

DOI 10.52260/2304-7216.2023.1(50).7
 ЭОЖ 37.01
 FTAMP 0681.23

Е. Әмірбекұлы, э.ғ.д., профессор¹
 Ғ.С. Үкібасова*, PhD, э.ғ.к., профессор²

Е.Р. Бәкіров, PhD докторанты³

Б.Ш. Омаров, PhD докторанты³

Ы. Алтынсарин атындағы Арқалық мемлекеттік педагогикалық институты, Арқалық қ., Қазақстан¹

Esil University, Астана қ., Қазақстан²

Астана халықаралық университеті,

Астана қ., Қазақстан³

* – негізгі автор (хат-хабарларға арналған автор)

e-mail: ukubasova.g@esil.edu.kz

КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТТІҢ АНЫҚТАУШЫ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ ҚАЗАҚСТАННЫҢ БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫ МЕН ҚОҒАМЫНЫҢ ӨЗАРА ӘРЕКЕТТЕСУІ

Мақалада білім беру ұйымының корпоративтік мәдениеті және оның оқу орнының түрімен байланысы қарастырылады, болашақ ұрпақтың дамуы, олармен игерілетін құндылықтар, экономикалық даму деңгейі білім беру саласына байланысты екендігі көрсетілген. Елімізде дұрыс құрылған білім беру жүйесі білім сапасының артуына әкелетіндігі, ал ол өз алдына білім беру мекемелеріндегі корпоративті мәдениет деңгейінен тәуелді екендігі анықталды.

Білім беру мекемесінің корпоративтік мәдениеті, кейде іскерлік мәдениет деп түсініледі, макроортаның іскерлік мәдениетінің оқу орны қызметінің бірегейлігімен өзара әрекеттесуінің өнімі болып табылады және коммуникативтік мәдениетпен біріктірілген.

Жұмыста білім беру мекемесінің корпоративті мәдениеті оқытылатындар мен оқушылар мен тұрақты жұмысқа негізделіп, жеке тұлғаның қалыптасуына ықпал ететіндігі айқындалған. Еліміздегі білім беру саласындағы процестердің сандық көрінісі талданады. Сонымен қатар әлемдік деңгейде білім саласының бәсекеге қабілеттілігіне баға беріліп, жалпы саланың SWOT талдауының нәтижелері көрсетілген.

Білім кеңістігіндегі процестердің қатысушыларына баға беріліп, сапалы білімнің кепілі және мектеп басқармасы мен білім алушы арасындағы байланыстырушы буын ұстаз екендігі тұжырымдалады. Зерттеу нәтижелері бойынша анықталған мәселелер көтеріледі де, олардың алдын алу жолдары белгіленген.

Кілт сөздер: мектеп, ұстаз, мәдениет, корпоративті мәдениет, білім беру, білім беруді басқару, стратегия, қызметкер, білім беру мекемесі, мектеп мұғалім

Ключевые слова: педагог, школа, культура, корпоративная культура, образование, управление образованием, стратегия, работник, образовательное учреждение, школьный учитель

Keywords: teacher, school, culture, corporate culture, education, education management, strategy, employee, educational institution, school teacher

JEL classification: A 23, M 12

Кіріспе. Өсіп келе жатқан ұрпаққа білім беру және оны тәрбиелеу - қоғамның басты міндеттерінің бірі. Ұрпақтың дамуы, қандай құндылықтарды игеретіндігі, қандай экономиканы дамытатындығы барлығы білімге байланысты. Дұрыс құрылған білім беру жүйесі білім сапасының артуына әкеледі. Ұлттың келешегі толығымен білім деңгейіне тәуелді. Қазақстан Үкіметі жаңа ұрпақтың білім деңгейін арттыру үшін, өзгермелі ортада тез бейімделуі үшін және экономиканы көтеруі үшін көптеген шаралар қабылдауда.

Осы ретте білім салысында мемлекеттік деңгейде келесі мәселелер белгіленген:

- қоғамның міндеттері – сапалы білім үшін жағдайлар жасау, тұлғаның қалыптасуы, дамуы және маманды жетілуі;

- жүйеде жеке шығармашылық, рухани, физикалық тұлға ретінде қалыптасуына мүмкіндіктер бар;

- белсенді өмірлік позициясы бар тұлғаны, азаматты және патриотты қалыптастыру [1].

Қазіргі білім беру мекемесінің корпоративті мәдениеті оқытылатындар мен оқушылар мен тұрақты жұмысқа негізделеді, ол ол тек жеке және маманды қажет қасиеттерді актуализациялауға, білікті жоғарылатуға ғана емес, сонымен қатар корпорацияшілік және топшілік қатынастарда гармония орнатуға, психологиялық климатты жақсартуға бағытталған болса ол өз алдына жеке

тұлғаның қалыптасуына ықпал етеді. Осы жағдайда білім беру мекемесінің "адами әлеует", "адами капитал", "материалды емес актив" дамиды [2].

Зерттеулер көрсеткендей, оқу орнының ұйымдастырушылық мәдениеті, кейде іскерлік немесе корпоративтік мәдениет деп түсініледі, макроортаның іскерлік мәдениетінің оқу орнының өзіндік қызметімен өзара әрекеттесуінің жемісі, ол коммуникативтік мәдениетпен біріктірілген. мәдениет. Бір жағынан, білім беру мекемесінің ақпараттық мәдениеті ақпаратты жинау, беру және жинақтау, басқару шешімдерін дайындау мақсатында жұмыс істейтін басқару процестерімен тікелей байланысты.

Әдебиеттік шолу. Қазіргі уақытта заманауи білім беру ұйымын тиімді басқару оның корпоративті мәдениетінің ерекшеліктерін ескерусіз мүмкін емес. Шетелде бұл бағыт 1980 жылдардың басынан өзекті болуына қарамастан [2, 3] Қазақстанда осы мәселеге қызығушылықтың артуы қазіргі уақытта ғана байқалады [4, 5].

