



ШЫҒАРЫЛЫМ
ВЫПУСК • ISSUE

№ 1
2014



ҒЫЛЫМИ-ӘДІСТЕМЕЛІК ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ

МЕМЛЕКЕТТІК
ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІ ОҚЫТУДАҒЫ
**ИННОВАЦИЯЛЫҚ
ТЕХНОЛОГИЯЛАР**

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІ ОҚЫТУДАҒЫ
ИННОВАЦИЯЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАР

ҒЫЛЫМИ-ӘДІСТЕМЕЛІК ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
В ОБУЧЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ
НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ СБОРНИК

INNOVATIVE TECHNOLOGIES
IN EDUCATION OF CIVIL SERVANTS
COLLECTION OF SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL PAPERS

ШЫҒАРЫЛЫМ
ВЫПУСК • ISSUE

№ 1
2014



Аталмыш басылым Еуропалық Одақ қолдауымен даярланды. Басылым мазмұнына авторлар жауапты және бұл Еуропалық Одақ пікірін білдірмейді.

Эта публикация была подготовлена при содействии Европейского Союза. Содержание данной публикации является предметом ответственности авторов и никоим образом не может отражать точку зрения Европейского Союза.

The contents of this publication are the sole responsibility of the authors and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.

ЖИНАҚТЫҢ РЕДАКЦИЯЛЫҚ АЛҚАСЫ

Бас редактор:

Мұхамеджанова А. Ғ., э. ғ. д., профессор

Жауапты редактор:

Исаева З. А., пед. ғ. д., профессор.

Редакциялық алқа мүшелері:

Турчкенова Р. А., э. ғ. к., доцент;

Жүнісбекова Г. А. э. ғ. к., доцент;

Мұқашева Б. А. э. ғ. к., профессор;

Жүсіпова Р. С.-А., ф. ғ. к., профессор;

Нарбинова М. М., з. ғ. к., доцент;

Төленбергенова Н. Т., п. ғ. к., доцент.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ СБОРНИКА

Главный редактор:

Мухамеджанова А. Г., д. э. н., профессор

Ответственный редактор:

Исаева З. А., д. п. н, профессор.

Члены редколлегии:

Турчкенова Р. А., к. э. н., доцент;

Джунусбекова Г. А., к. э. н., доцент;

Мукашева Б. А., к. э. н., профессор;

Джусупова Р. С.-А., к. ф. н., профессор;

Нарбинова М. М., к. ю. н., доцент;

Туленбергенова Н. Т., к. п. н., доцент.

THE EDITORIAL BOARD OF THE COLLECTION

Editor in chief:

A. G. Mukhamedzhanova, PhD, Professor

Executive Editor:

Z. A. Issayeva, Doctor of Pedagogical Science, professor.

Members of the editorial board:

R. A. Turchekenova, Ph.D., Associate Professor;

G. A. Zhunusbekova, Ph.D., Associate Professor;

B. A. Mukasheva Ph.D., Professor;

R. S. Dzhusupova, Ph.D., Professor;

M. M. Narbinova, Ph.D., Associate Professor;

N. T. Tulenberganova, Candidate of Pedagogical Science,
Associate Professor.

УДК 342
ББК 67.401
М 44

М 44 Мемлекеттік қызметшілерді оқытудағы инновациялық технологиялар = Инновационные технологии в обучении государственных служащих = Innovative technologies in education of civil servants: Вып. 1. – Астана, 2014. – 153 стр.

ISBN 978-601-287-114-2
ISBN 978-601-287-113-5

**МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІ ОҚЫТУДАҒЫ
ИННОВАЦИЯЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАР:**

Жинақта Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының білім берудегі жаңа парадигма – құзыреттілік тәсілді жүзеге асыруда туындайтын мәселелерді шешу жолындағы тәжірибесін ашып көрсететін материалдар жинақталған. Авторлар Академиядағы білім беру процесін жаңғыртудың инновациялық құрамдас бөлігіне, мемлекеттік қызметшілерге жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру жүйесіндегі оқытудың интерактивті түрлері мен әдістерін кәсіби тұрғыда қолдану тетіктеріне баса назар аударды.

**ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
В ОБУЧЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

В сборнике представлены материалы, раскрывающие опыт Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан в решении проблемы реализации новой парадигмы – компетентностного подхода в образовании. Авторы акцентируют внимание на инновационной составляющей модернизации образовательного процесса в Академии, механизмах профессиональной применимости интерактивных форм и методов обучения в системе послевузовского образования государственных служащих.

**INNOVATIVE TECHNOLOGIES
IN EDUCATION OF CIVIL SERVANTS**

The collection contains materials on experience of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan in addressing the new paradigm implementation - the competency-based approach in education. The authors emphasize the innovation component of modernisation of educational process at the Academy, as well as the mechanisms of professional applicability of teaching interactive forms and methods in postgraduate education system of civil servants.

УДК 342
ББК 67.401

ISBN 978-601-287-114-2 (вып. 1)
ISBN 978-601-287-113-5 (серия)

© Коллектив авторов, 2014
© Академия государственного управления
при Президенте РК, 2014

МАЗМҰНЫ

ҚҰТТЫҚТАУ СӨЗ	14
---------------------	----

КІРІСПЕ	20
---------------	----

1 БӨЛІМ. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІ ДАЯРЛАУ САЛАСЫНДАҒЫ БІЛІМ БЕРУ ПРОЦЕСІН ИННОВАЦИЯЛЫҚ ЖАҒҒЫРТУ СТРАТЕГИЯЛАРЫ

Исаева З. А. Оқытушылардың инновациялық білім беру жүйесін құру - мемлекеттік қызметшілерді тиімді оқытудың жағдайы ретінде	25
--	----

Калашникова Н. П. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесіндегі инновациялық әдістер	34
---	----

Нуркатова Л. Т. Әлеуметтік болжау – мемлекеттік қызметшілердің жаңа генерациясын әзірлеудің технологиялық негізі ретінде	38
---	----

Абдильдина З. А., Кенжебаева А. А., Турчекенова Р. А. Case-Study (Кейс-Стади) мемлекеттік қызметшілерді оқытудағы инновациялық әдіс ретінде	45
--	----

Джунусбекова Г. А., Кадырова М. Б. Тәжірибеге бағытталған білім беру мемлекеттік қызметшінің кәсіби құзыреттігін қалыптастыратын фактор ретінде.	52
--	----

Джусупова Р. С.-А. Интерактивті оқыту бойынша әдіснамалық ұсыныстар	57
--	----

Губарева Л. А. Жетекші-топбасшының құзыреттілігін модельдеудің психологиялық аспектілері	63
---	----

Михайлова Т. АОО-ның аналитикалық орталығы – мемлекеттік қызметші құзыреттілігі дамуының креативті қызметі.	70
---	----

2 БӨЛІМ. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ПРОЦЕСІН БЕЛСЕНДЕНДІРУ ЖОЛДАРЫ МЕН МӘСЕЛЕЛЕРІ

Абдыкаликова М. Н Тренингтік технологиялар арқылы мемлекеттік қызметшілердің инновациялық мүмкіндіктерін дамыту	77
--	----

Жүнісова Ж. К. Рөлдік ойындар «Заманауи саяси процесс және технология» пәні бойынша құзыреттілік тәсілді жүзеге асыру құралы ретінде	84
Нарбинова М. М. Модельдік-ойын технологиясы мемлекеттік қызметшілердің құқықтық құзіреттілігін қалыптастыру құралы ретінде	89
Майдырова А. Б. «Мемлекеттік басқарудың тиімділік үрдісін регламенттейтін нормативті және құқықтық актілерді талдау мен бағалау» тақырыбындағы авторлық тренингті жүргізу әдістемесі	99
Мукашева Б. А., Демушкина Л. О. «Экономиканы мемлекеттік реттеу» пәні бойынша тренинг жүргізу әдістемесі	103
Мажиденова Д. М. Халықаралық пәндерді оқытуда инновациялық технологияларды қолдану әдістемесі	109
Сүлейменов Т. С. «Келісімсөздер жүргізу техникасы» курсында инновациялық технологияларды қолдану	113
Оразалиева Э. Н. Басқарушылық құзыреттер негізінде ұсынылатын сөйлеу мәдениеті: толық сұңгу мен ми шабуылы әдістері	117
Примашев Н. М. Ғылыми құқықтық-лингвистикалық сараптама магистранттарды тәжірибеге бағытталған оқытудың жаңа құралы ретінде	123
Төленбергенова Н. Т. Мемлекеттік қызметшілердің тілдік білімін технологиялық карта арқылы бағалау әдістемесі	127
Актанова Л. П. Мемлекеттік тілді оқытудағы инновациялық технологияның тиімді жолдары	132
Мажит З. «Халықаралық қатынастар» мамандығы магистранттарын француз тіліне оқыту барысында қолданылатын заманауи оқыту тәсілдері мен әдістері	138
Жумагалиева Г. Ж. Заңгер–магистранттарды шет тіліне (ағылшын тіліне) кәсіби бағдарлай отырып оқыту әдістемесі . . .	146
Байгонысова К. О. «Халықаралық қатынастар» мамандығы бойынша ағылшын тілі сабақтарында магистранттардың сыни ойлау біліктерін дамыту	150

СОДЕРЖАНИЕ

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО	16
----------------------------	----

ВВЕДЕНИЕ.....	21
---------------	----

Раздел 1. ИННОВАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Исаева З. А. Создание методической системы инновационного образования преподавателей как условие эффективности обучения государственных служащих.....	25
--	----

Калашникова Н. П. Инновационные методы в процессе обучения государственных служащих.....	34
---	----

Нуркатова Л. Т. Социальное проектирование как технологическая основа подготовки новой генерации государственных служащих	38
---	----

Абдильдина З. А., Кенжебаева А. А., Турчекенова Р. А. CASE-STUDY (КЕЙС-СТАДИ) как инновационный метод обучения государственных служащих.....	45
---	----

Джунусбекова Г. А., Кадырова М. Б. Практико-ориентированное обучение как фактор формирования профессиональных компетенций государственного служащего	52
---	----

Джусупова Р. С-А. Методические рекомендации по интерактивному обучению	57
---	----

Губарева Л. А. Психологические аспекты моделирования компетентности руководителя-лидера	63
--	----

Михайлова Т. Аналитический центр РЦО – креативная служба развития компетентности государственных служащих	70
--	----

Раздел 2. ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ АКТИВИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Абдыкаликова М. Н. Развитие инновационного потенциала личности государственного служащего с помощью технологии тренинга	77
--	----

Джунусова Ж. К. Ролевая игра как средство реализации компетентностного подхода по дисциплине «Современный политический процесс и технологии»	84
Нарбинова М. М. Модельно-игровая технология как средство формирования правовой компетентности государственных служащих	89
Майдырова А. Б. Методика проведения авторского тренинга на тему «Анализ и оценка нормативных и правовых актов, регламентирующих процесс эффективности государственного управления»	99
Мукашева Б. А., Дёмушкина Л. О. Опыт и методика проведения тренинга по дисциплине «Государственное регулирование экономики»	103
Мажиденова Д. М. Использование инновационных технологий в процессе преподавания международных дисциплин.	109
Сулейменов Т. С. Применение инновационных технологий в курсе «Техника ведения переговоров».	113
Оразалиева Э. Н. Культура речи через призму управленческих компетенций: методы полного погружения и мозгового штурма	117
Примашев Н. М. Научная юридико-лингвистическая экспертиза как новый инструмент практико-ориентированного обучения магистрантов.	123
Туленбергенова Н. Т. Методика оценивания уровня языковых знаний государственных служащих с помощью технологической карты	127
Актанова Л. П. Инновационные технологии в изучении государственного языка	132
Мажит З. Об использовании современных методов и средств обучения французскому языку магистрантов-международников	138
Жумагалиева Г. Ж. Методика обучения профессионально ориентированному иностранному языку (английский язык) юристов-магистрантов	146
Байгонысова К. О. Развитие навыков критического мышления магистрантов на занятиях английского языка по специальности «Международные отношения»	150

CONTENTS

WELCOME SPEECH	18
-----------------------------	-----------

INTRODUCTION	22
---------------------------	-----------

Section 1. INNOVATIVE STRATEGIES FOR EDUCATIONAL PROCESS MODERNISATION IN TRAINING OF CIVIL SERVANTS

Isayeva Z. Creation of innovative education methodical system for teachers as a condition of efficiency in training civil servants	25
Kalashnikova N. P. Innovative methods in the course of training of civil servants	34
Nurkatova L. T. Social design as a technological basis for training of a new generation of civil servants (based on the example NSPP)	38
Abdildina Z. A. Kenzhebayeva A. A. Turchekenova R. A. CASE-STUDY as an innovative method for training of civil servants	45
Zhunusbekova G. A., Kadyrova M. B. Practice-based training as a factor in formation of professional competence of a civil servant. . .	52
Dzhusupova R. S.-A. Methodological recommendations for interactive learning	57
Gubareva L. A. Psychological aspects of modeling the competence of the manager	63
Mikhaylova T. B. The RTC Analytical Center is a creative service for development of the civil servants' competencies	70

Section II. PROBLEMS AND REVITALISATION WAYS IN FORMATION OF CIVIL SERVANTS' PROFESSIONAL COMPETENCE

Abdykalikova M. N. Development of innovative potential of the civil servant with training technology	77
Zhunussova Z. K. Role-playing game as a means of implementation of the competence-based approach on the course «Modern political process and technologies»	84

Narbinova M. M. Model-game technology as a means of formation of civil servants' legal competence	89
Maidyrova B. A. Methodology of carrying out a training on «Analysis and evaluation of normative legal acts, regulating the process of public administration effectiveness.	99
Mukasheva B. A., Demushkina L. O. Methodology of conducting the training on the course «State regulation of economy»	103
Mazhidenova D.M. Innovational technologies in international subjects teaching.	109
Suleymenov T. S. Application of innovation technologies in the course "Negotiation technique"	113
Orazaliyeva E. N. Culture of speech from the perspective of managerial competencies: methods of total immersion and brainstorming	117
Primashev N. M. The scientific legal and linguistic expertise as a new tool of practice-oriented training of graduate students . . .	123
Tulenbergenova N. T. The estimation technique of the language knowledge level of civil servants by means of the technological card	127
Aktanova L. P. Innovative technologies in studying of a state language	132
Mazhit Z. The use of modern methods and means of training of French to graduate students majoring in International Relations	138
Zhumagalieva G. Z. Professionally oriented teaching methods of a foreign language (English) to graduate students majoring in Law . .	146
Baigonysova K. O. Development of critical thinking of graduate students, majoring in "International Relations" on the course of English language classes	150

ҚҰТТЫҚТАУ СӨЗ

Құрметті әріптестер!

