардың негізгі құзыреттері. Деректерді талдау негізінде стратегиялық ойлауды, инновация қабілетін және тұлғааралық қарым-қатынас дағдыларын қамтитын тұрақты даму көшбасшысының профилі қалыптастырылды. Ұсынылды: Осы құзыреттерді оқытушылар мен әкімшілік қызметкерлерді даярлау бағдарламаларына енгізу.

4. Кедергілерді жоюдың ұсынылған механизмдері. Тұрақты даму орталықтарын, тәлімгерлік бағдарламаларды енгізу және жергілікті қоғамдастықтармен өзара іс-қимылды күшейту бойынша ұсынымдар әзірленді. Ұсынылған: тұрақты бастамаларды үйлестіру және үздік әлемдік тәжірибелерді біріктіру үшін цифрлық платформаларды пайдалану.

5. Көшбасшылыққа жүйелі көзқарас. Зерттеу университетті басқарудың барлық деңгейлерінде тұрақты көшбасшылықты біріктіру ұзақ мерзімді өзгерістер үшін қажетті шарт екенін растады. Ұсынылды: өңірлік ерекшеліктер мен әлемдік үрдістерді ескере отырып, жоғары оқу орындары үшін әмбебап стратегияларды құру.

Зерттеу нәтижелері Қазақстан университеттерінің бәсекеге қабілеттілігін арттыру, олардың жаһандық міндеттерді шешуге қосқан үлесі және тұрақты болашақты қалыптастыру құралы ретінде тұрақты көшбасшылықты енгізудің маңыздылығын көрсетеді. Ұсынылған тәсілдерді іске асыру ЖОО-ларға олардың әлеуметтік және білім беру рөлін нығайта отырып, ТДМ-ға қол жеткізуге елеулі үлес қосуға мүмкіндік береді.

Мақала Қазақстан Республикасы Ғылым және Жоғары білім министрлігінің гранттық қаржыландыру жобасы (ЖТН АР19677552) аясында дайындалған.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Беспалый С.В., Колесников Ю.Ю., Кашук Л.И., Капцов А.А. Тұрақты дамудың мақсаттарын іске асыру үшін университеттерді басқару: әлемдік үрдістер // Вестник Торайгыров университета. – 2024. – № 4. – С. 120–134. – doi.org/10.48081/UDOG5321
2. Husic D.W. Reframing sustainability initiatives in higher education // Sustain Earth Reviews. – 2024. – №7. – P. 5–25. – doi.org/10.1186/s42055-024-00076-9.
3. Goyal N., Tripathy M., Singh V. et al. Transformative Potential of Higher Education Institutions in Fostering Sustainable Development in India // Anthr. Sci. – 2023. – № 2. – P. 112–122. – doi.org/10.1007/s44177-023-00061-5
4. Leal W., Vargas V.R., Salvia A.L., Brandli L.L., Pallant E., Klavins M., Ray S., Moggi S., Maruna M., Conticelli E. et al. The role of higher education institutions in sustainability initiatives at the local level // J. Clean. Prod. – 2019. – № 233. – P. 1004–1015.
5. Zeb-Obipi I., Okeah M. I. N. Sustainable Development Goals (SDGS): Content, Importance, Implementation Challenges and the Roles of the Management Scientist // Nigerian Academy of Management Journal. – 2023. – №18(1). – P. 139–148.
6. Kvelde A., Odina I. The Notion of Sustainable Team Management in Educational Institution // TO BE OR NOT TO BE A GREAT EDUCATOR. – 2023. – №57. – P. 800–347. – doi.org/10.22364/htqe.2022.57.
7. Mogaji I. M., Newton P. School leadership for sustainable development: A scoping review // Journal of Sustainable Development. – 2020. – № 13(5). – P. 15–30.
8. Price E.A.C., White R.M., Mori K. et al. Supporting the role of universities in leading individual and societal transformation through education for sustainable development // Discov Sustain. – 2021. – № 2. – P. 49. – doi.org/10.1007/s43621-021-00058-3.
9. Maiorescu I., Sabou G. C., Bucur M., Zota R. D. Sustainability barriers and motivations in higher education – a student’s perspective // Amfiteatru economic, - 2020. - № 22(54), - P. 362-375.
10. Xu Y., Yu H., Wan X. et al. Strategies for sustainable development in university education: Breaking barriers and cultivating awareness // Educ Inf Technol. – 2024. – № 29. – P. 22567–22608. – doi.org/10.1007/s10639-024-12727-7.
11. Muralidharan E., Pathak S. Sustainability, Transformational Leadership, and Social Entrepreneurship // Sustainability. – 2018. – №10. – P. 567.
12. Friman M., Mutanen A., Schreiber D. et al. Common features of sustainable higher education sector according to an international sustainability ranking data // Sustain Sci. – 2022. – №17. – P. 2143–2153. – doi.org/10.1007/s11625-022-01134-x .
13. Haidar N.H. Gender Leadership and Excellence: The Case of Higher Education in Lebanon // Adm. Sci. – 2018. – № 8. – 78 p.
14. Linner BO, Wibeck V. Drivers of sustainability transformations: leverage points, contexts and conjunctures // Sustain Sci. – 2021. – №16. – P. 889–900. - doi.org/10.1007/s11625-021-00957-4