Васенина И., Черняева В. өз еңбектерінде оқу-тәрбие үдерісінің тиімділігін арттыруды оқу-тәрбие процесі мен педагогикалық менеджменттің проекциясымен басқарудың принциптері, әдістері, ұйымдастырушылық формалары мен технологиялық әдістерінің жиынтығы ретінде қарастырады [6].

Басқа басқару жүйелері сияқты, Қазақстандағы білім беру менеджменті де функциялардың келесі түрлерін ерекше егжей-тегжейлі сипаттайтын әртүрлі тәсілдерге қарамастан зерттеушілердің назарын әлі алған жоқ: жоспарлау, ұйымдастыру, ынталандыру және бақылау.

Оқу бағдарламасы жетекшісінің еңбек пәні – басқару объектісінің қызметі, еңбек өнімі – ақпарат, ал еңбек құралы – тіл, сөз, сөйлеу. Басқару объектісі ретінде студенттерді оқыту, тәрбиелеу және дамыту дәрежесі оқу процесін басқарушының нәтижесі болып табылады [7].

Менеджмент мәселелеріне, оның ішінде білім беру саласындағы зерттеулерге қатысты зерттеулер әлемдік ғылыми әдебиеттерде жеткілікті түрде ұсынылған. Авторлардың пікірінше, басқару дегеніміз – талдау, тиімді шешімдер қабылдау, олардың орындалуын ұйымдастыру, алға қойылған мақсаттарды жүзеге асырумен айналысатын үлкенді-кішілі ұжымдардың жұмысын бақылау және ынталандыру.

Негізгі бөлім. Қазақстанда корпоративті мәдениеттің дамуы мемлекеттің тарихи кезеңдерімен тығыз байланысты. Әр кезең осы кезеңге тән белгілі бір ерекшеліктермен сипатталады.

Осы ретте бірнеше кезеңдерді атап өтуге болады:

- 1) революцияға дейінгі кезең (кеңеске дейінгі) корпоративті мәдениет;
- 2) кеңес үкіметі кезінде қалыптасқан корпоративті мәдениет (70 жыл- тұрақты мәдениет типі қалыптасуға жеткілікті уақыт);
- 3) батыс үлгілерінен алынған корпоративті мәдениет (ССРО ыдырағаннан кейін).

Еліміздегі корпоративті мәдениетке ерекше әсерді кеңес одағындағы кезең әсер етті. Оның өзіндік ерекшеліктері әлі күнге дейін орын алады.

Дегенмен де, жеке меншіктің және нәтиже үшін жауапкершілік пайда болуы компания ішінде басқа қатынастардың болуын талап етті - әр түрлі деңгейдегі персонал арасындағы өзара қарым-қатынас мәдениеті, басшылардың қарамағындағыларға сыйластық қарым-қатынасы, компанияның қызметкерлерінің жетістіктерін мойындауы мен оларды марапаттауы (сый- ақы, шетелге стажировкаға жіберу, қызмет бабында жоғарлату) [5].

Жоғарыда атап өткендей, қазіргі Қазақстандағы корпоративті мәдениет ССРО ыдырағаннан кейін қалыптаса бастады, сол кезде еңбек әрекетін реттеу механизмінен бас тартылды. Кеңестік мемлекеттік социализмнің құлдырауы барлық қоғамдық- саяси өмірде көрініс алды, соның ішінде халық шаруашылығын ұйымдастыру құрылымында да.

Зерттеулер нәтижесі ұйымның фундаменталды негізі – құндылықтар жүйесі, басқару стилі, қызметкерлердің өз міндеттерін орындау әдістері ұйымның сапалы қызмет етуінің алғы шарттары екендігін көрсетті. Осы ретте корпоративті мәдениеттің қалыптасуы олардың әлеуметтік жауапкершілігінің артуына, қоғам мен ұйым алдындағы міндеттерді өз бетімен мойындауына ықпал етеді [6].

Корпоративті мәдениеттің жаңа үлгілерін игеретін заманауи білім беру мекемесінің өз стратегиясының (немесе траекториясының) екі жоспарын өңдеу қажеттілігі туындайды: ішкі және сыртқы. Сыртқы экономикалық жетістіктер, рентабельділік, қызметінің сандық көрсеткіштері; ішкі – педагогиканың гуманистік құндылығына негізделген қызметінің мәдени үлгісін дамыту және демеп тұру.

Білім беру мекемесінің корпоративті мүдделеріне жетуге бағытталған миссиясын қалыптастыру субъектісі ретінде мемлекет туындайды, ал мемлекеттің негізгі міндеті қауіпсіздікті демеу, шаруашылық басқару болып табылады. Осы ретте Қазақстанда білім беру жүйесі адам капиталының

дамытудың басты басымдықтарының бірі болып табылады. Сондықтан, елімізде мемлекет басшысы өзінің бағдарламалық құжаттар мен жоспарларда, сөйлеген сөздерінде өскелең ұрпақты тәрбиелеу мәселелеріне ерекше көңіл бөледі [8, 9].

Қоғамдық басты міндет - елімізде жас ұрпақты дұрыс тәрбиелеу, атап айтқанда дені сау, саналы, алдына мақсат қоя білетін, рухани бай және адамгершілік қасиетке ие азаматтарды тәрбиелеу негізінде мемлекеттің орнықты қалыптасуының және оның болашақта бейбіт дамуы жатыр [10].

Жалпы білім беру мектебі үздіксіз білім жүйесінің буыны болып табылады да, Қазақстан азаматтарына мемлекеттік стандарт аясында ақысыз негізде жалпы орташа білім алу құқығын жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Мектеп мұғалімнің педагогикалық шеберлігі, өз тәрбиеленушілерінің жеке ерекшеліктерін білуі, ұжымның тәрбиелік міндеттері тәрбие жұмысының жетістігіне әсер етеді. Жақсы материалды техникалық база білім беру сапасының кепілі, сондықтан білім беру саясатында ең алдымен инфрақұрылымдық мәселелерді шешу өте маңызды (кесте 1).