Біздің еліміз дамудың жаңа кезеңіне қадам басуда. Президент Нұрсұлтан Назарбаев «Қазақстан – 2050» Стратегиясында белгілеп берген басымдықтар (артықшылықтар) мемлекеттік басқару жүйесінің тиімділігін одан әрі арттыруды, жергілікті өзін-өзі басқаруды белсенді дамытуды көздейді. Бұлардың бәрі жалпы алғанда, мемлекеттік аппараттың қызметіне және мемлекеттік қызметшілерге қосымша жауапкершілік жүктейді. Сәйкесінше, кадрлар даярлау сапасына, оларды оқыту және біліктілігін арттыру технологиялары мен әдістеріне қойылатын талаптар арта түседі. Халықаралық тәжірибені зерделей келе және Академия қызметіне функционалдық талдау жүргізе отырып, практикаға бағдарланған оқу курсын бастадық, сонымен бірге білім беру бағдарламаларымызды мемлекеттік қызмет талаптарына сай және қазіргі мемлекеттік басқару тәжірибесінің болмысына сәйкестендірдік. Осы орайда, мемлекеттік қызметшінің қажетті құзыреттерін толық көлемде қалай қалыптастыруға болады деген сұрақ туындайды.

Бұл үшін, бірінші кезекте, оқу процесіне құзыреттілік тәсілін іске асыруға бағытталған инновациялық оқыту технологияларын енгізу қажет, сонымен бірге білім алушылардың негізгі және кәсіби біліктіліктерін қалыптастыру мақсатында олардың аудиториядан тыс дербес жұмыстарымен үйлестіре отырып, белсенді және интерактивті сабақ түрлерін кеңінен пайдалануды қарастырған жөн.

Академияда 2012 жылдан бастап білім беру процесін жетілдіру бойынша жүйелі жұмыстар жүргізілуде. Еуропалық Одақ жобасының қолдауымен Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының 2012–2014 жылдарға арналған Даму тұжырымдамасы әзірленді және іске асырылды. Оның негізгі бағыттарының бірі – оқыту тиімділігі мен түлектердің бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ететін инновациялық тәсілдерді, үздік әлемдік тәжірибені пайдалану негізінде қазіргі талаптарға сәйкес, мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігі мен құзыреттігін арттыру болып табылады.

Білім беру процесін жетілдірудің жаңа тәсілдерінің негізіне мемлекеттік қызметшілерді оқытатын үздік шетелдік орталықтар мен жоғары оқу орындарындағы сабақ берудің инновациялық әдістемелері мен технологияларын пайдалануды белсенді зерделеу және озық жетістіктерге бейімделу жатқызылды. Академия оқытушыларының бойындағы құзыреттікті, білімді, қазіргі заманғы сабақ беру технологияларын пайдалану дағдыларын дамыту бойынша үлкен жұмыстар жүргізілді. Олар үшін дидактика саласындағы әлемдік жетекші сарапшыларды шақыру арқылы 17 семинар мен тренинг, мастер-класс өткізілді. Сонымен қатар Лейден, Колумбия, Вашингтон университеттері, ENA (Франция), ЖЭМ ҰЗУ (Ресей) және т.б. секілді әлемнің үздік университеттерінде профессор-оқытушылар құрамының көшпелі семинарларын өткізуді Академия белсенді пайдаланады. Академияның барлық оқытушылары дерлік осындай семинарларға қатысып, өздерінің біліктіліктерін арттырды.

2013–2014 оқу жылы Академияда білім беру процесін жаңғырту жөніндегі жоспарлар сәтті іске асырылды: әртүрлі деңгейлердегі мемлекеттік қызметшілердің құзыреттік бейіні айқындалды, соның негізінде оқу

бағдарламалары мен жоспарларының жаңа түрлері халықаралық стандарттар бойынша әзірленіп, енгізілді, компьютерлік, баспа техникасы толығымен жаңартылды, оқу процесін басқарудың «Платонус» автоматтандырылған жүйесі іске қосылып, кеңінен қолданылуда.

Бұлардың барлығы мемлекеттік қызметшілерді оқыту процесіне қазіргі заманғы сабақ беру технологияларын енгізу мәселелерінде оқытушылардың белсенділігін айтарлықтай арттыруға мүмкіндік береді.

Қазіргі уақытта Академияда мемлекеттік қызметшілерді оқытуға қатысты әдіс-тәсілдерді реформалау бойынша мақсатқа сай жұмыстар өз жалғасын табуда, олар мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттырудың барлық жүйесіне инновациялық процестерді енгізуге негізделген. Сонымен бірге оқытудың барлық бағдарламалары мен технологиялары оқытудағы құзыреттілік тәсілге бағдарланған. Жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің барлық бағдарламаларында, қайта даярлау және біліктілікті арттырудың қысқа мерзімді бағдарламаларында әртүрлі инновациялық білім беру технологияларын қолдану белсенді жүзеге асырылуда, атап айтқанда: кейс-стади, оқу пікірталастар әдісі, іскерлік ойындар, жобалар әдісі, проблемалық оқыту әдісі, миға шабуыл әдісі және басқалар. Оқытуды ұйымдастырудың инновациялық түрлері мен құралына тренингтер, мастер-кластар, мәселелерді конференция түрінде дискуссиялық талқылау, білім беру қызметінің нәтижелерін бағалаудың қазіргі түрлері мен құралдары, қазіргі заманғы ақпараттық ресурстар мен технологияларды пайдалану жатады.

Академияның білім беру процесінде қолданылып жүрген инновациялық оқыту әдістері мен технологияларының тиімділігіне жүйелі түрде мониторинг жүргізу мақсатында Академияда Сараптама тобы құрылды. Олар Академияның білім беру процесіне инновациялық оқыту әдістері мен технологияларын енгізуді талдаумен айналысады. Жүргізілген мониторинг қорытындылары Академияның профессор-оқытушылар құрамының ұсынылып отырған ғылыми-әдістемелік еңбектері жинағында берілді және жаңа бағдарламалық құжат – Академияның 2020 жылға дейінгі Даму стратегиясын әзірлеу кезінде ескерілді. Бұл құжат мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін одан әрі жаңғыртуға және ТМД мен ШЫҰ елдеріндегі білім беру қызметтері нарығында оның бәсекеге қабілеттілігін арттыруға бағытталған.

Стратегияны іске асыру Жоспарында мемлекеттік қызметшілерді оқытудың инновациялық әдістерін белсенді енгізу бойынша алдағы уақытта жүйелі шаралар қарастырылған. Тәжірибе алмасу, мемлекеттік қызметшілерді оқытудағы инновациялық тәжірибе трансферті, сондай-ақ бізде, Академияда, мемлекеттік қызметшілерді оқытудың өңірлік орталықтары оқытушыларының біліктілігін арттыру бойынша үлкен жұмыс жоспарланған.

Біз оқытудың инновациялық әдістері мен әдістемесін енгізе отырып, мемлекеттік қызметшілерге қазіргі әлемдегі өте маңызды әрі Қазақстанды жаңа, аса жоғары деңгейге көтеруге мүмкіндік беретін білім мен дағдыны меңгертуге тырысамыз.

Барлық авторлар мен жинақты жасап шығаруға қатысқан редакциялық алқа мүшелеріне алғыс білдіріп, креативті идеяларды іздестіруде, білім беру мәселелерін талқылау үшін алаңдар қалыптастыруда және Академияны мемлекеттік қызметшілерді оқытудың жетекші орталығы ретінде дамыту жолындағы белсенді қызметтеріне және алдағы жұмыстарына сәттілік тілейміз.

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы
Мемлекеттік басқару академиясының
ректоры
Абдрасилов Б. С.

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО

Уважаемые коллеги!

Наша страна вступает в новый исторический этап развития. Приоритеты, определенные Президентом Нурсултаном Назарбаевым в Стратегии «Казахстан-2050», предполагают дальнейшее повышение эффективности системы государственного управления, активное развитие местного самоуправления. Все это накладывает дополнительную ответственность на деятельность госаппарата в целом и конкретно на государственных служащих. Соответственно, повышаются требования к качеству подготовки кадров, технологиям и методам обучения и повышения их квалификации.

Изучив международный опыт и проведя функциональный анализ деятельности Академии, мы взяли курс на практико-ориентированное обучение, приведя наши образовательные программы в соответствие с требованиями государственной службы и реалиями практики современного государственного управления. И главная проблема, которую необходимо было здесь решить, – как сформировать необходимые компетенции государственного служащего в полном объеме?

Для этого, в первую очередь, необходимо было обеспечить внедрение в учебный процесс инновационных технологий обучения, направленных на реализацию компетентного подхода, предусмотреть широкое использование активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной самостоятельной работой обучающихся с целью формирования ключевых и профессиональных компетенций обучающихся.

В Академии с 2012 года ведется системная работа по совершенствованию образовательного процесса. При поддержке проекта Европейского Союза разработана и реализована Концепция развития Академии государственного управления при Президенте РК на 2012–2014 годы. Одним из основных ее направлений является повышение профессионализма и компетентности государственных служащих, в соответствии с современными требованиями, на основе использования лучшего мирового опыта, инновационных подходов, обеспечивающих эффективность обучения и конкурентоспособность выпускников.

В основу новых подходов совершенствования образовательного процесса были заложены активное изучение и адаптация передовых достижений в использовании инновационных методик и технологий преподавания в лучших зарубежных центрах и высших учебных заведениях, где осуществляется обучение госслужащих. Проведена большая работа по развитию у преподавателей нашей Академии компетенций, знаний, навыков использования современных технологий преподавания. Для них было проведено 17 семинаров и тренингов, мастер-классов с приглашением ведущих мировых экспертов в области дидактики. Также активно практиковались в Академии выездные семинары профессорско-преподавательского состава в лучших университетах мира, таких как Лейденский, Колумбийский, Вашингтонский университеты, ЕНА (Франция), НИУ ВШЭ (Россия) и др. Практически все преподаватели Академии повысили свою квалификацию, приняв участие в таких семинарах.

В 2013–2014 учебном году в Академии успешно реализованы планы по модернизации образовательного процесса: определены профили компетенций государственных служащих различных уровней, на основе которых разработано и внедрено новое поколение учебных планов и программ

по международным стандартам, полностью обновлена компьютерная, издательская техника, запущена и широко используется автоматизированная система управления учебным процессом «Платонус».

Все это позволило значительно повысить активность преподавателей в вопросах внедрения современных технологий преподавания в процесс обучения государственных служащих.

В настоящее время в Академии продолжается целенаправленная работа по реформированию подходов к обучению госслужащих, основанная на внедрении инновационных процессов во всю систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. При этом все программы и технологии обучения активно ориентируются на компетентностный подход в обучении. Во всех программах послевузовского образования, краткосрочных программах переподготовки и повышения квалификации активно реализуются разнообразные инновационные образовательные технологии: кейс-стади, метод учебной дискуссии, деловые игры, метод проектов, методы проблемного обучения, метод мозгового штурма и др. Для инновационных форм и средств организации обучения характерны тренинги, мастер-классы, дискуссионное обсуждение проблем в форме конференций, современные формы и средства оценки результатов образовательной деятельности, использование современных информационных ресурсов и технологий.

В целях систематического проведения мониторинга эффективности применяемых инновационных методов и технологий обучения в образовательном процессе Академии была создана Экспертная группа по анализу внедрения инновационных методов и технологий обучения в образовательный процесс Академии. Итоги проведенного мониторинга представлены в настоящем сборнике научно-методических трудов профессорско-преподавательского состава Академии и учтены при разработке нового программного документа – Стратегии развития Академии до 2020 года, направленной на дальнейшую модернизацию системы обучения госслужащих и повышение ее конкурентоспособности на рынке образовательных услуг в странах СНГ и ШОС.

В Плане реализации Стратегии предусмотрены дальнейшие системные меры по активному внедрению инновационных методик обучения госслужащих. Запланирована большая работа по обмену опытом, трансферту инновационных наработок в обучении госслужащих, а также повышению квалификации преподавателей Региональных центров обучения госслужащих у нас в Академии.

Внедряя инновационные методы и методики обучения, мы стараемся активно прививать государственным служащим те знания и навыки, которые были бы актуальны в современном мире и позволили бы вывести Казахстан на новый, более высокий уровень.

Выражаем признательность всем авторам и членам редакционной коллегии, принявшим участие в создании сборника, и желаем успехов в дальнейшей работе, поиске креативных идей, формировании площадок для обсуждения образовательных проблем и активной деятельности по развитию Академии как ведущего центра обучения государственных служащих.

Ректор
Академии государственного управления
при Президенте Республики Казахстан
Абдрасилов Б. С.

WELCOME SPEECH

Dear colleagues!

Our country is entering a new historical stage of development. Priorities identified by President Nursultan Nazarbayev in the Strategy «Kazakhstan-2050», suggest a further increase in the efficiency of public administration, the active development of local self-government. All this places additional responsibility on the activities of the state apparatus in general and specifically for public servants. Accordingly, the demands on the quality of training, technology and methods of teaching and improving of their skills are increased.

Studying international experience and conducting a functional analysis of the Academy, we head for the practice-oriented education by making our educational programs more relevant to the requirements of public service and realities of the modern public administration practice. And the main problem that needs to be solved here is how to create the necessary competencies of the civil servant on a full scale?

To do this, first of all, it was necessary to ensure the introduction of innovative training technology into educational process aimed at implementing the competence-based approach, also to provide the increased use of active and interactive forms of training, combined with extracurricular independent work of students to form the core and professional competencies of students.

Since 2012 the Academy conducts a systematic work on the educational process improvement. With the support of the European Union there has been developed and implemented the Development Concept of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan for 2012-2014. One of its main areas is to increase the professionalism and competence of civil servants, in accordance with modern requirements, based on the use of the best international practices and innovative approaches for learning efficiency and competitiveness of graduates.

In the basis of the new approaches of improving the educational process were laid active learning and adaptation of the latest achievements in the use of innovative methods and technologies of teaching in the best foreign centers and institutions of higher education for civil servants training. A great deal of work was carried, focused on the development of our Academy teachers' competencies, knowledge, skills, use of modern technology for teaching. For this purpose there were 17 seminars and workshops, master classes held with the participation of leading international experts in the field of didactics. The Academy actively implements the practice of foreign seminars for the faculty in the world best universities, such as Leiden University, Columbia University, University of Washington, ENA (France), SRI HSE (Russia) and others. Almost all teachers of the Academy improved their skills by taking part in such seminars.

In 2013-14 academic year the Academy has successfully fulfilled the plans for modernization of the educational process: the profiles of civil servant's competencies are developed, on the basis of which a new generation of curricula as well as syllabi are elaborated and introduced in accordance with international standards, the computer and publishing technologies are fully updated, the automated control system of educational process "Platonus" is launched.

All this has significantly improved the activity of teachers on the introduction of modern technologies of teaching in the learning process of civil servants.