REFERENCES

1. Bespaluy S.V., Kolesnikov YU.YU., Kashuk L.I., Kapcov A.A. Тұрақты дамудың мақсаттарын іске асыру үшін университеттерді басқару: әлемдік үрдістер // Vestnik Torajgyrov universiteta. – 2024. – № 4. – S. 120–134. – doi.org/10.48081/UDOG5321 [in Russian].
2. Husic D.W. Reframing sustainability initiatives in higher education // Sustain Earth Reviews. – 2024. – №7. – P. 5–25. – doi.org/10.1186/s42055-024-00076-9.
3. Goyal N., Tripathy M., Singh V. et al. Transformative Potential of Higher Education Institutions in Fostering Sustainable Development in India // Anthr. Sci. – 2023. – № 2. – P. 112–122. – doi.org/10.1007/s44177-023-00061-5

4. Leal W., Vargas V.R., Salvia A.L., Brandli L.L., Pallant E., Klavins M., Ray S., Moggi S., Maruna M., Conticelli E. et al. The role of higher education institutions in sustainability initiatives at the local level // *J. Clean. Prod.* – 2019. – № 233. – P. 1004–1015.
5. Zeb-Obipi I., Okeah M. I. N. Sustainable Development Goals (SDGS): Content, Importance, Implementation Challenges and the Roles of the Management Scientist // *Nigerian Academy of Management Journal.* – 2023. – № 18(1). – P. 139–148.
6. Kvelde A., Odina I. The Notion of Sustainable Team Management in Educational Institution // *TO BE OR NOT TO BE A GREAT EDUCATOR.* –2023. –№ 57. –P. 800–347. – doi.org/10.22364/htqe.2022.57.
7. Mogaji I. M., Newton P. School leadership for sustainable development: A scoping review // *Journal of Sustainable Development.* – 2020. – № 13(5). – P. 15–30.
8. Price E.A.C., White R.M., Mori K. et al. Supporting the role of universities in leading individual and societal transformation through education for sustainable development // *Discov Sustain.* – 2021. – № 2. – 49. –doi.org/10.1007/s43621-021-00058-3.
15. Maiorescu I., Sabou G.C., Bucur M., Zota R. D. Sustainability barriers and motivations in higher education – a student’s perspective // *Amfiteatru economic.* – 2020. – № 22(54). – P. 362–375.
16. Xu Y., Yu H., Wan X. et al. Strategies for sustainable development in university education: Breaking barriers and cultivating awareness // *Educ Inf Technol.* – 2024. – № 29. – P. 22567–22608. – doi.org/10.1007/s10639-024-12727-7.
17. Muralidharan E.; Pathak S. Sustainability, Transformational Leadership, and Social Entrepreneurship // *Sustainability,* - 2018. – №10. –567 p.
18. Friman M., Mutanen A., Schreiber D. et al. Common features of sustainable higher education sector according to an international sustainability ranking data // *Sustain Sci.* – 2022. – №17. – P. 2143–2153. –doi.org/10.1007/s11625-022-01134-x .
19. Haidar N.H. Gender Leadership and Excellence: The Case of Higher Education in Lebanon // *Adm. Sci.* – 2018. – № 8. –78 p.
20. Linner BO, Wibeck V. Drivers of sustainability transformations: leverage points, contexts and conjunctures // *Sustain Sci.* – 2021. – №16. – P. 889–900. - doi.org/10.1007/s11625-021-00957-4

Беспалый С.В., Жасарова Р.А., Мусина А.Ж., Берназарова Р.Д.