1 кесте

Білім саласының негізгі көрсеткіштерінің динамикасы*

көрсеткіштер	Оқу жылы				
	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Жалпы білім беретін мектептер саны, бірлік	7 414	7 393	7 398	7 440	7 550
Жалпы білім беретін мектептердегі педагогикалық қызметкерлер саны, адам	334 205	338 755	347 052	326 542	343 573
Жалпы білім беретін мектептердегі оқушылар саны, адам	3 050 770	3 186 234	3 337 783	3481 347	3 597 159

* Автормен Ұлттық статистика Бюросының деректері негізінде құрылған <https://new.stat.gov.kz/ru/>

Бес жылдың динамикасында орта білім беру ұйымдарының желісі мен контингентінің ұлғаюы байқалады. Елімізде мектептердің 60 %-дан астамы 1930 - 1990 жылдары пайдалануға берілген және өңірлерде олардың техникалық жай-күйін зерделеуге, күрделі жөндеу жүргізуге жүйелі тәсілдің жетіспеушілігі мектеп ғимараттарының апаттылығына әсер етеді. Мектептердің толы болуы мен үш ауысымды оқыту мәселесін толық шешімін таппады, олардың саны өсуде. Осылайша, тәуелсіздік жылдарында республикада 2466 жаңа мектеп салынған болатын.

Елімізде педагогикалық бейімдегі білім беру бағдарламаларына үміткерлерді сапалы іріктеу жүргізу мақсатымен талапкерлерге ұлттық бірыңғай тестілеу кезінде шекті бал 50-ден 75-ке дейін ұлғайтылды.

Одан бөлек педагогикалық бағытта оқитын бакалаврларға стипендия 26 мың теңгеден 50 мыңға дейін ұлғайтылды. Осы шара нәтижесінде педагогикалық мамандықтарға түскен "Алтын белгі" төс белгісінің иегері мектеп түлектерінің саны соңғы бес жылда 2 есеге артты. Сонымен қатар 2020 жылдан бастап педагог мамандығына дарынды түлектерді тарту үшін жас мамандарға біліктілік санатын берудің ерекше тәртібі енгізілді. Осылайша педагогикалық бағыттағы білім беру бағдарламаларының түлектерін сертификаттау жүйесі жұмыс істейді. Осы аталған шаралар нәтижесінде жас педагогтер жалақысына мансаптың басында-ақ едәуір үстеме ала алатын болды. Одан бөлек жаңадан бастаған педагогтерді қолдау мақсатымен тәлімгерлік институтын дамыту тетіктері көзделген. Педагогикалық этика және педагогтердің құқықтарын қорғау мәселелері жөнінде кеңестер құрылды.

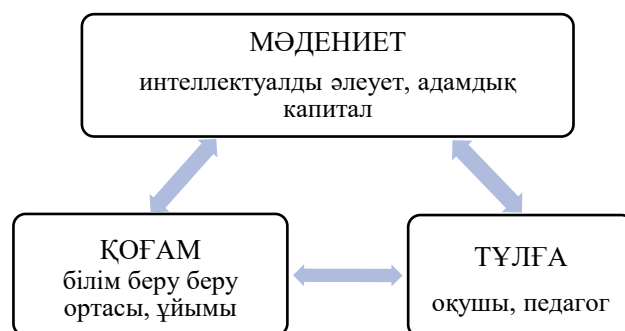
Мәдениет ұйымның өмір тіршілігін ұйымдастырудың ерекше түрі ретінде әлеуметтік нормалар мен мекемелер жүйесінде бірқатар мәдени феномендер қатарымен көрсетіледі. Олардың әр қайсысы оқу процесінде жүзеге асырылатын қасиеттер, сипаттар және талаптар жиынынан тұрады, атап айтқанда: жауапкершілік, ортақ қызметке араласу, діни, саяси, мәдени процестерге төзімділігі, жалпы эрудиция, мамандылақ, тұлғаның өзін – өзі дамытуға мүмкіндігі, өзін -өзі жетілдіру, тұлғаның өзін-өзі дамытуға, өзін-өзі жетілдіруге рефлексиясына мүмкіндігі, сөйлеу мәдениеті, өзін-өзі ұстау мәдениеті, жаңа технологияны игеру мәдениеті, шет тілдерін білу, маманды қызметі үшін экологиялық жауапкершілігі. Отандық білім беру жүйесі мен педагогикалық қызметтің тарихи дамуы мәдени қызметтің жаңа түрлерін қалыптастыратын ерекше мәдени кеңістік құрды. Педагогикалық мәдениет, ұйымдық мәдениет, коммуникативтік мәдениет, рефлексивті мәдениет, экологиялық мәдениет, жасөспірімдік субмәдениет, ақпараттық мәдениет. Олар басқарудың жаңа

стилінің арқасында дамып, демеп отырылады да қайталанбас білім беру ортасын қалыптастырады. Осы әр мәдени феномен сол ортаға өзіндік мағына келтіріп функционалды жүктеме алады.

Еліміздегі білім беру саласындағы олардың сандық көрінісіне келетін болсақ, елімізде әртүрлі деңгейде өткізілетін олимпиадалардың жеңімпаздары мен жүлдегерлері болған дарынды оқушылардың деректер базасы құрылған, оған еліміздің түкпір-түкпірінен 26,5 мың бала кіреді. Одан бөлек өңірлерде осындай балаларды анықтауға, қолдауға мүмкіндік беретін ғылыми-практикалық орталықтар жұмыс атқарады. Қазақстанның 14 өңірінде дарынды балалармен, жастармен жұмыс істейтін орталықтар жұмыс істейді. Республика бойынша дарынды балаларды оқытатын 134 бірлік мамандандырылған білім беру ұйымы жұмыс атқарады. Елдегі дарынды балалар мен жастарды анықтау және қолдау мәселелері бойынша жалпы үйлестіруді "Дарын" республикалық ғылыми-практикалық орталығы жүзеге асырады.