Currently, the Academy continues to work hard to reform the approaches to civil service education, based on the introduction of innovative processes in the entire system of training, retraining and advanced training of civil servants. In this case,

all the programs and learning technologies are actively guided by the competence-based approach to learning. All postgraduate programs, short-term programs of retraining and advanced training actively implement a variety of innovative educational technologies: a case study, the method of educational discussions, business games, project-based learning, problem-solving learning methods, the method of brainstorming and others. Trainings, workshops, problem discussion in the form of conferences, modern forms and means of evaluation of educational activities results, the use of modern information resources and technologies are typical for innovative forms and organizational means of education.

In order to systematically monitor the effectiveness of innovative methods and technologies for learning in the educational process of the Academy the expert group was established to analyze the introduction of innovative methods and technologies for learning in the educational process of the Academy. The results of the monitoring are presented in this collection of scientific and methodical works of the faculty of the Academy and are included into the development of a new policy document - Development Strategy of the Academy until 2020, aimed at further modernization of the system of training of civil servants and increase of its competitiveness in the market of educational services in the CIS and SCO.

The Implementation Plan of the Strategy includes further system measures on active introduction of innovative teaching methods of civil servants. Much work is scheduled to exchange experiences, to transfer of innovative developments in training of civil servants, as well as qualification training of teachers from regional training centers of civil servants at our Academy.

Introducing innovative methods and techniques of training, we are trying to actively instill public servants with the knowledge and skills that would be relevant in the modern world and would allow bringing Kazakhstan on a new, higher level.

We express our gratitude for all of the authors and the editorial board, who participated in creation of the collection and wish them a success in future work, in searching for creative ideas, formation of platforms for discussion of educational issues and activities on development of the Academy as a leading Center for training of civil servants.

Rector
of the Academy of Public Administration
under the President of the Republic of Kazakhstan
B. Abdrassilov

КІРІСПЕ

...Инновацияның мақсаты – оны біліп қана қоймай, сонымен бірге тиімді өзгертулерді қолдану болып табылады.

(Питер Ф. Дракер)

Бұл басылымда мемлекеттік қызметшілерге жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру жүйесін дамытудың қазіргі кездегі тәжірибелері зерделенеді. Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің әлемдік тәжірибелері көрсеткендей, соңғы жылдары жүзеге асырылып жүрген білім беру моделінің басты ерекшелігі – инновациялық білім беруге көшу болып табылады. Бұл креативтілікті, шығармашылық қабілеттілікті қалыптастыруға бағытталған.

Әлемнің жетекші университеттерінің инновациялық білім беру жобалары шеңберінде инновациялық білім беру технологиялары белсенді түрде қолданылады. Бұл өз кезегінде, шешімін табуы тиіс оқу, ғылыми және практикалық міндеттердің өзара байланысты болуын және оқытушылар мен білім алушылар арасындағы ынтымақтастықтың көп жоспарлы болуын көздейді. Ғылыми білім қызметтің әлеуметтік жағдайлары мен салдарлары контекстінде қарастырылады, оқытудың практикаға бағдарланған әдістеріне баса көңіл бөлінеді. Бұл білім беру процесіне оның барлық қатысушыларын белсенді түрде тартуға, оқыту мотивациясын және білім беру сапасын арттыруға мүмкіндік береді.

Инновациялық білім беру технологияларын енгізу мәселесі Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы үшін аса маңызды. Елбасының мемлекетті тұрақты дамытуға арнаған «Қазақстан – 2050» Стратегиясы» Жолдауында айқындалған стратегиялық міндеттер жаңа тегеурінді талаптар жағдайында мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігі мен құзыреттілігіне, олардың қабілеті мен дайындық деңгейіне жоғары талаптар қояды. Осыған байланысты, Академиядағы білім беру процесінің басты ерекшелігі мен айрықша белгісі – әлемнің үздік университеттеріндегі озық тәжірибелерді зерделеу негізінде оқыту әдістері мен түрлерін, оқыту технологияларын инновациялық жаңарту болып табылады.

Жинақ авторларының көпшілігі Академияның профессор-оқытушылар құрамынан жасақталған. Олар инновациялық білім беру технологияларын игеру және енгізу арқылы оны дамытудың магистральді желісін айтарлықтай дәрежеде көрсете отырып, білім беру процесін жаңартуға белсене атсалысып келеді. Сонымен қатар жинаққа мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттырудың өңірлік орталықтарындағы оқытушылардың мақалалары да енгізілген.

Ғылыми-әдістемелік басылым 2 бөлімнен тұрады: 1) мемлекеттік қызметшілерді даярлау саласындағы білім беру процесін инновациялық жаңғырту стратегиялары; 2) мемлекеттік қызметшілердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру процесін белсендендіру жолдары мен мәселелері.

Редакторлар жинақты жасап шығаруға атсалысқан барлық авторларға ризашылығын білдіреді.

ВВЕДЕНИЕ

...Целью инновации является применение: ее цель не знание само по себе, а эффективное изменение.

(Питер Ф. Дракер)

Настоящее издание отражает современные образовательные практики развития системы послевузовского образования государственных служащих. Анализ мировой практики высшего и послевузовского профессионального образования показывает, что главной особенностью реализуемых образовательных моделей в последние годы является переход на так называемое инновационное образование, направленное на формирование креативности, способности к творчеству.

В рамках инновационных образовательных проектов ведущих университетов мира реализуются программы активного использования инновационных образовательных технологий, предполагающие обязательность взаимосвязи решаемых учебных, научных и практических задач, многоплановость сотрудничества преподавателей и обучающихся. Научные знания рассматриваются в контексте социальных условий и социальных последствий деятельности, доминируют практико-ориентированные методы обучения. Это позволяет активно вовлекать в образовательный процесс всех его участников, повышать мотивацию обучения и, соответственно, качество образования.

Проблема внедрения инновационных образовательных технологий наиболее актуальна для Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан. Стратегические задачи, поставленные главой государства в Послании «Стратегия «Казахстан-2050», направленные на устойчивое развитие государства, предъявляют высокие требования к профессионализму и компетентности государственных служащих, к уровню их способности и готовности реализовать государственную политику в условиях новых вызовов. В этой связи основной особенностью и отличительной чертой образовательного процесса в Академии является инновационное обновление методов и форм преподавания, технологий обучения на основе изучения передового опыта в лучших университетах мира.

Большинство авторов настоящего сборника – это профессорско-преподавательский состав Академии, который принял активное участие в процессе модернизации образовательного процесса, в значительной мере отражая магистральную линию его развития через активное освоение и внедрение инновационных образовательных технологий. В сборник включены также статьи преподавателей из региональных центров переподготовки и повышения квалификации госслужащих.

Научно-методическое издание состоит из 2-х разделов: 1) инновационные стратегии модернизации образовательного процесса подготовки государственных служащих; 2) проблемы и пути активизации процесса формирования профессиональных компетенций государственных служащих.

Редакторы признательны всем авторам, принявшим участие в создании сборника.

INTRODUCTION

...The aim of innovation is implementation: its aim is not knowledge itself, and the effective change.

(Peter F. Drucker)

This publication reflects the development of modern educational practice of postgraduate education system of civil servants. Analysis of the global practice of higher and postgraduate education shows that the main feature of the ongoing educational models in recent years is the transition to the so-called innovative education aimed at formation of creativity, ability to a creative work.

The active use of innovative educational technology programs are being implemented in the framework of innovative educational projects of the leading universities in the world, which consider the compulsory interconnection among educational, scientific and practical issues, multifaceted cooperation of teachers and students. Scientific knowledge is considered in the context of social conditions and social impacts of activities, and the practice-oriented teaching methods take a dominant position. This allows all of its members to be actively engaged in the educational process, to increase the learning motivation and, consequently, the quality of education.

The problem on introduction of innovative educational technologies is the most relevant for the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan. The strategic objectives set by the President of the Republic of Kazakhstan in his Address "the Strategy "Kazakhstan 2050", aimed at sustainable development of the state, impose high requirements on professionalism and competence of civil servants, on the level of their ability and willingness to implement the state policy in terms of the new challenges. In this regard, the main and distinctive feature of the educational process at the Academy is innovation of teaching methods and forms, training technologies based on the study of best practices within the world's top universities.

Most of the authors of this collection are the Academy faculty, who took an active part in modernisation of educational process, largely reflecting the main line of its development through active studying and implementation of innovative educational technologies. The collection also includes the articles of teachers from the regional centers of training and retraining of civil servants.

Scientific and methodical edition consists of 2 parts: 1) Innovative strategies for educational process modernisation in training of civil servants, and 2) Problems and revitalisation ways in formation of civil servants' professional competence.

The editors are grateful to all of the authors who participated in creation of the collection.



МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІ ДАЯРЛАУ САЛАСЫНДАҒЫ БІЛІМ БЕРУ ПРОЦЕСІН ИННОВАЦИЯЛЫҚ ЖАҢҒЫРТУ СТРАТЕГИЯЛАРЫ

ИННОВАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ МОДЕРНИЗАЦИИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

INNOVATIVE STRATEGIES FOR
EDUCATIONAL PROCESS MODERNISATION
IN TRAINING OF CIVIL SERVANTS

РАЗДЕЛ / БӨЛІМ / SECTION

1

З. А. Исаева,
ведущий научный сотрудник
Центра академических программ
Академии государственного управления
при Президенте Республики Казахстан,
доктор педагогических наук, профессор



СОЗДАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация

В статье освещается опыт разработки и практической реализации в Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан методической системы обучения преподавателей в области разработки и применения инновационных технологий обучения, направленной на формирование профессиональных компетенций преподавателей в этой области. Данная система предполагала следующие четыре направления методической работы: 1) организация обучающих семинаров, тренингов, мастер-классов для преподавателей по применению инновационных технологий обучения с участием зарубежных вузов-партнеров; 2) систематическое проведение мониторинга и оценки внедряемых инновационных технологий обучения в образовательном процессе Академии; 3) разработка структуры и содержания компетенций преподавателя, необходимых для профессионального применения инновационных технологий обучения; 4) научно-методическое обеспечение инновационной деятельности ППС. В ходе апробации были выявлены особенности профессионально-педагогических компетенций преподавателя в области инновационных технологий обучения, которые послужили основой для разработки модели формирования инновационных компетенций преподавателя, обучающего госслужащих.

Аңдатпа

Мақалада ҚР Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы оқытушыларының әдістемелік оқыту жүйесіндегі инновациялық оқыту технологиясын қолдануы мен дамытуы және олардың осы мәселе төңірегіндегі кәсіби құзыреттілігі мен тәжірибелік әзірлігі іс жүзінде іске асуы көрсетілген. Осы жүйе мынандай әдістемелік жұмыстың 4 бағытын болжайды: 1) оқытушылар үшін инновациялық әдістер, оқыту семинарлары, тренингер, мастер-кластар мен шетелдік жоғары оқу орындарын әріптестікпен қатыстыра отырып интерактивті технологияларды оқыту ұйымдастырылады; 2) Академияның оқу процесіне енгізілген инновациялық технологияларға жүйелі түрде мониторинг жүргізу мен бағалау; 3) инновациялық оқыту технологиясы құрылымы мен оқытушы құзыреттілігінің мазмұнына және кәсіби қолдануына байланысты; 4) ПОҚ-тың инновациялық қызметтің ғылыми-әдістемелік жағынан қамтамасыз ету. Апробация барысында мемлекеттік қызметшілерді оқытатын оқытушылардың кәсіби-педагогикалық құзыреттілігінің ерекшеліктері анықталып және оқытушының инновациялық құзыреттілігінің қалыптасу моделі дайындалады.

Annotation

The article throws the light on practice of development and practical realization of methodological system of teachers training in the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan in the sphere of application and improvement of innovative education technologies that provide formation of professional competencies of teachers in the given field. This system includes four directions of methodological work: 1) organization of training seminars, master-classes for teachers on application of innovative methods and interactive technologies with participation of foreign partner universities; 2) regular monitoring and evaluation introduced innovative technologies in the educational process of the Academy; 3) development of the structure and contents of a teacher's competencies necessary for professional application of innovative education technologies; 4) scientific-methodological grounds for innovative activity of teaching staff. During the trial period specificities of professional-pedagogic competences of a teacher were identified and the model of formation of a teacher's innovative competencies was developed.

Стратегические задачи, поставленные главой государства в Послании «Стратегия «Казахстан-2050», направленные на устойчивое развитие государства, предъявляют высокие требования к профессионализму и компетентности государственных служащих, к уровню их способности и готовности эффективно реализовывать государственную политику в условиях новых вызовов.

Достижение поставленных целей должно осуществляться как путем модернизации системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и оценки его качества, так и путём использования передового опыта внедрения инновационных образовательных технологий и новейших методик обучения в учебный процесс.

С учетом этих изменений в Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан (далее – Академия) была принята Концепция развития, направленная на модернизацию образовательного процесса на основе использования лучшего мирового опыта, инновационных подходов, обеспечивающих эффективность обучения и конкурентоспособность выпускника /1/.

Модернизация образовательного процесса в Академии предполагает:

- компетентностную направленность образовательного процесса – формирование у обучающихся умений добывать и анализировать информацию, самостоятельно и осознанно принимать решения, добиваться поставленной цели;
- активное внедрение инновационных образовательных технологий – блочно-модульных программ, проектного обучения, кейс-study, онлайн-дискуссий, а также передовых методик преподавания и обучения.

Для инновационного прорыва в Академии имеются высококвалифицированные и способные кадры. В то же время их деятельность приходится на период радикальной трансформации института профессионального образования, включая изменившуюся концепцию знания.

Если еще в середине XX века знания воспринимались как абсолютные ценности, то в наши дни все большее распространение получает концепция «полезного знания» (usefulknowledge), то есть знания ограниченного, сконцентрированного на конкретике и нацеленного на результат /2/. Это привело, в свою очередь, к подрыву базовых оснований профессиональной деятельности, включая целевую позицию преподавателя как ведущего субъекта данного процесса: от простой передачи знаний обучающимся к созданию учебной среды, привязанной к реальным жизненным ситуациям, и вовлечению обучающихся в активное сотрудничество, в сообщество исследователей по выработке новых знаний. Отсюда важным направлением модернизации образовательного процесса Академии становится создание условий для развития профессиональных компетенций преподавателя в области разработки и применения инновационных технологий в обучении государственных служащих.

Инновационные образовательные технологии – одна из наиболее важных и устойчивых тенденций развития мировой высшей школы. В документах ЮНЕСКО технология обучения рассматривается как системный метод создания, применения и определения всего процесса преподавания и усвоения знаний с учетом технических и человеческих ресурсов и их взаимодействия, ставящий своей задачей оптимизацию форм образования.

Понятие «образовательная технология» шире, чем понятие «методика обучения». Технология отвечает на вопрос – как наилучшим образом достичь целей обучения, управления этим процессом. Технология направлена на последовательное воплощение на практике заранее спланированного процесса обучения.