РОЛЬ УНИВЕРСИТЕТОВ В ПРОДВИЖЕНИИ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЧЕРЕЗ УПРАВЛЕНИЕ ЛИДЕРСТВОМ

Аннотация

В статье рассматривается актуальная проблема внедрения устойчивого лидерства в университетах как инструмента достижения Целей устойчивого развития (ЦУР). Устойчивое лидерство рассматривается как механизм, способный повысить эффективность взаимодействия университетов с местными сообществами, укрепить образовательную культуру, ориентированную на устойчивое развитие, и усилить вклад вузов в глобальные и локальные задачи.

Цель исследования — определить ключевые аспекты, препятствия и перспективы для внедрения устойчивого лидерства в университетах Казахстана, а также разработать рекомендации для их преодоления.

В рамках исследования проведен анализ международного опыта устойчивого лидерства в образовательной среде, выявлены основные барьеры и перспективы его применения в университетах Казахстана. Рассмотрены ключевые качества и компетенции, необходимые лидерам для внедрения принципов устойчивого развития. Для достижения цели использовались методы анкетирования, глубинных интервью с преподавателями университетов и анализа статистических данных.

Основные результаты исследования: установлено, что инклюзивный стиль лидерства является преобладающим в университетах Казахстана, что свидетельствует о готовности вузов к коллективной ответственности за достижение ЦУР. Определены ключевые барьеры внедрения устойчивого лидерства, включая недостаток методической поддержки, ограниченные ресурсы и отсутствие четкой стратегии. Предложены механизмы для преодоления данных барьеров: создание центров устойчивого развития, менторские программы, усиление взаимодействия с местными сообществами и разработка университетских стратегий устойчивого развития.

Практическая значимость исследования заключается в предоставлении университетам инструментов и рекомендаций для внедрения устойчивого лидерства, что позволит усилить их вклад в реализацию ЦУР, повысить качество образования и сформировать устойчивую образовательную экосистему.

Bespalyy S., Zhasarova R., Mussina A., Bernazarova R.

THE ROLE OF UNIVERSITIES IN PROMOTING SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS THROUGH LEADERSHIP MANAGEMENT

Annotation

The article discusses the current problem of implementing sustainable leadership in universities as a tool for achieving the Sustainable Development Goals (SDGs). Sustainable leadership is seen as a mechanism that can enhance the effectiveness of universities' interaction with local communities, strengthen an educational culture focused on sustainable development, and strengthen the contribution of universities to global and local challenges.

The purpose of the study is to identify key aspects, obstacles and prospects for the implementation of sustainable leadership in universities in Kazakhstan, as well as to develop recommendations for overcoming them.

The study analyzes the international experience of sustainable leadership in the educational environment, identifies the main barriers and prospects for its application in universities in Kazakhstan. The key qualities and competencies necessary for leaders to implement the principles of sustainable development are considered. To achieve this goal, the methods of questionnaires, in-depth interviews with university professors, and statistical data analysis were used.

The main results of the study: it was found that an inclusive leadership style is predominant in universities in Kazakhstan, which indicates the readiness of universities to take collective responsibility for achieving the SDGs. Key barriers to implementing sustainable leadership have been identified, including lack of methodological support, limited resources, and lack of a clear strategy. Mechanisms for overcoming these barriers are proposed: the creation of sustainable development centers, mentoring programs, increased interaction with local communities, and the development of university strategies for sustainable development.

The practical significance of the research lies in providing universities with tools and recommendations for implementing sustainable leadership, which will strengthen their contribution to the implementation of the SDGs, improve the quality of education and form a sustainable educational ecosystem.