Отандық оқушылар соңғы жылдар ішінде әлемдік деңгейде алған білімдерімен бәсекеге қабілеттілігін растады. 1998 - 2021 жылдар аралығында еліміздің дарынды оқушылар әлемдік пәндік олимпиадаларда 2316 алтын, 3416 күміс, 4980 қола медальға ие болды, ал соңғы үш жылда отандық оқушылардың халықаралық олимпиадаларға қатысу рейтингісі де артты. Осылайша 2020 жылы оқушылар алтын медаль ала алмаса және қоржынында 31 мүмкін медалдың тек 16-сы болса, 2021 жылы оқушылар 2 алтын медаль (математика және география) жеңіп алды және жалпы алғанда 31 мүмкін медалдың 26-сын ел қоржынына салды.

Жоғарыда атап өткен мәдени феномендерді жүйе қалыптастырушы құндылықтар ретінде белгілеу қазіргі жағдайдағы білім беру мекемелерінің қызметіне тән. Ұйымдастырушылық тұрақтылық қызмет стандарттарын және өз құрылымды өз бетімен дамытуға мүмкіндік береді. Ал экономикалық – бәсекелік орта жағдайында тұрақты қызметті қамтамасыз етеді. Ал мекемедегі инновациялық қызмет интеллектуалды әлеуетті демеп тұрады, мәдени даму процесін ұйымдастырады да оны "мәдениет - қоғам - тұлға" триадасына үйлестіреді. Сонымен, мәдени қоғамның тұтас жүйе ретінде моделін келесідей көрсетуге болады (1-сурет).



1-сурет. «Мәдениет - қоғам – тұлға» триадасы*

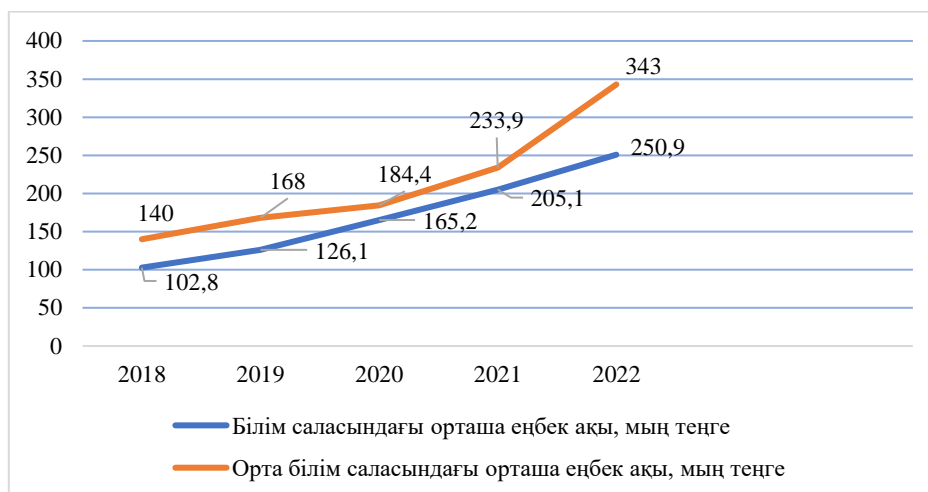
* Автормен құрылған

Суреттен академиялық еркіндік пен оның идеалға беріктілігі әр білім беру мекемесіне өз ресурстарына сүйене отырып өз даму траекториясын анықтауға мүмкіндік береді, білім беру кеңістігінің толыққанды қатысушы болатындығын көруге болады.

Осы ретте ерекше атап өтетін жағдай - білім кеңістігіндегі барлық процестердің басты қатысушысы ол ұстаз, себебі ол сапалы білімнің кепілі және басқарма мен білім алушы арасындағы байланыстырушы буын. Білім беру мекемесінің педагогының жұмысы көпқырлы, әмбебап. Ұстаз өз білім саласында бірінші санатты маман болуы керек, білікті педагог, әрі тәрбиеші, нәтижелі ғалым болуы керек [11].

Елімізде педагогтерге қолайлы жағдай жасау және олардың кәсіптік өсуін ынталандыру бойынша жүйелі шаралар кешенін іске асыруға мүмкіндік беретін жағдайлар заңдастырылды [12].

Елімізде педагогтің кәсіптік өсуінің жаңа жүйесін енгізудің арқасында еңбек ақы лауазымдық жалақының 30 %- дан 50 %-ға дейін артты (педагог, педагог-модератор, педагог-сарапшы, педагог-зерттеуші, педагог-шебер). 2020 жылдан бастап аттестаттаудың жаңа жүйесіне сәйкес педагогтер аттестаттау рәсімінен өту нәтижелері бойынша тиісті қосымша ақы алатын болды (2-сурет).



2-сурет. Білім саласындағы еңбек ақы динамикасы 2018-2022 жж.*

* Автормен Ұлттық статистика Бюросының деректері негізінде құрылған

Ұстаздарға магистр дәрежесі, тәлімгерлік және спорт секцияларын жүргізгені үшін қосымша жаңа ақы түрлері енгізілді, сынып жетекшілігі үшін, дәптер тексерісі үшін төленетін қосымша ақы көлемі айтарлықтай ұлғайтылды 2020 жылы қосымша және үстеме ақылардың ұлғаюын қоса ескергенде педагог жалақысының өсуі 2 есе артты, ал 2021 жылғы қаңтардан бастап жалақы тағы 25 %-ға өсті. 2020 жылы "Болашақ" бағдарламасының түлектеріне біліктілік санатын беру рәсімінен өтпей, лауазымдық жалақысының 40 %-ы мөлшерінде қосымша төлеммен "Педагог-зерттеуші" біліктілік санаты беріледі.

Педагогтердің жұмыс көлемі қайта қаралып, жүктемені қысқарту бойынша шаралар қабылданды. Осы ретте 2020 жылы мұғалімдердің еңбегін нормалау жүйесі әзірленді. Сонымен қатар жаңадан бастаған және жас педагогтерге жағдай жасауға ерекше көңіл бөлінген, ерекше жағдайлардағы педагогикалық жұмыс үшін қосымша ақы қарастырылған: ерекше қажеттілігі бар балалармен жұмыс, үй жағдайында және экологиялық тұрғыдан жағымсыз аймақтарда сабақ өткізілген болса [13].