Инновация (от лат. in — в, novus — новый) означает нововведение, новшество. Под педагогической инновацией обычно понимают:

- процесс улучшения образовательного процесса путем внесения каких-либо новшеств;
- новая идея, метод или форма педагогического взаимодействия;
- успешное использование новых идей; изменение, которое создает новые аспекты в педагогической деятельности;
- проявление педагогического творчества;
- нововведение, преобразование в педагогической области, связанное с новыми идеями, изобретениями, открытиями, исследованиями, проектами.

Высшим уровнем профессиональной деятельности преподавателя является педагогическое новаторство. **Новаторство** – новое в созидательной деятельности людей. Само же это понятие происходит от лат. *novator*, что означает обновитель – человек, который вносит и осуществляет новые, прогрессивные принципы, идеи, приемы в той или иной сфере деятельности. В области образования это педагог, использующий в своей деятельности новации (инновации, инновационные технологии). Педагогическое новаторство органически включает в себя внесение и реализацию новых, прогрессивных идей, принципов и приемов в образовательный процесс.

Исследование компетентности педагога привело к появлению и широкому использованию в педагогической литературе термина «профессионально-педагогическая компетентность». Несмотря на различие подходов в трактовке данного понятия, большинство исследователей профессиональной компетентности преподавателя вуза единодушны во мнении, что это одна из важнейших характеристик его деятельности и интегральное качество личности, выступающее и как результат, и как важнейшее условие эффективности педагогической деятельности.

Проблема формирования профессиональной компетентности педагога стала предметом исследования многих ученых. Изучение работ по данной проблематике позволяет выделить следующие ключевые компетенции, составляющие содержание понятия «профессиональная компетентность педагога»: методическая; психолого-педагогическая; компетенция саморазвития; социально-психологическая; поликультурная /3-7/.

Вместе с тем, говоря о насущных задачах, стоящих перед высшим образованием на современном этапе, главное нам видится в изменении целевых ориентиров, содержания и методов обучения. В условиях перехода от «знаниевой» к «компетентностной» парадигме умение нешаблонно думать, поиск инновационных подходов в обучении, нацеленность на производство нового знания становятся гораздо важнее объема знаний. В модели современного педагога способность и психологическая готовность к созданию, освоению и использованию новшеств, т. е. умение осуществлять инновационную деятельность, готовность работать в учебном заведении инновационного типа должны занимать центральное место.

Исходя из вышеизложенного, в структуре профессиональной компетентности преподавателя мы полагаем необходимым выделить в качестве ключевой его **инновационную компетентность. Исследование специфических и типологических характеристик исследуемого феномена позволяет определить инновационную компетентность преподавателя как психолого-педагогический феномен, характеризующий его стремление к качественному преобразованию образовательного процесса с помощью передовых обучающих методик.** Таким образом, инновационная компетентность – это способность к новаторству, созданию нового продукта, внедрению новых технологий и методов в процесс обучения.

Всё вышесказанное привело к осмыслению необходимости проектирования деятельности педагогического коллектива с учётом данной потребности – повышения квалификации преподавателей, создания условий для внедрения

инновационных технологий в образовательный процесс Академии. Результатом данного этапа явилось **создание методической системы инновационного образования преподавателей**. Эта система должна быть направлена на оказание содействия преподавателям в установлении соответствия их компетентности основному требованию: освоению и внедрению инновационных образовательных технологий в учебный процесс Академии, качественно и профессионально осуществлять подготовку востребованных и конкурентоспособных специалистов, эффективно решая задачу компетентностного подхода в обучении государственных служащих.

При построении методической системы мы ставили следующие цели и задачи:

1. Организация обучающих семинаров, тренингов, мастер-классов для преподавателей с привлечением экспертов проекта Европейского Союза и зарубежных вузов-партнеров;
2. Систематическое проведение мониторинга и оценки внедряемых инноваций;
3. Разработка структуры и содержания профиля инновационной компетенции преподавателя;
4. Создание экспериментальной лаборатории «Инновационные технологии обучения государственных служащих»;
5. Научно-методическое обеспечение инновационной деятельности ППС.

Результатом этапа проектирования явилась данная программа:

**Программа инновационного образования ППС
Академии государственного управления при Президенте
Республики Казахстан (2012–2013 учебный год)**

№	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные	Форма завершения
1	Разработка Плана мероприятий по внедрению инновационных технологий обучения в образовательный процесс Академии	Октябрь 2012 г.	Центр академических программ	Утверждение на НМС
2	Проведение мониторинга и оценки инновационных технологий обучения, используемых в образовательном процессе Академии	Ноябрь 2012 г. Май 2013 г.	Центр академических программ	Обсуждение результатов с заведующими кафедрами, предложения по коррекции
3	Организация обучающих семинаров, мастер-классов, тренингов по развитию инновационной компетентности преподавателей с привлечением экспертов ЕС и зарубежных вузов-партнеров	В течение года	Центр академических программ	Отчеты

продолжение

№	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные	Форма завершения
4	Организация семинаров преподавателей, прошедших зарубежную стажировку по программе «Болашак», по ознакомлению ППС с международным опытом в области инновационных технологий обучения	В течение года	Экспертная группа ППС	Программы, отчеты о проведении
5	Формирование экспертной группы по анализу и оценке качества преподавания и внедрения инновационных технологий обучения в образовательный процесс Академии 5.1. Посещение экспертной группой открытых занятий ППС с последующим анализом и оценкой качества преподавания и применяемых инновационных технологий обучения	Октябрь 2012 г. В течение учебного года в соответствии с графиком открытых занятий ППС	Центр академических программ	Приказ о составе экспертной группы Протоколы обсуждения посещенных занятий
6	Создание при Центре академических программ Академии экспериментальной лаборатории «Инновационные технологии обучения государственных служащих»	Февраль 2013 г.	Центр академических программ	Разработка Положения, утверждение на НМС, презентация Лаборатории
7	– Научно-методическое обеспечение инновационной образовательной деятельности ППС: Разработать: – «Положение об открытом занятии»; – критерии оценивания качества занятия и эффективности, применяемых инновационных технологий в учебном процессе Академии; – экспертную карту оценки эффективности внедрения инновационных образовательных технологий в учебный процесс Академии; – методическое пособие «Обучение для инноваций» : международный опыт использования инновационных образовательных технологий	Март 2013 г.	Центр академических программ Экспертная группа Члены экспериментальной лаборатории «Инновационные технологии в обучении государственных служащих»	Утверждение на НМС

продолжение

№	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные	Форма завершения
8	Обобщение инновационного педагогического опыта: подготовка научно-методического сборника ППС Академии	июнь 2013 г.	Центр академических программ	Подготовка сборника к рассмотрению на НМС
9	Анализ и подготовка предложений по дальнейшему развитию инновационной образовательной деятельности ППС	июнь 2013 г.	Центр академических программ	Отчет Академии

Реализация программы предусматривала, в первую очередь, повышение квалификации преподавателей в сфере инновационных технологий обучения. С этой целью Центром академических программ Академии были организованы обучающие семинары, тренинги, мастер-классы по изучению и обмену передовым педагогическим опытом в области инновационных технологий обучения с привлечением экспертов ЕС и зарубежных вузов-партнеров. Так, в течение 2012–2013 учебного года были организованы и проведены следующие мероприятия вузов-партнеров:

Семинары с участием вузов-партнеров

№	Ф. И. О. зарубежного ученого, звание, должность	Страна, университет	Название мероприятия	Дата проведения
1	Ласло Марец, профессор	Амстердамский университет, Шотландия	Мастер-класс по обмену опытом электронного управления обучением	15.09. 2012 г.
2	Нуреев Р. М., доктор экономических наук, профессор	Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»	Семинар на тему: «Концепции долгосрочного социально-экономического развития России: мифологемы и реальность»	22.09. 2012 г.
3	Марголин А. М., доктор экономических наук, профессор, заслуженный экономист РФ, и. о. ректора	Московский городской университет управления Правительства Москвы	Семинар на тему «Новые технологии организации учебного процесса и реализации исследовательских проектов»	13.10. 2012 г.
4	Гаутам Ядама, доктор PhD, профессор	Вашингтонский университет (США)	Семинар на тему «Междисциплинарные исследования в науке»	16.10. 2012 г.
5	Олейник А. Н., PhD	Мемориальный университет Нью-фаудленда	Семинар-тренинг на тему: «Применение контекст-анализа в государственном управлении»	19.12. 2012 г.
6	Абазов Р. Ф., профессор	Колумбийский университет, США	Семинар-тренинг на тему: «Разработка кейс-стади»	25.01. 2013 г.

№	Ф. И. О. зарубежного ученого, звание, должность	Страна, университет	Название мероприятия	Дата проведения
7.	Гарайсен Р., профессор	Институт доктора Майера-Камберга, г. Мюнхен, Германия	Семинар на тему: «Презентация и самопрезентация в профессиональном и общественном контексте»	
8	Жерар Марку, профессор	Парижский университет 1, Франция	Новые методы проведения занятий по государственному управлению: кейс-стади, проектные методы	21–22. 02 2013 г.

В рамках организованных Академией мероприятий отрабатывались следующие профили инновационной компетенции ППС:

- понимание современной парадигмы компетентностного подхода в обучении и требований к подготовке компетентных и конкурентоспособных специалистов;
- умение организовывать учебный процесс на основе компетентностного подхода;
- умение использовать в обучении различные интерактивные методы проблемного изложения материала, проектного и контекстного обучения, систему развивающих заданий и упражнений;
- умение структурировать и разбивать учебно-методический материал на модули, создавать гипертекстовые файлы;
- умение обеспечить интерактивное взаимодействие преподавателя с членами группы и самих членов группы;
- умение учитывать особенности работы в информационно-образовательной среде;
- способность прогнозировать изменение модулей учебно-методического комплекса, на основе изучения тенденций динамического развития содержания профессионального образования.

Появление новых учебных дисциплин, пополнение информационной базы требуют постоянного поиска новых педагогических технологий и форм обучения. В такой ситуации более эффективным является предоставление преподавателю самостоятельного выбора педагогических технологий, использования сети Интернет и различных аудио-, видеоносителей, инновационных форм, приемов и способов обучения. Поэтому важным направлением в методической работе Академии являются мониторинг и анализ оценки эффективности внедрения преподавателями инноваций, создание условий для их успешной разработки и применения. На этом этапе проводилась следующая работа:

1) подготовлен и издан приказ № 01-04/378 от 13 октября 2012 г. «О создании Экспертной группы по оценке качества преподавания ППС и внедрения инновационных технологий обучения»;

2) разработаны и утверждены положения, регламентирующие инновационную деятельность ППС Академии: «Положение об открытом занятии», «Критерии оценки качества открытых занятий ППС», «Экспертная карта оценки эффективности внедрения инновационных технологий в учебный процесс Академии»;

3) составлен и утвержден график открытых занятий ППС.

Деятельность экспертной группы была направлена на анализ и оценку открытых занятий преподавателей, в соответствии с утвержденными критериями качества открытых занятий. Особое внимание в ходе занятий обращалось на

умение преподавателя использовать инновационные методы преподавания и технологии обучения, направленные на реализацию компетентностного подхода в обучении государственных служащих. По итогам открытых занятий экспертной группой проводится оценка качества, высказываются замечания и рекомендации по повышению качества обучения.

Эффективность внедряемых инноваций в образовательный процесс Академии определяется с помощью мониторинга, результаты которого докладываются и обсуждаются на заседании Научно-методического совета Академии. Цель мониторинга – изучение и оценка инновационных технологий обучения, используемых преподавателями в образовательном процессе Академии; выявление условий повышения эффективности результатов обучения, распространение передового педагогического опыта ППС Академии, разработка программ развития и стимулирования инновационной деятельности преподавателей, оказание им методической помощи. С этой целью при Центре академических программ была создана экспериментальная лаборатория «Инновационные технологии обучения государственных служащих», основными задачами которой явились:

- изучение и обобщение опыта высокорейтинговых мировых университетов по внедрению инноваций в образовательный процесс и их адаптация к потребностям обучения государственных служащих;
- создание экспериментальной площадки по внедрению инновационных технологий обучения в образовательный процесс Академии;
- научно-методическое и информационное обеспечение реализации инноваций в обучении государственных служащих.

Были созданы творческие группы из числа преподавателей Академии для разработки инновационных технологий обучения и их внедрения в образовательный процесс Академии.

В настоящее время в Академии значительно активизировалась инновационная деятельность преподавателей, в учебный процесс внедрены различные инновационные методы: кейс-стади, проектное обучение, моделирование, «мозговой штурм», «дискуссия», basket-метод, методы обучения, основанные на самостоятельном поиске информации; формы обучения, такие как семинар-тренинг, семинар-диспут, ролевая и деловая игра, технологии обучения в сотрудничестве, онлайн-конференция с использованием современных информационных ресурсов и технологий и др. Результатами внедрения в образовательный процесс Академии инновационных технологий обучения являются творческие и исследовательские проекты обучающихся, их умения представлять результаты исследований в виде презентаций на занятиях, аргументированно выступать с докладами, владение технологиями работы в команде, системного анализа практических ситуаций в своей профессиональной деятельности. Как показали наши наблюдения, они реально становятся активными участниками процесса познания, у них развиваются коммуникативные умения, формируются профессиональные компетенции.

Таким образом, приоритетная направленность на использование инновационных технологий обучения в образовательном процессе Академии сделала возможным привлечение широкого круга преподавателей к их освоению и внедрению и позволила утверждать, что инновационность становится основной составляющей в профессиональной деятельности преподавателей Академии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Концепция развития Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан. – Астана, 2012. – 15 с.

- 2 Diamond Jared. Collapse. How Societies Choose to Fail or Survive. 2005. p. 498–521; Даймонд Джаред Коллапс. Почему одни общества выживают, а другие умирают. – М., 2008.
- 3 Скок Г. Б. Концептуальный подход и методические материалы для анализа, оценки и самокоррекции педагогической деятельности преподавателя на этапе подготовки к аттестации. – Новосибирск: НЭТИ, 1991.
- 4 Руднева Т. И. Педагогика профессионализма. – Самара: Изд-во Самар. ун-та, 2002.
- 5 Соловова Н. В. Организация и виды методической работы в вузе. – Самара: Универс групп, 2006.
- 6 Бордовская Н. В., Титова Е. В. Методика оценки качества деятельности преподавателя вуза. – СПб.; Архангельск: Изд. центр Помор. гос. ун-та, 2003.
- 7 Сластенин В. А., Подымова Л. С. Педагогика: инновационная деятельность. – М.: ИЧП Издательство Магистр, 1997.

Н. П. Калашникова,
заведующая кафедрой
«Государственная политика» НШГП
Академии государственного управления
при Президенте Республики Казахстан,
доктор политических наук



ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация

В статье рассматриваются современные инновационные методы и технологии, применяемые в процессе обучения государственных служащих в НШГП и ИДО ГС. Данные методики апробированы на занятиях; наиболее востребованы у магистрантов и слушателей; способствуют развитию профессиональных компетенций и коммуникаций.