Ұлттық статистика Бюросының деректеріне сәйкес соңғы жылдарда еліміздегі педагог кадрлардың саны артып келеді. Педагогтердің басым бөлігі Түркістан, Алматы және Жамбыл облыстарында. Соның ішінде педагог қызметкерлердің төрттен бір бөлігі (22,6 %) жаңа біліктілік санаттарына сәйкес "педагог" санатына жатады, педагогтердің жалпы санының 16,7 %-ы "педагог – модераторлар", 18,9 %-ы "педагог – сарапшылар", 18,9 %-ы "педагог – зерттеушілер", 0,9 %-ы "педагог-шеберлер" болып табылады (3-сурет).



3-сурет. Орта білім беру саласындағы педагогтар санының өзгеруі*

* Автормен Ұлттық статистика Бюросының деректері негізінде құрылған

Білім саласындағы мамандардың жыл сайын оқу бітіріп жатқанына қарамастан, білікті педагогтер әлі де қажет, мұғалімдерге деген қажеттілік 3733 адамды құрады. Педагог кадрларға

жоғары қажеттілік Атырау, Маңғыстау облыстарында байқалады. Сондай-ақ халқы тығыз орналасқан өңірлерде: Алматы және Түркістан облыстарында педагогтерге деген қажеттілік жоғары. Атап өтетін жай, мемлекет басшысының 2025 жылға дейін 1000 мектеп салу туралы тапсырмасына байланысты педагог кадрларды даярлау мәселесі өткір қойылып отыр. Педагогтерге деген қажеттілік демографиялық өсу, жаңа мектептер салу, оның ішінде жеке мектептер үлесінің ұлғаюы есебінен қарқынды өсуде. 2015 – 2020 жылдар аралығында Қазақстан мектептерінде жаңартылған білім беру мазмұнына көшу іске асырылды.

Жаңартылған мазмұнды қарқынды және ауқымды іске асыру кезеңінде біліктілікті арттыру жүйесі қайта құрылып, мұғалімдердің тиісті дайындығын қамтамасыз ете алды. Іске асыру процесінде тиісті курстарда оқыған мұғалімдер тәсілдерді, әдістер мен технологияларды, оқу жетістіктерін бағалау жүйесін, оқу қарым-қатынасының басымдықтарын түбегейлі өзгертіп, мектептерде оқытуды жақсартуға айтарлықтай әсер етті. Мұғалімдердің педагогикалық практикасымен біріктірілген біліктілікті арттыру осындай нәтиже берді.

Біліктілікті арттыру жүйесін жаңғырту қарқыны, мұғалімдердің өзгерістерге дайындығы және дәстүрлі білім беруді ұстанатын жоғары оқу орындарындағы кәсіби-педагогикалық даярлық арасындағы теңгерімсіздік өткір сезіле бастады.

«Педагог» кәсіби стандарты бекітілгенімен оның педагогикалық білім беруді дамыту, жұмыс істейтін педагогтердің біліктілігін арттыру және аттестаттау басымдықтарына сәйкес келмегендіктен педагог кадрларды даярлау жүйесінде орталық орынға ие болған жоқ [14].

Педагогтерді қолдаудың мемлекеттік шараларына қарамастан, педагогикалық білім беру ерекше назар аударуды және біліктілікті арттыру жүйесімен тығыз өзара іс-қимылды талап етеді.

Осылайша Forbes Қазақстан мәліметтеріне сәйкес еліміз білім алушылардың білімдегі жетістіктерін бағалау бойынша халықаралық бағдарлама аясында (бұдан әрі – PISA) 2009 жылдан бері білім алу салысында жетістіктердің өсімін көрсетті, ал 2018 жылдан бастап төмендегенін көруге болады. Соңғы жылдары экономикалық ынтымақтастық және даму Ұйымының (бұдан әрі – ЭЫДҰ) тестілері нәтижелері бойынша орташадан төмен, яғни Қазақстан PISA рейтингісі бойынша топ 50 елдер қатарына кірмеді.

Сарапшылар, үнемі реформалар жүргізілетін білім беру саласын жүйеге келтірусіз жақсы жетістіктерді күтуге болмайтынын атап өтеді. Қазақстанның PISA рейтингі бойынша орташа ЭЫДҰ елдерінің ұқсас көрсеткішінен 10%-ға төмен екендігін ескере отырып, орта білім беру сапасының көрсеткіштері жақсартуды талап етеді. Қала мен ауыл арасындағы білім беру сапасының айырмашылықтары сақталуда, бұл ауыл мектептерінің ҰБТ-ның орташа балы бойынша шамамен 10%-ға артта қалушылығынан көрініс табады.

Қазақстанды әлемнің дамыған отыз елінің лигасына ілгерілеуін қамтамасыз ету мақсатымен еліміздің 2025 жылға дейінгі ұзақ мерзімді даму стратегиясы қабылданып жүзеге асырылуда (бұдан әрі – 2025 жылға дейінгі Стратегиялық жоспар).

Осы ретте 2025 жылға дейінгі Стратегиялық жоспар саяси және институционалдық өзгерістерді, қоғамдық сана мен экономиканың өзгерістерін қамтуға қамтылған жаңғыру процестерін іске қосуға бағытталған және жеделдетілген сапалы экономикалық өсу мен елдегі өмір сүру сапасын арттыру жөніндегі міндеттерді қойып отыр.

Көптеген дамыған және дамушы елдер адами капиталды дамытуға басты назар аударған. Бүкіл әлем бойынша білім беруге инвестициялар өсіп келеді. Бұл салаға мемлекеттік инвестициялар 2012 жылы 4,4 трлн. АҚШ долларынан 2016 жылы 5,9 трлн. АҚШ долларына дейін 34%-ға өсті. Жеке инвестициялар да арта түсуде, осылайша 2017 жылы кадрларды дамыту саласындағы бес жүз көшбасшының қатарына кіретін жекеменшік компанияның 27%-ы өз қызметкерлерін оқытуға арналған бюджеттерін ұлғайтты. Білімді халықтың үлесі 2050 жылға қарай қазіргі 66%-дан 77%-ға дейін өсу болжанады, демек жоғары білімі бар адамдар саны екі есеге артады.

Эндогенді өсу теориясына сәйкес, білім беру және адами капиталды дамыту физикалық капиталды анағұрлым тиімді пайдалануға мүмкіндік береді, ал ол өз алдына адам басына шаққандағы ЖІӨ артуына әкелуі керек. Одан бөлек, жоғары білім деңгейі адамдардың денсаулығына деген жауапкершілігін арттырады, қылмыс деңгейінің төмендеуіне және ықпал етеді, төзімділікті арттырады. Демек елдің денсаулық сақтауға және қылмыспен күресуге шығындары азаяды, елдің тартымдылығы артады.

Елімізде мемлекеттік бюджеттің білім саласына шығындары жылдан жылға артып келеді. Осылайша, 2020 жылы осы салаға 3,7 трлн. Теңге жұмсалды, ол жалпы бюджет шығынының 20,5% да алдыңғы жылмен салыстырғанда 17,2 артық. Соңғы 10 жылда білім саласына 20 трлн. теңге

жұмсалыпты, ал осы кезеңдегі орташа жылдық өсу қарқыны 15% құрады. Сонымен қатар 2015 жылы республика БҰҰ 2023 жылға дейінгі Тұрақты даму Мақсаттары жету міндеттерін алды, оның ішінде жалпыға ортақ және әділетті сапалы білім беру және әр азамат үшін өмір бойы білім алу мүмкіндіктерін қолдау да бар.

Дегенмен де, білімге жұмсалатын мемлекеттің бюджеттің қомақты шығындарына, осы сектордегі жүйелі шаралар мен мемлекеттік бағдарламалардың жүзеге асырып жатқанына қарамастан елдегі білім сапасы төмен деңгейде болып тұр. Статистика бойынша Ұлттық Бюро мәліметтеріне жүгінсек, 2021 жылы Қазақстанда білім саласындағы қызмет сапасымен қанағаттану деңгейі айтарлықтай төмендеген. Білім саласындағы қызмет сапасымен толығымен қанағаттанған (соның ішінде орта білім саласында) респонденттер үлесі төмендеген де, қанағаттанбағандар үлесі артқан.

Сонымен қатар Әлемдік банк болжамы бойынша «ковидтен кейінгі» кезеңде мектеп оқушыларының нәтижелері нашарлаған, ол елдегі үлгерімнің төмендеу қарқынын күшейтті. Одан бөлек, PISA есебінде Қазақстанның нәтижелері күтілген нәтижелерден төмендігін атап өтілген, егер оны қаржыландыру деңгейін ескеретін болсақ. Мысалға, Молдова, Румыния, Украина сияқты елдерде білім саласына шығындары Қазақстанмен салыстырғанда аз, бірақ білім деңгейі, демек сапасы – едәуір жоғары. Бұл жағдай сәйкес құрылымдардың жүзеге асырып жатқан шараларының және жұмысының тиімділігінің төмендігі туралы айтуға мүмкіндік береді.

Ерекше атап өтетін жағдай Қазақстанның орта білім жүйесі алдағы 7 жылда демографиялық қысымға шалдығады. Егер 2021 жылы елдегі тұрғындар саны 18,8 млн. адам болса, 2022 жылы - 19,5 млн, ал 2030 жылы 21,5 млн. жететіндігі болжанады, ал 2050 жылы - 27,7 млн. адам. Нәтижесінде 2029 жылы мектеп оқушыларының екі есе артуы күтілуде, бұл жағдай мектептерде оқу орындарының тапшылығына, мұғалімдердің жетіспеушілігіне әкеледі, заманауи инфрақұрылымын қалыптастырудың өзектілігін, мектептердің материалды және кітапханалық базасын жаңарту мәселелерін одан әрі ушықтырады.

Жүргізілген SWOT – талдау негізінде білім саласы жүйесінің әлді және әлсіз жақтары анықталды. Орта білім жүйесінің «сыртқы» және «ішкі» ортасының талдауы кестесі берілген.

Қазақстанның орта білім беру жүйесінің SWOT – талдауы:

1) Әлді жақтары:

- орта білімге толығымен қол жетерлік;
- «Білім –инновация» лицей-интернат, дарынды балаларды оқытатын мектеп-интернаттары және "Назарбаев интеллектуалды мектебі" автономды білім беру ұйымдарындағы тәрбиелеу және білім берудің ерекше жүйесі;
- «Педагог мәртебесі туралы» Заң мен Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2022-2026 жылдарға арналған тұжырымдамасын жүзеге асыру негізінде педагогикалық қызметкерлер статусының жоғарлауы және білім беру мекемелерінің материалды- техникалық деңгейінің жақсаруы;
- білім саласына бөлінетін қаражаттың жылдан жылға артуы (жылына 15%).

2) Әлсіз жақтары:

- педагогтерде мансап сатысында жоғарлау перспективасының болмауы;
- мұғалімдерде еңбек ақыны дифференциациялау жүйесінің болмауы;
- инклюзивті білім берумен толығымен қамтылмауы;
- мемлекеттік мектептердің толық жүктелуі, оқушы орындарының дефициті, интернаттарда, арнайы мектептерде орындардың тапшылығы;
- педагогтерге бағалау әдістері, білім алушыларда функционалды сауаттылықты арттыру бойынша методикалық көмектің жеткіліксіздігі;
- мектептердің материалды, лабораториялық базасының даму деңгейінің жеткіліксіздігі, спорттық қондырғылармен инвентармен толық жабдықталмауы;
- мектептің жаңа талаптар жағдайында жұмыс істеуге бейімделген топ-менеджментін дайындау жүйесінің кадрлік резервінің болмауы;
- тұрғындардың әр түрлі аймақтық топтары үшін білім алуда мүмкіндіктердің әр түрлі болуы (қала, ауыл).