Аңдатпа

Мақалада МСҰМ-де және МҚ ҚББИ-да мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесінде қолданылатын қазіргі инновациялық әдістер мен технологиялар қарастырылады. Аталған әдістер сабақтарда анықталды; магистранттар мен тыңдаушыларда көбірек талап етіледі; кәсіптік құзырет пен байланыстың дамуына мүмкіндік туғызады.

Abstract

In article modern innovative methods and the technologies applied in the course of training of civil servants in NSchPP and ISE of CS are considered. These techniques are approved on occupations; most demanded at undergraduates and listeners; promote development of professional competences and communications.

В течение 2012–2013 учебного года профессорско-преподавательский состав кафедры в процессе обучения магистрантов НШГП и других институтов, а также в процессе повышения квалификации государственных служащих использовал широкий спектр разнообразных инновационных форм и методов. Это способствовало улучшению качества преподаваемого материала, использованию полученных новых методик в практической деятельности. Разрабатываемые методики, с активным включением интерактивных форм, носят практико-ориентированный характер и направлены на развитие компетенций государственных служащих.

На кафедре сформированы для этого обучающие кейсы на бумажных и электронных носителях по каждой дисциплине, включая учебно-методические комплексы, а также банк данных по преподаваемым в НШГП элективным дисциплинам.

В целях обмена опытом и научно-методическими разработками разработана специальная таблица по конкретным дисциплинам с использованием инновационных форм, что позволяет проводить систематический анализ наиболее эффективных разработок. В ней также отражаются результаты их внедрения посредством итоговых работ и проектов магистрантов. Рейтинговый анализ применяемых ППС кафедры инновационных форм в образовательном процессе показал их высокую значимость как наиболее востребованной формы компетентностного подхода к подготовке государственных служащих.

Программная структура учебного процесса в НШГП подразумевает внедрение инновационных образовательных технологий и методик, таких как прикладные работы слушателей (capstone проекты), разработка собственных казахстанских кейсов и т. д. К примеру, по заказу госоргана сформирован кейс «Основные концепты модернизации государственной молодежной политики в свете Стратегии «Казахстан-2050», который эффективно используется как в обучении, так и практической деятельности государственных служащих, в данном

случае – начальников областных управлений по вопросам государственной молодежной политики и центральных органов.

Молодежной проблематике и теме взаимодействия государственных органов с молодежными организациями посвящены различные современные формы практико-ориентированных программ: интегративные упражнения ««Индикаторы и оценка деятельности госорганов и ИГО на молодежном направлении»; сложные интегративные упражнения: «Мониторинг действующего законодательства Республики Казахстан, регулирующего отношения в сфере молодежной политики»; «Финансирование и межведомственное взаимодействие: мониторинг ведомственных государственных программ в сфере молодежной политики; Tacit-knowledge (аналитические дискуссии): «Проблема взаимодействия государства и молодежных организаций, межсекторального взаимодействия»; презентация в стиле коучинга (тренинга): «Мониторинг эффективности социальных лифтов»; панельная дискуссия «Государственный социальный заказ: проблемы правоприменительной практики» и др.

В данной статье рассмотрены примеры наиболее востребованных инновационных форм в обучении государственных служащих.

Деловая игра (Business game, Business play) – метод имитации (подражания, изображения) принятия решений в различных искусственно созданных ситуациях путем разыгрывания соответствующих ролей, индивидуальных и групповых, по заданным и выбранным самими участниками игры правилам.

Деловая игра – это коллективная целенаправленная деятельность учащихся по усвоению дисциплин или разделов с помощью делового имитационного моделирования. Существует много разновидностей метода деловых игр. Данная форма обучения является коллективным методом, в результате игры формируется коллективное мнение при защите мнения своей группы игроков и критике других групп, игра позволяет вовлечь в занятие максимальное количество студентов, при этом участники выполняют определенные роли, а поскольку в основном интересы разных ролей не совпадают, решение приходится принимать в условиях конфликтных ситуаций. Применение в деловых играх моделей реальных жизненных ситуаций позволяет максимально приблизить процесс обучения к практической деятельности будущих специалистов. Данный метод обучения широко применяется профессорско-преподавательским составом кафедры. К примеру, в рамках круглого стола-семинара «Государственная служба: новое законодательное наполнение» для докторантов специальности «Социальная работа» и магистрантов НШГП активно использован метод **ролевой игры** – «Я депутат Парламента РК» для проведения анализа поправок в законодательство о государственной службе в рамках широкого их обсуждения в Парламенте Республики Казахстан.

Метод case-study или метод конкретных ситуаций (от англ. case – ситуация) – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач-ситуаций (решение кейсов). Данный метод относится к неигровым имитационным активным методам обучения. Он эффективен, прежде всего, для формирования таких ключевых профессиональных компетенций менеджеров в процессе обучения, как коммуникабельность, лидерство, умение анализировать в конкретные сроки большой объем неупорядоченной информации, принятие решений в условиях стресса и недостаточной информации. Акцентирование внимания на активном участии студентов в изучении и обсуждении конкретных ситуаций – это отличительная особенность именно западного стиля обучения. Написание, подготовка по полной программе конкретных ситуаций в методическом отношении позволяют в достаточной степени овладеть данной методикой, пройти весь цикл работы над ситуацией.

Единого понимания сущности данного метода в мировой науке, в том числе американской, где он давно практикуется, не существует. Под определение case

study — исследование случаев (событий), происходящих на каких-то объектах, с какими-то действующими лицами, — подпадает целая группа методов: биографический, исторический, наблюдение и даже эксперимент. Так, Дж. Митчелл определяет case study как «детальное рассмотрение события или серии взаимосвязанных событий, которые, по мнению исследователя, представляют определенные теоретические принципы»; Р. Иин описывает его как эмпирическое исследование, которое изучает явление в реальном жизненном контексте, когда границы между явлением и контекстом размыты; Уолкер отнес case study к группе качественных исследований, в которых преимущественно используются глубинные интервью, групповые интервью, описания, неколичественные исследования, делающие акцент на истории и контексте происходящих событий, избегающие обобщений и исходно ориентированные на понимание социальной жизни через представления действующих лиц.

Первый учебник по написанию ситуационных упражнений был опубликован Коуплендом в 1921 году при активном участии декана Гарвардской бизнес-школы Воласа Донама (Wallace B. Donham). Как уже отмечалось, анализ ситуаций начал использоваться при обучении управленцев, в основном на экономических специальностях вузов, в первую очередь как **метод обучения принятию решений**. Тем не менее развитие метода проходило в то время весьма противоречиво.

С одной стороны, использование метода анализа ситуаций привело к широкому распространению игровых и дискуссионных методов обучения, но с другой стороны, давление идеологии, закрытость системы образования постепенно вытесняли метод из учебных аудиторий.

Новая волна интереса к методике кейс-стади относится к 90-м годам. В вузах началось массовое обновление преподаваемых дисциплин и курсов. Менеджмент, маркетинг, политология, социология стали заполнять образовательный процесс, неся за собой расширение числа интерактивных методов обучения.

Кейс-метод предполагает подключение нескольких видов аналитической деятельности, возможных при осмыслении ситуации. А это требует высокого уровня методологической культуры. Он (метод) имеет общие корни, к примеру, с методом индивидуальной социальной работы со случаем (case work), который до сих пор практикуется в качестве важной диагностической процедуры для идентификации условий жизни и проблем клиента. Главное преимущество «анализа случая» — разнообразие информативности.

Можно выделить две разновидности таких исследований. Одна из них — монографический «анализ случая». Его стратегия предполагает выявление взаимосвязи предмета исследования с объектом: развитие какого-то процесса рассматривается в зависимости от эволюции организационно-экономической и социокультурной среды его протекания, когда эта среда представляет собой его непосредственную и относительно замкнутую «надсистему» (например, предприятие).

Другая разновидность «анализа случая» (иначе — сквозная, или межобъектная) выделяет предмет исследования, пересекающий границы разных объектов, например, текучесть кадров с одного предприятия на другое, маятниковая миграция, межорганизационные процессы нововведений и т. д. Дает исследователю возможность выступать в качестве консультанта, т. е. составлять конкретные рекомендации по решению выявленных проблем, причем делать это в соответствии со спецификой данного объекта.

Начиная с 1970 года за рубежом стратегия кейс-стади оказалась востребованной в управлении социальными службами при оценке их эффективности.

На кафедре «Государственная политика» данный метод активно используется в преподавании дисциплин, в том числе и элективных. Например, в рамках

дисциплин «Политический анализ» и «Методология научных исследований» для магистрантов НШГП в форме кейс-стади рассматривалась тема «Методика разработки индикаторов оценки госоргана, отражение их в стратегических планах госоргана». В рамках элективного курса «Современный политический процесс и технологии» в формате кейс-стади – тема: «Этнополитическая ситуация в современном Казахстане» и др.

Интерактивная классная комната (или видеоконференция) – это технология, которая позволяет людям видеть друг друга, обмениваться данными и совместно работать в интерактивном режиме, используя возможности привычного компьютера, максимально приближая общение на расстоянии к реальному живому общению. В данном случае рассматриваются вопросы обучения, к примеру, навыкам каких-либо операций и манипуляций, то есть сопоставление теории и практики одновременно. Или есть возможность прослушать лекцию известного профессора по данной проблеме согласно тематическому плану.

Данные методики внедряются в обучающий процесс профессорами кафедры. Например, **интерактивная классная комната** «Медиаия в молодежной среде» на авторском семинаре «Модернизация государственной молодежной политики РК» Института дополнительного образования государственных служащих эффективно использована с участием зарубежных и отечественных экспертов. Привитие современных форм посредничества *versus* переговоров и арбитража – важный компонент адаптации в молодежной среде. Данный метод, безусловно, требует безупречности технического сопровождения занятий. Вместе с тем апробированные интерактивные методики обучения, как показала практика их применения, наиболее доступны, востребованы и интересны слушателям.

Таким образом, необходимость внедрения инновационных методов обучения подчеркивает актуальность составляющих компетентностного подхода. Каждый метод имеет свои характеристики и особенности, которые позволяют представить учебный материал не только в традиционном, но и более доступном для восприятия государственных служащих визуально-вербальном виде. Использование данных методик в сочетании с традиционными видами позволяет в обучении государственных служащих эффективно развивать профессиональные, управленческие и личностные компетенции. Полагаем, что создание в Академии единой Базы данных инновационных методов и технологий в обучении государственных служащих позволит значительно разнообразить образовательный процесс, максимально приблизить его к запросам практики и ожиданиям государственных органов в подготовке управленцев новой формации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Зельдович Б. З. Роль активных методов в интенсификации учебного процесса//Инновационные методы в образовании. Сборник тезисов. – С. 32–33.
- 2 Ермаков А. В. Использование мультимедийных технологий в образовании. – С. 28–29.
- 3 УМК и авторские программы ППС кафедры «Государственная политика» в ИДО ГС.

Л. Т. Нуркатова,
заведующая кафедрой «Социальная
политика» Национальной Школы
государственной политики (НШГП),
доктор социологических наук, профессор



СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПОДГОТОВКИ НОВОЙ ГЕНЕРАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ (НА ПРИМЕРЕ НШГП)

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы социального проектирования как специфической деятельности государственной службы, связанной с научно обоснованным определением вариантов развития социальных процессов и явлений и с целенаправленным коренным изменением конкретных социальных институтов. В частности, разработка технологий играет важную роль в деятельности государственной службы и социальной сфере в развивающихся моделях решения проблем и координации механизмов реализации. На примере проведения ролевой игры показаны процесс разработки государственной политики, условия эффективности процесса реформирования. Ко времени проведения данной игры у слушателей должны быть сформированы первичные навыки социального проектирования. Данная игра носит характер не только проективный, но является и управленческой и одновременно исследовательской.

Аңдатпа

Мақалада мемлекеттік саясатқа кадрларды даярлауда әлеуметтік жобалаудың мәселелері қарастырылады. Сонымен қатар, әлеуметтік жобалау нақты бір әлеуметтік институттарды өзгертуде әлеуметтік процестер мен құбылыстарды дамыту түрлерінің ғылыми негізделген анықтамасымен байланысты өзіндік қызмет ретінде анықталынады. Мемлекеттік қызметтің және әлеуметтік саланың іс-әрекетінде маңызды рөл атқаратын жобалаудың технологиялары әлеуметтік проблемаларды шешу, оларды іске асыру механизмдерін үйлестіру үлгілерін өңдеудегі мүмкіндіктері баяндалады.

Abstract

The issues of social designing in a professional training for a public policy are highlighted in the article. Thus social designing is considered as the specific activity connected with scientifically well-founded definition of development variants of social processes and the phenomena with purposeful change of concrete social institutes. In particular, design technologies representing the important role in activity of civil service and social sphere in whole will allow developing models of solving social problems and coordination of their realization mechanisms.

Социальное проектирование как направление социологической науки появилось в прошлом столетии, когда стало очевидным, что игнорирование социальных аспектов развития чревато серьезными издержками в функционировании современных обществ. На первых этапах своего становления оно было производным от научного и технического проектирования. Исторически научно обоснованные методы проектирования впервые стали применяться в архитектуре и машиностроении (Генри Форд). В дальнейшем все большее распространение получает проектирование при решении проблем расселения, а также при развитии систем управления.

Исходные принципы социального проектирования разрабатывались Я. Дитрихом, Т. Тиори, Д. Фраем и другими исследователями [1].

Проектирование, будучи одной из форм выработки и принятия решения, выступает как важный элемент цикла управления, обеспечивающий реализацию других его функций. Однако социальное проектирование в отличие от планирования в меньшей степени обуславливает, детерминирует другие функции управления, так как допускает многовариантность решений, исходя из имеющихся материальных, трудовых и финансовых ресурсов.

Эта задача несколько изменяется, когда речь идет о реорганизации (реконструкции) существующих социальных процессов или социальных институтов на принципиально иных основах. В этом случае проектирование направлено на поиск и обоснование таких средств, которые предполагают возможность их воспроизведения или замены в различных ситуациях.

Социальный проект как источник информации представляет собой связанные определенной зависимостью сознательно разработанные научно обоснованные характеристики, дающие конкретные знания о будущем желаемом состоянии социальной системы или процесса. Нужно отметить, что социальный проект представляет собой предписывающую модель. В проекте отражено будущее желаемое состояние системы, которое возникает при определенных действиях людей, наличии определенных финансовых, трудовых, материальных, топливно-энергетических и других ресурсов, в том числе интеллектуальных, познавательных, эвристических, ценностных.