3) Мүмкіндіктер:

- Қазақстандағы демографиялық өсім;
- білім беруде цифрлік технологиялардың дамуы;
- ыңғайлы географиялық орналасуы, саяси тұрақтылық, мәдени көпкөптүрлілігі;
- халықаралық тәжірибесі бар жас тұрғындар санының өсуі.

4) *Қауіптер:*

- білім беру жүйесіне демографиялық жүктеменің артуы;
 - ұлттық құндылықтарды қалыптастыру мен сақтаудың маңыздылығын жеткізудің жеткіліксіздігі, білім алушылардың идеологиялық тәрбиелеу деңгейінің төмендігі;
 - білікті педагогтерге қажеттіліктің артуы, әсіресе жас мамандарға;
 - білім алушылардың артығымен жүктелуі;
 - аймақ, территория (қала, ауыл) бойынша, оқу тілі бойынша және жанұяның әлеуметті - экономикалық статусы бойынша оқу үлгеріміндегі қомақты айырмашылықтар;
 - Қазақстандық білім мен ғылымның әлемдік рейтингтегі позицияларының төмендеуі;
 - милардың ағымы" артуы және жас педагогпен басқа да кадрлердің басқа салаға кетуі.
- Білім беру саласын дамыту стратегиясын келесі жағдайларды ескере отырып өңдеу қажет:
- 1) потенциалды мүмкіндіктерді анағұрлым тиімді пайдалану үшін әлді жақтарын пайдалану;
 - 2) пайда болған мүмкіндік есебінен қиындықтарды жеңу;
 - 3) әлді жақтарды қауіптердің алдын алу үшін пайдалану;
 - 4) әлсіз жақтардан арылып, потенциалды қауіптердің алдын алу.

Қортынды. Қазіргі білім беру ұйымын тиімді басқару оның корпоративті мәдениетін ескерусіз мүмкін емес. Ал оның корпоративті мүдделеріне жетуге бағытталған миссиясын қалыптастыру субъектісі ретінде мемлекет туындайды, себебі білім беру жүйесі адам капиталының дамытудың басты басымдықтарының бірі, болашақ ұрпақты тәрбиелеудің басты құралы.

Қазіргі білім беру мекемелері өз қызметінде мәдени феномендерді жүйе қалыптастырушы құндылықтар ретінде белгілейді де, ұйымдастырушылық, экономикалық және инновациялық қызметінде мәдени даму процесін ұйымдастырып "мәдениет - қоғам - тұлға" триадасына үйлестіреді. Сөйтіп, тұтас жүйе ретінде мәдени қоғамның моделін қалыптастырады.

Еліміздегі білім беру саласының сандық көрінісі саланың дамуын тежейтін мәселелерді анықтауға мүмкін берді, өкініштісі олар орта білім алушылардың жетістіктерінің, білім сапасының төмендегенін көрсетті. Осылайша, үнемі реформалар жүргізілетін білім беру саласын жүйеге келтірусіз жақсы жетістіктерді жете алмайтындығымыз анық.

Осы ретте елімізде саланың инфрақұрылымын жақсарту үшін, мектептегі білім сапасын арттыруға бағытталған қаражаттың оңтайлығын арттыру мақсатында шаралар кешенін өткізу қажет, педагог статусын нығайту қажет, елімізге білікті педагогтер әлі де қажет. Сонымен қатар орта білім саланың дамуына жағдай жасауға бағытталған шарлар кешенін өткізу ұсынылады, олар мемлекеттік қолдау шараларын ортақ жүйеге шоғырландыруға мүмкіндік береді, ал ол өз алдына білікті түлектерді шығаруға ықпал етеді және балаларының оқуына мүдделі ата-таналарды, сонымен қатар білім беру мекемелерінде корпоративті мәдениеттің артуына да ықпалын тигізеді.

Дегенмен, жалпы республиканың білім кеңістігінде жағымды тенденциялар да байқалады, олар ең алдымен ұлттық және салалық бағдарламалардың жүзеге асырылуымен байланысты. Білім беру жүйесінің даму перспективалары демографиялық және әлеуметті- экономикалық тенденцияларға, саланы реформалаудың заманауи тенденцияларына негізделуі керек.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы 27.07.2007 ж. № 319. – <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z070000>.
2. Kilmann R.H., Saxton M.J. The Kilmann-Saxton culture-gap survey. – Pittsburgh, PA: Organizational Design Consultants, 1983.
3. Alvesson M. Organizational Theory and Technocratic – 13 Consciousness: Rationality, Ideology and Quality of Work. – Berlin, N.Y., 1987.
4. Deal T., Kennedy A. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life, Reading, MA, Addison-Wesley Publishing Co, 1982; Denison D. Corporate Culture and Organizational Effectiveness. – New York: John Wiley. – 1989.
5. Бакиров Е.Р., Шталь Т.В., Укубасова Г.С. Методы и подходы к исследованию корпоративной культуры в организациях образования // Вестник Казахского университета экономики, финансов и международной торговли. – 2022. – № 3 (48). – С. 184 -190.
6. Васенина, И., Черняева, В. Показатели корпоративной культуры вуза // Высшее образование в России. – 2004. – №1. – С. 76-82.

7. Жұмамбаев С.К. Корпоративтік мәдениет негіздері экономикасы: Оқу құралы. – Алматы: Қазақ университеті, 2003 – 171 б.
8. Мемлекет басшысының «Әділетті мемлекет. Біртұтас ұлт. Берекелі қоғам» Қазақстан халқына Жолдауы. 01.09.2022 жылғы. – https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K22002022_29.
9. Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі Ұлттық даму жоспары. Қазақстан Республикасы Президентінің 15.02.2018 жылғы № 636 жарлығымен бекітілген.
10. Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2022-2026 жылдарға арналған тұжырымдамасы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 24.11.2022 жылғы қаулысымен бекітілген. – <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2200000941>.
11. Правила педагогической этики. Приложение 1 к приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 11.05.2020 г. №190.
12. «Педагог мәртебесі туралы» Заң. 27.12.2019 жылғы №293-VI ҚРЗ.
13. Педагогтардың жалақысын есептеу қағидалары. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 11.05.2020 жылғы № 191 бұйрығымен бекітілген.
14. «Педагог» кәсіптік стандарты. Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрінің м.а. 15.12.2022 жылғы № 500 бұйрығымен бекітілген. – <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2200031149>.

REFERENCES

1. Қазақстан Республикасының «Bilim turaly» Заңы 27.07.2007 ж. № 319. – <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z070000> [in Kazakh].
2. Kilmann R.H., Saxton M.J. The Kilmann-Saxton culture-gap survey. – Pittsburgh, PA: Organizational Design Consultants, 1983.
3. Alvesson M. Organizational Theory and Technocratic – 13 Consciousness: Rationality, Ideology and Quality of Work. – Berlin, N.Y., 1987.
4. Deal T., Kennedy A. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life, Reading, MA, Addison-Wesley Publishing Co, 1982; Denison D. Corporate Culture and Organizational Effectiveness. – New York: John Wiley. – 1989.
5. Bakirov E.R., Shtal T.V., Ukubasova G.S. Metody i podkhody k issledovaniiu korporativnoi kultury v organizatsiakh obrazovaniia // Vestnik Kazakhskogo universiteta ekonomiki, finansov i mezhdunarodnoi trgovli. – 2022. – № 3 (48). – S. 184 -190 [in Russian].
6. Vasenina, I., Chernjaeva, V. Pokazateli korporativnoj kul'tury vuza // Vysshee obrazovanie v Rossii. – 2004. – №1. – S. 76-82. [in Russian].
7. Zhumambaev S.K. Korporativtik mädeniet negizderi jekonomikasy: Oku құралы. – Алматы: Kazak universiteti, 2003. – 171 b. [in Kazakh].
8. Memleket basshysynың «Adiletти memleket. Birtutas ult. Berekelі kogam» Қазақстан халқына Жолдауы. 01.09.2022 жылғы. – https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K22002022_29 [in Kazakh].
9. Kazakhstan Respublikasynyn 2025 жылға дейінгі Ұлттық даму жоспары. Kazakhstan Respublikasy Prezidentinin 15.02.2018 жылғы № 636 жарлығымен бекітілген [in Kazakh].
10. Kazakhstan Respublikasynda bilim berudi damytudyң 2022-2026 жылдарға арналған тұжырымдамасы. Kazakhstan Respublikasy Ukimetinin 24.11.2022 жылғы қаулысымен бекітілген. – <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2200000941> [in Kazakh].
11. Pravila pedagogicheskoy etiki. Prilozhenie 1 k prikazu Ministra obrazovaniya i nauki Respubliki Kazakhstan ot 11.05.2020 g. №190 [in Russian].
12. «Pedagog мәртебесі туралы» Заң. 27.12.2019 жылғы №293-VI ҚРЗ [in Kazakh].
13. Pedagogtarinyn zhalakysyn esepтеu қағидалары. Kazakhstan Respublikasy Bilim zhane gylым ministrinin 11.05.2020 жылғы № 191 бұйрығымен бекітілген [in Kazakh].
14. «Pedagog» кәсіптік стандарты. Kazakhstan Respublikasy Oku-ағарту ministrinin m.a. 15.12.2022 жылғы № 500 бұйрығымен бекітілген. – <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2200031149> [in Kazakh].

Әмірбекұлы Е., Укубасова Г.С., Бакиров Е.Р., Омаров Б.Ш.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ ОБРАЗОВАНИЯ И ОБЩЕСТВА КАЗАХСТАНА КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Аннотация

В статье рассмотрена корпоративная культура организации образования и ее взаимосвязь с типом образовательного учреждения, показано, что от сферы образования зависит развитие будущего поколения, приобретаемые им ценности, уровень экономического развития. Выявлено, что правильно налаженная система образования в стране ведет к повышению качества образования и влияет на корпоративную культуру в образовательных учреждениях.

Корпоративная культура образовательного учреждения, понимаемая иногда как деловая культура, является продуктом взаимодействия деловой культуры макросреды со своеобразием деятельности образовательного учреждения и интегрируется с коммуникативной культурой.

В работе определено, что корпоративная культура образовательного учреждения строится на постоянной работе с обучающимися и способствует формированию личности. Проанализировано количественное представление процессов в сфере образования в нашей стране. При этом была оценена конкурентоспособность сектора образования на мировом уровне, а также показаны результаты SWOT-анализа сферы среднего образования.

Оцениваются участники процессов в образовательном пространстве и делается вывод о том, что учитель является залогом качественного образования и связующим звеном между руководством школы и учениками. По результатам исследования были представлены проблемы в развитии сферы образования и определены пути их решения.

Amirbekuly Y., Ukubassova G., Bakirov Y., Omarov B.

INTERACTION OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS AND SOCIETY OF KAZAKHSTAN AS A DETERMINING FACTOR OF CORPORATE CULTURE

Annotation

The article considers the corporate culture of the organization of education and its relationship with the type of educational institution, it is shown that the development of the future generation, the values acquired by them, the level of economic development depend on the sphere of education. It was revealed that a well-established education system in the country leads to an increase in the quality of education and affects the corporate culture in educational institutions.

The corporate culture of an educational institution, sometimes understood as a business culture, is a product of the interaction of the business culture of the macro environment with the uniqueness of the activities of the educational institution and is integrated with the communicative culture.

The work determines that the corporate culture of an educational institution is built on constant work with students and contributes to the formation of personality. The quantitative representation of the processes in the field of education in our country is analyzed. At the same time, the competitiveness of the education sector at the global level was assessed, and the results of a SWOT analysis of the secondary education sector were shown.

Participants in the processes in the educational space are assessed and it is concluded that the teacher is the key to quality education and the link between the school management and students. Based on the results of the study, problems in the development of the education sector were presented and ways to solve them were identified.