Социальное проектирование дает возможность оценить обоснованность прогноза, разработать научно обоснованный план социального развития. Проектирование учитывает и возможность неудачного эксперимента по проверке идей, так называемый отрицательный результат. При его получении необходим тщательный анализ причин, которыми вызвано несоответствие в решении поставленных задач. Процесс социального проектирования также называют «социальным конструированием».

Конструктивная деятельность – это поле творческого освоения социальной действительности. Она базируется на том, что, наряду с наиболее вероятной тенденцией, существуют менее вероятные, но реально возможные.

Кроме того, обычно имеется запас внутренних социальных ресурсов, который может быть мобилизован для решения данной социальной задачи. И, наконец, перспективные цели, близкие по содержанию, могут на каком-то этапе меняться своим положением или одна и та же цель обеспечивается различными средствами.

Итак, социальное проектирование – это специфическая деятельность, связанная с научно обоснованным определением вариантов развития социальных процессов и явлений и с целенаправленным коренным изменением конкретных социальных институтов.

Без грамотно построенной стратегии социального развития невозможно ожидать вообще никакого развития страны. И хороший уровень управления в том или ином регионе не позволяет серьезно «подтянуть» всю систему управления в целом.

Вместе с тем расширение круга регионов, пользующихся современными методами проектно-ориентированного управления, позволяет рассчитывать на накопление некоей «критической массы», наличие которой изменит и качество государственного управления в Казахстане.

Следовательно, сверхактуальным следует назвать постепенное внедрение и последовательное укоренение в казахстанской практике (в том числе на республиканском уровне и на уровне местного самоуправления) самого подхода, позволяющего не только фиксировать произошедшие изменения и реагировать на происходящие события, но и осуществлять комплексный, всесторонний анализ происходящего. Кроме того, такой подход, прогнозирование ближайшего и более отдаленного будущего и на основе этого – перспективное планирование и осуществление эффективных, проектно оформленных действий.

В этом смысле система местного управления представляет собой удобную площадку для:

- более детализированного взгляда на ту или иную социальную проблему, являющуюся острой и актуальной для данной местности;

- описания тематического поля социального проектирования на местном уровне – поля, в спектре проблем которого в ближайшем будущем вполне возможны активные, проектно построенные действия;

- демонстрации метода социального проектирования в масштабах образования (и в целом на уровне местного самоуправления).

В свою очередь, внимательный взгляд на метод социального проектирования позволит попробовать построить действующую модель, которая в дальнейшем может быть тиражирована в других образованиях и регионах. Так, например, проектный подход весьма распространён в США, где для обозначения требуемых свойств задач даже используется аббревиатура – SMART (слово, означающее в английском языке умный, остроумный, находчивый). Состоит это слово из пяти букв, обозначающих слова: specific (точный), measurable (измеримый), achievable (достижимый), real (реальный), time-bounded (ограниченный во времени). Именно такими свойствами должна обладать формулировка каждой задачи в проекте.

В общем, все люди, так или иначе, создают проекты: семью, свою будущую профессию, бизнес и просто реализуют интересные идеи. В переводе с латинского «проект» означает «брошенный вперед», замысел. Но не все проекты оказываются эффективными. Социальное проектирование позволяет добиваться положительных результатов в реализации задуманных проектов.

В 2009 году в Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан была создана Национальная Школа государственной политики (НШГП). Идея данного проекта заключается в том, что Школа призвана стать современным образовательным институтом, высшим звеном в системе отбора и подготовки будущих лидеров и выполнять ключевую роль в создании и развитии нового состава элитной профессиональной государственной службы. Повышение роли кадровой политики и ее новый статус национального приоритета требуют соответствующего выстраивания институциональной и интеллектуальной базы. Поэтому для обеспечения государственной службы высокопрофессиональными кадрами и была создана система специальной подготовки и обучения государственных служащих.

Миссия Школы – посредством образовательного процесса, основанного на лучшей мировой практике, подготовить плеяду высокопрофессиональных государственных служащих со стратегическим государственным мышлением, способных вывести Казахстан в число пятидесяти наиболее конкурентоспособных стран мира.

Школа ставит перед собой две большие задачи. Первая – подготовка государственных служащих высшего звена с новым государственным мышлением, с отличной аналитической экспертной подготовкой в области государственной политики – с помощью новых подходов к обучению, к формированию методологии инструментария. Вторая задача заключается в том, чтобы школа стала новым центром прикладной науки.

Для того чтобы эффективно решать проблемы, любые управленческие структуры вынуждены жить и работать одновременно в двух измерениях – в настоящем (тактика, управление функционированием системы) и будущем (стратегия развития). Несмотря на разнообразие проектов, их анализ обычно следует некоторой общей схеме, которая включает специальные разделы, оценивающие коммерческую, техническую, финансовую, экономическую и институциональную выполнимость того или иного проекта. Важную роль в деятельности государственной службы, в том числе в социальной сфере, играют технологии проектирования, задачи которого состоят в выработке организационных моделей решений социальных проблем, координации механизмов их реализации.

Среди дисциплин, включенных в учебный план НШГП, выделяются профилирующие, которые могут быть разделены на несколько основных блоков:

экономический, правовой, управленческий и социально-политический. В каждом из них имеется теоретический и прикладной уровень, состоящий из зарубежного и отечественного компонентов. Дисциплина «Социальное проектирование» выступает в качестве их технологической основы.

Целью изучения данной дисциплины являются: формирование системы знаний о методологии и методике профессиональной деятельности по социальному проектированию; развитие навыков применения технологии моделирования при научном обосновании важнейших общегосударственных проблем и задач; овладение практикой использования полученных знаний и навыков при разработке государственных программ и планов.

Основные задачи дисциплины «Социальное проектирование»:

- дать сущностные характеристики прогнозирования и проектирования в структуре научного предвидения и алгоритме социального управления;
- раскрыть технологические этапы и методы социального прогнозирования, стадии и инструментарий проектно-созидательной деятельности;
- охарактеризовать особенности развития явлений и процессов (объектов прогнозирования), потенциальные возможности когнитологии и проблемно-ситуационного анализа в государственном управлении.

В рамках дисциплин «Социальное проектирование», «Социальная политика» проводится ролевая игра «Общая характеристика социальной политики государства». Она может проводиться как интегрированное занятие, в рамках СРМП (СРМД) и СРМ (СРД). В рамках лекционного материала слушателям дается характеристика системы управления социальной сферой, компетенций министерств. Характеризуются основные направления реформирования отдельных сфер социальной политики. Показываются процесс разработки государственной политики, условия эффективности процесса реформирования. Ко времени проведения данной игры у слушателей должны быть сформированы первичные навыки социального проектирования. Данная игра носит характер не только прожективный, но является и управленческой и одновременно исследовательской. Рекомендуются проведение в форме открытого занятия, конкурсов. Работы слушателей в процессе подготовки к игре могут быть продолжены в качестве научно-исследовательских работ для участия в научно-практических конференциях. Игра сочетает в себе требования к деловой игре и социальному проектированию.

Слушатель должен

Знать:

- структуру социальной сферы;
- характеристику государственной политики в социальной сфере на современном этапе.

Цели игры: систематизация знаний о системе управления социальной сферой, формирование умений анализировать сущность реформирования рассматриваемого направления государственной политики Казахстана.

Задачи:

- развитие умений анализировать и вести дискуссию;
- формирование гражданской позиции;
- актуализация знаний в сфере управления социальной политикой.

Формируемые компетенции:

- инновационно-исследовательская;
- умение стратегического планирования.

Ожидаемые результаты: развитие навыков социального проектирования, систематизация знаний в сфере государственной политики.

Общие рекомендации для подготовки

Перед игрой слушатели разбиваются на группы, каждый получает свою роль и знакомится с правилами проведения игры, заданием. Для каждого игрока предусматривается четкая инструкция. Для подготовки к деловой игре слушателям предоставляется список основной и дополнительной литературы, основных источников в виде законодательных актов. Перед непосредственным проведением игры необходимо провести консультацию с каждой группой участников по вопросам структуры выступления, проведения исследования и представления материала. Каждый игрок должен иметь соответствующий бейдж с наименованием должности и представляемого министерства, средств массовой информации.

Данная игра имитирует открытое совещание членов правительства по вопросам эффективности социального реформирования в РК. На данном совещании присутствуют не только министры и их заместители, но и средства массовой информации, которые представляют интересы общества и должны будут после данного совещания донести до него результаты открытого обсуждения в форме информации на портале Академии.

Каждая группа должна начинать свое выступление с определения той сферы общественного развития, которую она представляет, и ее значения. Компетенция министерства. Основные нормативно-правовые акты, регулирующие данную сферу. Основные направления реформы.

Основу выступления каждого министерства представляет мини-исследование по одной из предложенных тем. Для каждого министерства перечень тем свой. В должностной инструкции, разработанной для каждой группы участников, описываются основные вопросы, подлежащие раскрытию в рамках выбранной темы.

Группы, представляющие министерства, должны строить свои выступления с позиции государственных органов. Их цель – убедить общество в эффективности проводимых реформ, делать акцент на положительной динамике происходящих изменений. При этом члены правительства должны объективно оценивать свою собственную деятельность и деятельность своих коллег. Поэтому допускается аргументированная критика, в том числе со стороны других министерств.

Члены правительства, отмечая проблемы в исследуемой сфере, должны не только констатировать факт, но и предлагать пути решения данных проблем.

Средства массовой информации, представители общественности готовят выступление о социальных проблемах в сфере образования, здравоохранения, жилищной обеспеченности. Начать выступление можно рекомендовать с характеристики понятия «социальное государство». Следует привести статистические данные, провести опрос граждан, таким образом, позиция группы будет не только аргументированной, но и убедительной. Возможно рассмотрение зарубежного опыта формирования социальной политики государства.

Для подготовки участникам отдельной подгруппы следует сразу распределить полномочия и порядок выступления.

Перед началом игры преподавателю необходимо подготовить проспект, в нескольких экземплярах для участников и гостей, приглашенных на игру.

Примерный состав участников игры (из числа группы НШГП):

- ведущий (преподаватель);
- Премьер-министр (Приложение 1);
- средства массовой информации, представители общественности (3 человека) (Приложение 2);
- Министерство образования и науки (3 человека) (Приложение 3);
- Министерство здравоохранения, МТСЗН (также по 3 человека) (Приложение 4);

– эксперты (2, а также слушатели других групп, приглашенные преподаватели).

Примерная тематика мини-исследований:

- а) молодежная политика;
- б) кадровая политика в сфере здравоохранения;
- в) формы поддержки материнства и детства;
- г) социальная поддержка детей-сирот;
- д) реформирование профессионального образования;
- е) развитие физической культуры и спорта.

Сценарий игры

Ведущий: Добрый день, я приветствую вас на деловой игре «Социальная политика». Целью проведения данного мероприятия является формирование определения путей и способов совершенствования социального управления как части государственной политической системы, для выработки оптимальных решений в игровой обстановке. (Представляет участников игры).

Выступление Премьер-министра. 5–7 мин.

Премьер: Добрый день! Приветствую вас, уважаемые члены правительства и представители прессы, на открытом совещании по вопросам социальных реформ в Республике Казахстан. Сегодня мы должны совместно проанализировать эффективность проводимых реформ, выявить те проблемы, которые возникают в социальной сфере, и разработать пути их решения (далее он представляет свой доклад согласно инструкции). Теперь мы слушаем членов министерств, которые выступят с докладами о результатах своей работы. Первым мы заслушиваем министерство здравоохранения.

Выступление группы Министерства здравоохранения – до 15 мин.

Премьер: Спасибо за выступление, пожалуйста, вопросы по данному выступлению (задаются вопросы). Для обсуждения итогов работы приглашается министерство образования и науки.

Выступление группы Министерства образования и науки – до 15 мин.

Премьер: Спасибо за выступление, пожалуйста, вопросы по данному выступлению (задаются вопросы).

Выступление представителей средств массовой информации, общественности – до 15 мин.

Ведущий: Я прошу вас обратить внимание на письменное обращение Президента, пришедшее в адрес всех присутствующих на данном открытом совещании. (На экране представлено обращение, зачитывается ведущим):

«Уважаемые участники совещания! С целью повышения эффективности работы правительства РК прошу по итогам данной встречи выработать совместные предложения по вопросам повышения эффективности взаимодействия министерств между собой, а также с прессой, которая является посредником между властью и обществом. Для этого предлагаю каждому министерству разработать предложения в адрес других министерств и прессы. Средствам массовой информации предлагаю разработать предложения в адрес правительства по поводу взаимодействия власти и СМИ. На совместном совещании утвердить лучшие предложения».

Ведущий: 5 минут дается каждому министерству и СМИ для выработки данных предложений, затем они должны будут вынесены на всеобщее обсуждение.

Совещание каждой группы. Разработка предложений – 5 мин.

Внесение предложений каждой группой – 5 мин.

Совместное совещание всех групп. Выбор и формулировка лучших предложений.

Премьер-министр зачитывает предложения.

Подведение итогов. Рефлексия (каждая группа высказывает свое мнение).
Оценка экспертов.

Критерии оценки

Активность студентов

- Активное участие принимали не только в выступлении, но и задавали вопросы другим участникам
- Проявили среднюю заинтересованность в выступлении, не участвовали в дискуссии, не задавали вопросы другим участникам

Аргументированность высказываний и новаторство предложений, практическая значимость исследования

- Проявили высокий уровень знания исследуемой проблемы, использовали статистические данные, провели собственное социологическое исследование, разработали предложения
- Использовали статистические данные, сформулировали проблемы; не совсем четко отвечали на вопросы, но с теоретическим материалом ознакомлены, разработали собственные предложения
- Не провели социологического исследования, выводы сформулированы только на основе теоретического анализа, затруднялись в ответах на вопросы

Соблюдение регламента

- Соблюден полностью
- Частично превысили установленное время
- Значительно превысили регламент

Построение речи

- Эмоциональная, лаконичная, с использованием категориального аппарата
- Не эмоциональная речь, частичное использование «слов-паразитов»
- Отсутствие эмоциональной окраски выступления, постоянное употребление «слов-паразитов», паузы.

Внешний вид

- Деловой стиль
- Присутствуют элементы небрежности
- Одежда не соответствует деловому стилю (джинсы, спортивная одежда)

В современных условиях умение аналитически мыслить, проектировать будущее, следовательно, и влиять на социально-политические процессы становится одним из самых ценных качеств государственного служащего.

Одним из ожидаемых результатов данного образовательного проекта является то, что по окончании курса обучения успешно освоившие программу выпускники НШГП будут рекомендованы к зачислению в кадровый резерв административных государственных служащих корпуса «А» РК.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Дитрих Я. Проектирование и конструирование. Системный подход. – М.: Мир, 1981. Тиори Т., Фрай Дж. Проектирование структур баз данных. В 2-х книгах. – Т. 1.: Пер. с англ. / Под ред. В. И. Скворцова. – М.: Мир, 1985. – 287 с.; Simon H. Administrative behavior. – N.Y., 1959; Ханика Ф. Де П. Новые идеи в области управления. Руководство для управляющих. – М., 1969; Наука и искусство проектирования. – М., 1973; Уилсон А., Уилсон М. Управление и творчество при проектировании систем. – М., 1976 и др.

2 В Казахстане создана Национальная Школа государственной политики. Интервью с С. Нурбек. «Вестник актуальных прогнозов: Россия, третье тысячелетие». № 21, 2009. – С. 108–110.

З. А. Абдильдина,
канд. экономических наук, доцент
А. А. Кенжебаева,
канд. экономических наук, профессор
Р. А. Турчкенова,
канд. экономических наук, доцент
Институт управления



CASE-STUDY (КЕЙС-СТАДИ) КАК ИННОВАЦИОННЫЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация

В статье рассматривается кейс-стади как инновационный метод обучения. Авторы акцентируют внимание на основных этапах метода кейс-стади, организации и технологии работы с кейсом, а также определяют навыки, которые дает использование данного метода, и результаты кейс-стади.

Аңдатпа

Мақалада кейс-стади инновациялық оқыту әдісі ретінде қарастырылады. Мақала авторлары кейс-стади әдісінің негізгі кезеңдеріне, кейстің ұйымдастырылуы және жұмыс жасау технологиясына, сонымен қатар осы әдістің беретін дағдыларына және кейс-стади нәтижелеріне баса назар аударады.

Abstract

The article discusses a case study as an innovative teaching method. The author focuses on the main stages of the case study method, organization and technology of a case, as well as determine the skills that makes use of this method and the results of a case study.

Метод CASE-STUDY используется преподавателем при анализе и всестороннем изучении практической ситуации.

При использовании данного метода выделяют следующие основные этапы:

1. Определение целей, построение или выбор модели ситуации;
2. Формат описания ситуации;
3. Подбор необходимых источников информации, сбор дополнительной информации;
4. Подготовка первичного материала в CASE,
5. Экспертиза;
6. Подготовка методических материалов по его использованию: презентация кейса, обсуждение, выработка предложений.

Категориальный аппарат метода кейс-стади

Основными понятиями, используемыми в данном методе, являются понятия «ситуация» и «анализ», а также производное от них – «анализ ситуации».

Использование кейс-метода позволяет интегрировать в него другие методы обучения:

- моделирование (построение модели ситуации);
- интервью, анализ документов, наблюдение;
- мысленный эксперимент;
- методы описания;
- представление проблемы, лежащей в основе ситуации;
- метод классификации;
- игровые методы («Мозговая атака», Ролевая игра);
- генерирование идей относительно ситуации;
- дискуссия, обмен мнением.

Использование метода case-study (кейс-стади) формирует следующие навыки:

Аналитические:

– умение выстраивать тренды на основе располагаемых данных, имеющейся информации; проводить сопоставительный анализ; классифицировать; работать с информацией, выделяя существенную от несущественной информации; анализировать, синтезировать, представлять информацию в табличном виде, уметь изложить информацию в логической схеме. Аналитические навыки позволяют проводить:

Проблемный анализ:

- анализ проблемного содержания ситуации;
- анализ проблемных условий ситуации;
- анализ проблемных последствий ситуации.

Системный анализ:

– анализ системы, характеризующейся структурой, элементами, функциями, свойствами

Функциональный анализ.

Структурный анализ.

Праксеологический (оптимизация) анализ:

- анализ путей оптимизации деятельности;
- моделирование деятельности и выработка алгоритма действий.

Практические:

– способность применить концептуальные положения теории, закономерности и основные принципы при анализе и исследовании практической ситуации и принятии управленческих решений.

Планирование и прогнозирование – краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный период:

- исходя из стартовых условий развития страны, состояния национальной экономики, системы государственного управления, определяются способы достижения целей в перспективе;
- построение трендовых моделей.

Творческие

– использование творческих навыков, наряду с вышеперечисленными, при генерации альтернативных решений, которые нельзя найти логическим путем.

Коммуникативные:

– умение вести дискуссию, убеждать окружающих. Использовать наглядный материал и другие медиасредства, кооперироваться в группы, защищать собственную точку зрения, убеждать оппонентов, составлять краткий, убедительный отчет.

Социальные:

– способность слышать аудиторию, проявлять уважение к мнению других людей, контролировать себя и т. д. Моральные и этические нормы поведения.

Навыки менеджмента:

– управление процессом анализа, исследования, эти навыки позволяют ответить на вопрос, как смоделировать проблему в структуре дерева решений, определить границы изучаемого случая, какие проблемы планируется рассмотреть, на какой «глубине» и в какой период.

Эффективность метода кейс-стади заключается в органичном использовании его, во-первых, как метода обучения, во-вторых, как исследовательскую методику и, в-третьих, использование данного метода преподавателем является реальным средством повышения профессиональной компетентности самого преподавателя, способом соединения учебного, образовательного и исследовательского содержания в обучении.

Выделяют следующие виды кейсов:

- практические кейсы, которые отражают реальные жизненные ситуации, данные ситуации могут сравниваться между собой, формироваться под воздействием различных факторов и описываться различными статистическими данными;
- обучающие кейсы, основной задачей которых выступает обучение;
- научно-исследовательские кейсы, ориентированные на осуществление исследовательской деятельности.

Типовая структура кейса:

- ситуация, проблема из реальной жизни, оценка уже принятых решений;
- хронологическое и последовательное описание ситуации – факторы и условия, сфера, особенности действия и участники;
- вопросы и задания для работы с кейсом;
- комментарий ситуации, представленный автором;
- порядок решения и содержание;
- предложения и рекомендации.

Организация работы с кейсом

Совместная деятельность преподавателя и слушателя. Основная задача этого этапа: формирование мотивации к совместной деятельности, проявление инициатив участников обсуждения, организация деятельности по решению проблемы.

На этом этапе возможны следующие варианты работы:

1. Текстовый вариант анализируемой ситуации тиражируется для слушателей до занятия для самостоятельного изучения и подготовки ответов на вопросы.

2. На занятии разбор предлагаемой ситуации начинается с того, что определяются сфера, отрасль, деятельность исследуемой и анализируемой ситуации. Выделяется основная проблема, лежащая в основе кейс-стади, и соотносится с соответствующим разделом изучаемой дисциплины.

3. Занятие может быть организовано в малых группах или индивидуально. Слушатели распределяются по временным малым группам для коллективной подготовки ответов на вопросы в течение определенного преподавателем времени. В каждой малой группе идут сопоставление индивидуальных ответов, их доработка, выработка единой позиции, которая оформляется для презентации. Каждая группа самостоятельно решает, кто будет представлять решение – либо коллегиально, либо спикер.

4. Выступления должны содержать анализ ситуации с использованием соответствующих методов из теоретического курса; оценивается как содержательная сторона решения, так и техника презентации и эффективность использования технических средств. Преподаватель организует и направляет общую дискуссию.

Анализ и рефлексия совместной деятельности преподавателя и слушателей. Основная задача этого этапа – выявить сильные и слабые стороны представленных слушателем результатов работы с кейсом, обозначить возможности дальнейшего улучшения познавательного и учебного освоения теоретического материала и практической реализации разбираемой ситуации.

На данном этапе проводится анализ эффективности организации занятия, выявляются проблемы организации совместной деятельности, ставятся задачи для дальнейшей работы.

В заключение занятия с использованием метода CASE-STUDY преподаватель отмечает презентации, которые дают полный ответ на поставленные до начала занятий вопросы, тем самым завершая дискуссию, проводит анализ процесса обсуждения CASE-STUDY и работы всех групп, рассказывает и комментирует действительное развитие событий, подводит итоги.

Таким образом, технология работы с кейсом в учебном процессе включает:

- индивидуальную самостоятельную работу обучаемых с материалами кейса (идентификация ситуации, выявление приоритетных задач и путей альтернативного решения, предложение рекомендуемого действия с использованием – теоретических знаний, законодательной, нормативной правовой базы, внешних и внутренних факторов, возможностей, рисков и угроз, методологии и принципов научного исследования) и др.;
- работу в малых группах (либо в индивидуальном порядке), в целях выработки согласованного решения;
- презентацию и экспертизу результатов анализа и исследования.

Результаты работы с кейсом

Учебные результаты:

- освоение новой информации;
- освоение методов сбора данных;
- освоение методов анализа;
- умение работать с текстом, выявление проблем и нерешенных задач, наличия противоречий с существующей законодательной, нормативной правовой базой;
- применение теоретических знаний на практике.

Образовательные результаты:

- Образовательные;
- Создание авторского продукта;
- Образование и достижение целей;
- Повышение уровня профессиональной компетентности;
- Формирование опыта принятия решений, в новой ситуации.

Технология обучения с использованием кейс-стади по дисциплине «Стратегическое планирование»

Проводимые в Академии занятия по курсу «Стратегическое планирование» дают теоретические знания в области государственного стратегического планирования, знакомят с действующей практикой стратегического планирования в Республике Казахстан, также большое место здесь занимает развитие навыков практического применения методологических подходов и методов разработки стратегических планов. Активный педагогический прием, используемый для обучения стратегическому планированию, – это интерактивный метод обучения. Задача магистрантов – осмыслить место и роль выбранного государственного органа (центральный, местный), определить пути решения стоящих перед ними задач (помимо функциональных), провести анализ работы государственного органа (СВОТ-анализ существующей ситуации), четко описать практические проблемы по выполнению стратегических задач государственным органом и выработать определенный алгоритм деятельности, который ведет к осуществлению его стратегических целей. В целом это дает возможность более глубокого и осмысленного усвоения комплекса теоретических знаний, ранее предложенного преподавателем на лекционных занятиях.

Ситуация, проблема из реальной жизни, оценка уже принятых решений

Проводимые в настоящее время процессы по внедрению и реализации системы государственного планирования в Республике Казахстан включают разработку стратегического плана государственного органа, как на центральном, так и местном уровнях; оценку эффективности реализации стратегического плана государственного органа. Стратегические планы государственных органов направлены на выполнение стратегических задач и достижение стратегических целей развития страны. В этой связи актуализируется обучение государственных служащих в области применения методических подходов по вопросам разработки

стратегического плана и подготовка к использованию полученных навыков в их практической профессиональной деятельности.

Кейс-тренинг по разработке стратегического плана государственного органа:

- дает возможность работы в группах на едином проблемном поле;
- позволяет использовать интерактивную информацию, снижающую степень неопределенности в условиях лимита времени;
- стимулирует глубокое осмысление теоретических концепций и возможность создания новых моделей деятельности.

Вопросы и задания для работы с кейсом для магистрантов, работа проходит следующие основные этапы:

Выбор объекта. Выбор объекта сопровождается определением уровня организации в системе государственного управления и государственной службы.

Знакомство с конкретным государственным органом, его особенностями, ролью и местом в общей структуре государственного управления.

Выделение основной проблемы, выделение важных факторов, приоритетов, целей, задач. Данный этап состоит из следующих пошаговых действий: первое формирование общего списка проблем; вычленение наиболее приоритетных (важных) проблем и переформатирование их в список приоритетных направлений, целей и задач; распределение сформированного списка на стратегические, тактические и операционные цели и задачи.

Предложения для «мозгового штурма».

Анализ последствий принятия того или иного управленческого решения.

Решение кейс-тренинга – это предложение, состоящее из одного или нескольких вариантов, указание на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения. Обучающихся просят проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

Ситуационный анализ, применяемый для получения навыков в поиске решений, основывается на реальном положении дел в государственном органе.

Логика решения:

- ознакомление с раздаточным материалом;
- самостоятельный анализ ситуации;
- диагностика проблемы;
- представление своих предложений или решений в дискуссии с другими обучающимися.

Назначение кейс-тренингов в обучении:

- изучение ситуации реально существующей организации на основе фактического материала с целью последующего разбора на учебных занятиях;
- предназначены для получения знаний по дисциплине, истина в которых плюралистична;
- акцент обучения переносится не на овладение готовым знанием, а на его выработку;
- результатом применения метода являются не только знания, но и навыки профессиональной деятельности.

Исходя из целей и задач процесса обучения:

- магистранты обучаются анализу и выработке перспектив развития;
- магистранты обучаются решению проблем и принятию решений;
- магистранты иллюстрируют и аргументируют решения или концепцию в целом.

Задание по кейс-тренингу содержит:

- текстовый материал – методические рекомендации по разработке стратегического плана, статьи и тексты (или их фрагменты),
- Иллюстративный материал – слайды к кейс-заданию, примеры стратегического плана государственного органа Республики Казахстан, материалы по конкретному государственному органу по замечаниям предыдущих страте-

гических планов государственного органа, формы для заполнения стратегического плана государственного органа.

Магистранты получают возможность обращаться к различным информационным источникам в сети (сайты министерств, ведомств, аналитические онлайн-издания и т. п.).

Для разностороннего и полноценного анализа изучается то, каким образом разрабатываются в настоящее время стратегические планы государственных органов Республики Казахстан. Предлагаются вопросы для обсуждения.

Способ представления материала магистрантов – презентация на флеш-картах.

Тип методической части – кейс-задание.

Формат и структура кейса:

- Сюжетная часть – описание ситуации, содержащее информацию, позволяющую понять окружение, при котором развивается ситуация.
- Информационная часть – информация, которая позволит правильно понять развитие и разработать перспективы.
- Методическая часть – разъясняет порядок разработки стратегического плана государственного органа Республики Казахстан, формулирует задания по проведению разработки стратегического плана государственного органа для магистрантов и цель преподавателя.

Оптимальная схема последовательности действий:

- выдача задания магистрантам;
- определение сроков выполнения задания;
- ознакомление магистрантов с системой оценивания решения задания;
- определение технологической модели занятия;
- проведение консультаций.

Работа в аудитории включает следующие этапы:

- вступительное слово преподавателя; постановка основных вопросов;
- распределение магистрантов по малым группам (по 4–8 человек в каждой).

Как правило, состав группы определяется с учетом опыта работы и интересов участников;

- организация работы магистрантов в малых группах, распределение заданий, определение докладчиков и оформителя презентации;
- организация презентации;
- организация общей дискуссии;
- обобщающее выступление преподавателя, его анализ;
- оценивание магистрантов преподавателем.

Задание:

- выработать стратегический план в соответствии с методическими инструкциями Министерства экономики и бюджетного планирования Республики Казахстан;
- сформулировать миссию и видение деятельности государственного органа;
- провести анализ деятельности государственного органа;
- определить проблемы в деятельности государственного органа;
- обозначить стратегические направления, цели, задачи, целевые индикаторы и показатели;
- рассмотреть функциональные возможности государственного органа для реализации целей и задач стратегического плана;
- изучить и предложить межведомственное взаимодействие;
- определить возможные риски, предложить пути их решения.

Кейс-тренинг должен:

- соответствовать чётко поставленной цели создания;
- иметь соответствующий уровень трудности;

- иллюстрировать несколько аспектов экономической жизни;
- не устаревать слишком быстро;
- быть актуальным на сегодняшний день;
- иллюстрировать типичные ситуации;
- развивать аналитическое мышление;
- провоцировать дискуссию;
- иметь несколько решений.

При проведении кейс-тренинга используется групповой метод, важное место занимает поиск необходимой информации, используется ролевая игра, когда внутри каждой малой группы разработка стратегического плана ведется с использованием метода «сбалансированной системы показателей», то есть определенный член команды выступает с позиций: финансовой, клиентской, внутренних процессов и обучения персонала.

Заключительный этап кейс-тренинга предполагает презентацию разработанного стратегического плана государственного органа, когда магистрант делится приобретенным опытом, знаниями с другими. Происходит обобщение материала, предлагаются конкретные пути решения проблем. Нестандартный формат изложения материала также приветствуется.

Опыт занятий по применению кейс-тренингового метода при активном обучении стратегическому планированию развивает умение объединять усилия нескольких человек и добиваться большого эффекта. Происходит синергический эффект, когда суммируется эффект взаимодействия двух или более факторов, характеризующийся тем, что их действие существенно превосходит эффект каждого отдельного компонента в виде простой суммы.

Применение кейс-тренингового метода позволяет закрепить теоретические положения на практике, развивать критическое мышление, детально изучить ситуацию в конкретном государственном органе: как он работает, что и как решает, а также применять современные информационные технологии посредством использования интернет-ресурса (i-government).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Абдильдина З. А. Система государственного планирования в Республике Казахстан: учебное пособие. – Астана: Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, 2010. – 167 с.
- 2 Концепция по внедрению системы государственного планирования, ориентированного на результаты Постановления Правительства Республики Казахстан от 26 декабря 2007 года № 1297.
- 3 Методические рекомендации по разработке стратегических планов развития государственных органов Республики Казахстан. Сайт МЭБП РК www.minplan.kz.
- 4 Метод case-study как современная технология профессионально ориентированного обучения (реферативный обзор). – М., 2005.
- 5 Система государственного планирования в Республике Казахстан. Правила разработки, реализации, проведения мониторинга, оценки и контроля Стратегического плана развития Республики Казахстан, Прогнозной схемы территориально-пространственного развития страны, государственных программ, программ развития территорий, стратегических планов государственных органов. Указ Президента Республики Казахстан от 4 марта 2010 года № 931.
- 6 Киблицкая М. В., Масалков И. К. Методология и дизайн исследования в стиле кейс-стади. – М.: Издательство Международного университета бизнеса и управления, 2003.

Г. А. Джунусбекова,
заместитель руководителя
Центра академических программ-
руководитель Сектора по мониторингу
и оценке, и. о. профессора кафедры
«Государственное управление и
государственная служба»,
канд. экономических наук
М. Б. Кадырова,
заместитель директора
Института управления;
и. о. профессора кафедры
«Управление экономикой»,
канд. экономических наук

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Аннотация

В статье рассматривается практика внедрения «инновационного» практико-ориентированного обучения на примере проведения занятий по дисциплинам магистерской программы специальности «Государственное и местное управление». Также рассматриваются особенности проведения семинара-тренинга с учетом компетентностного подхода в обучении.

Аңдатпа

Мақалада «Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығы бойынша магистратура бағдарламасы бойынша сабақтар өткізу мысалында «инновациялық» тәжірибеге бағытталған білім беру тәжірибесін енгізу тәжірибесі қарастырылады. Сонымен қатар, оқытудағы құзыреттілік тәсілін ескере отырып, семинар-тренинг өткізу ерекшеліктері айқындалады.

Abstract

The article discusses the practice of introducing an "innovation" practice-based learning as an example of classes in the disciplines of master degree program "Public and local administration". Also analyzes the characteristics of the training workshop with the competence-based approach to learning.

Поступательное развитие казахстанского общества, стабилизация его политического, правового и социального пространства закономерно обуславливают кадровое обеспечение государственной службы специалистами, конкурентоспособными на рынке труда, профессионально компетентными, свободно ориентирующимися в новых социально-экономических условиях. Поэтому вопросы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации государственных служащих, получения ими новых знаний и совершенствования на основе компетентностного подхода имеющихся навыков, позволяющих качественно выполнять свои обязанности и успешно справляться с новыми задачами, приобретают особую актуальность.

Перспективы экономического роста страны, а также решение многочисленных государственных проблем связаны с развитием систем образования. Одной из них является система послевузовского образования государственных служащих в Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан.

В Академии в последние годы при формировании образовательных программ применяется компетентностный подход, при этом эффективность обучения,

несомненно, стала выше, как и эффективность расходования бюджетных средств, так как адресная подготовка специалистов всегда окупается. Выигрыш получает и государство, и Академия – она развивает формы и методы обучения, позволяет приобретать новые компетенции, что сказывается на квалификации преподавателей по всем программам обучения, способствует развитию всего потенциала, повышает конкурентоспособность на рынке образовательных услуг.

В современный период в Казахстане в рамках реализации «Стратегии-2050» [1] и новой модели государственной службы [2] проводится изучение процессов отбора, образования, мотивации, эффективности деятельности государственных служащих. Выявляется необходимость повышения профессиональной компетентности государственных служащих, что подразумевает внесение серьезных корректировок в систему их профессионального образования. Ставится вопрос о переориентации с традиционного подхода к образованию государственных служащих, ориентированному, прежде всего, на обучение теоретическим знаниям в соответствующих отраслях, на компетентностный подход, предусматривающий, в первую очередь, развитие у управленцев профессиональных компетенций, личностно-деловых качеств, необходимых для их профессиональной деятельности.

Смена приоритетов в процессе отбора кадров для государственных органов, ориентация учебного процесса на потребности государственных органов выступают основными факторами развития современной системы профессиональной подготовки государственных служащих в Казахстане. В Академии вырабатываются профили компетенций госслужащих высшего управленческого звена, среднего управленческого звена центральных и местных исполнительных органов. И в соответствии с данным профилем компетенций разрабатываются рабочие учебные программы с обязательным участием в процессе обсуждения представителей государственных органов.

Начиная с 2012 года в Академии разработаны учебные программы на основе опыта разработки учебных программ, признанных в мире образовательных учреждений по подготовке магистров для государственного управления – MPA (Master of Public Administration), MPP (Master of Public Policy), MIR (Master of International Relations) и докторов PhD, по профилю, а также с учетом реалий государственного управления. Все новые дисциплины введены по рекомендациям государственных органов, экспертов Евросоюза и имеют практико-ориентированное направление. Для проведения занятий по новым дисциплинам активно привлекаются практики государственной службы Казахстана, видные зарубежные ученые, эксперты.

Важным моментом для обеспечения качества подготовки государственных служащих является то, что образовательный процесс должен осуществляться на основе упреждающего развития компетентности самих преподавателей и тренеров, обеспечивающих этот процесс. Это также требует изменения подготовки и переподготовки профессорско-преподавательского состава Академии, внедрения новых форм и методов обучения, которые активно используются в лучшей мировой практике бизнес-образования.

Таким образом, модернизация системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации государственных служащих в Академии проводится на основе использования новейших достижений науки об управлении и организации учебного процесса, внедрения наиболее приемлемых и оправданных эффективных инновационных форм и методов обучения, современных технологий обучения, таких как проблемный семинар, деловая игра, круглый стол, мозговой штурм, кейс-стади, проектная деятельность, дискуссия, тренинг и др.

Можно выделить два основных подхода к процессу проведения учебных занятий для государственных служащих в Академии:

- передача знаний и формирование определенных умений и навыков;
- раскрытие и развитие потенциала и формирование определенных личных и деловых качеств государственного служащего на основе компетентностного подхода.

Эти подходы можно обозначить следующими понятиями: «информирующий» и «инновационный».

Целью «информирующего» обучения государственных служащих является передача определенных концепций, методов и правил для того, чтобы эффективно работать в известных и повторяющихся ситуациях в государственных органах, для развития способностей обучаемых решать те проблемы, которые актуальны. Этот подход особенно эффективен для передачи новых знаний взамен устаревших (устранения пробелов в знаниях и умениях) и предназначен для поддержания существующей системы деятельности [3,4].

«Инновационное» практико-ориентированное обучение государственных служащих подразумевает ориентацию на перспективу, подготовку к работе в новых условиях государственного управления. Разработке инновационных обучающих практико-ориентированных программ должен предшествовать прогноз возможных изменений в различных областях жизни.

«Инновационное» практико-ориентированное обучение, как правило, имеет дело с проблемами, которые могут оказаться настолько уникальными, что конкретные варианты решения данных проблем еще не известны, и сама формулировка которых может вызывать споры и сомнения.

В большинстве случаев учебный процесс ориентирован на «информационное» обучение. Однако качественное и эффективное развитие профессионально-управленческого потенциала современных государственных служащих возможно только путем «инновационного» практико-ориентированного обучения.

Специфика «инновационного» практико-ориентированного обучения государственных служащих предполагает использование целой совокупности активных форм и методов обучения, таких как: сообщение систематизированной информации; разбор ситуаций из профессиональной деятельности государственных служащих; дискуссии по проблемным вопросам системы государственного управления; ситуационные задачи; мозговой штурм; самодиагностика; ролевые игры; деловые игры; презентации; кейс-стади и другие методы.

Наиболее полно данные методы обучения реализуются в такой форме учебной работы, как семинар-тренинг и кейс-стади. Семинар-тренинг как «инновационная» форма обучения государственных служащих требует особой организации учебных занятий с ориентацией на современную практику реалий государственного управления.

Современные реалии требуют более эффективного и более динамичного подхода к процессу передачи постоянно обновляющихся знаний и, соответственно, своевременной подготовки государственных служащих к продуктивной деятельности в постоянно изменяющихся условиях внешней среды в системе государственного управления. Рассмотрим практику внедрения «инновационного» практико-ориентированного обучения на примере проведения занятий по дисциплинам магистерской программы специальности «Государственное и местное управление» (MPA – Master of Public Administration).

Так, при проведении занятий по двум дисциплинам: «Оценка эффективности государственного управления» и «Бюджетные процессы в государственном управлении» было выбрано проведение занятий в форме семинара-тренинга с решением кейсов, с результирующим оцениванием знаний по итогам защиты завершено сквозного группового проекта. Особенностью проводимого тренинга было то, что все магистранты были разделены на небольшие группы, каждая из которых оценивала одно из направлений Методики оценки эффективности деятельности конкретных государственных органов [5].

Весь ход семинара-тренинга по проведенным курсам предполагал несколько условных этапов: определение правил и принципов групповой работы; формирование атмосферы доброжелательности и открытости; знакомство с эффективными моделями решения профессиональных задач по государственному управлению; освоение этих моделей с учетом своих индивидуальных компетенций; подведение итогов.

Упражнения выполнялись в группах. В определенных ситуациях одни магистранты являлись государственными служащими – практиками, а другие – выполняли функции наблюдателей. После окончания каждого упражнения проводилось детальное обсуждение особенностей взаимодействия членов группы при решении конкретной задачи государственного управления, в частности, по оценке эффективности государственного управления и оценке эффективности деятельности государственного органа по управлению бюджетными средствами. Процесс анализа направлялся таким образом, чтобы магистранты – государственные служащие самостоятельно могли выделить определенные закономерности в оценке эффективности деятельности государственного органа по тому или иному направлению, обобщить их, критически проанализировать и выделить возможные альтернативы решения аналогичных проблем государственного управления и принятия управленческих решений.

Таким образом, специфика «инновационного» обучения в форме семинара-тренинга предъявляет особые требования к профессионализму и личностным качествам преподавателя, которому в процессе взаимодействия со слушателями необходимо выступать в роли тренера-консультанта.

Поэтому мы, преподаватели, должны быть в курсе всех изменений, происходящих в системе государственного управления, что может быть обеспечено через участие преподавателей в экспертных и рабочих группах государственных органов по различным направлениям их деятельности, проведение постоянного мониторинга изменений в нормативных и правовых актах в сфере государственного управления и государственной службы.

Характерной особенностью семинара-тренинга в практико-ориентированном обучении явилось то, что он проводится в игровой форме обучения. Ряд моментов «игровой» деятельности носит условный характер, что позволяет отвлечься от реальной ситуации с ее ответственностью и многочисленными привходящими обстоятельствами. Однако в процессе игры государственные служащие осваивали конкретные профессиональные компетенции, необходимые для выполнения реальной деятельности.

Принцип соблюдения компетентного подхода к организации тренингов, решению кейсов по данным дисциплинам заключался в том, чтобы определить исходные и выходные компетенции магистрантов специальности «Государственное и местное управление» и оценить их интервальный показатель с тем, чтобы определить конечную эффективность проведенных курсов.

Важным аспектом здесь представляется не просто перечисление компетенций и объявление определенного их уровня конечным результатом, целью образовательного процесса. Основным вопросом является возможность и инструменты измерения этих компетенций. В идеале, формируя содержательную составляющую тренингового курса, необходимо иметь возможность представления в образовательном пространстве точки, в которой обучаемый находится в данный текущий момент, и области, в которую мы бы хотели его привести в результате выполнения поставленных перед ним заданий по тренингу.

Преподаватель как тренер-консультант в отличие от традиционного преподавателя выступает не в роли транслятора знаний, а в качестве коллеги и компетентного советчика. Преподаватель в роли тренера-консультанта основной акцент делает не на передачу теоретических знаний, а на отработку навыков

применять различные концепции и подходы на практике. Он не предлагает знания как таковые, а создает условия для развития внутреннего стремления государственного служащего получить ответы на интересующие вопросы. Главная задача в данном случае – включить государственных служащих в самостоятельный активный поиск нестандартных решений проблемных задач государственного управления. Основные функции преподавателя в процессе проведения занятий: руководящая; экспертная; аналитическая.

Преподаватель, использующий тренинговую форму проведения занятий, в полной мере реализует «инновационный» подход в обучении, который направлен не столько на проведение занятий в классической форме, а сколько на раскрытие и полноценное развитие компетенций государственных служащих на базе имеющихся и приобретенных знаний и профессионального опыта. Таким образом, можно утверждать, что использование современных подходов к образовательному процессу позволит повысить качество подготовки государственных служащих, а значит – и эффективность их работы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Стратегия «Казахстан – 2050». Новый политический курс состоявшегося государства: Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана. 14 декабря 2012 г. // www.akorda.kz (15.12.2012).
- 2 О Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан: Указ Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 года № 119 // www.akorda.kz (15.12.2012).
- 3 Габутдинова Л. Н. Зарубежный опыт подготовки госслужащих / Л. Н. Габутдинова // Образование и саморазвитие. – 2007. – № 3. – С. 162–168.
- 4 Дроздов И. Н. Современные подходы к обучению взрослых людей в рамках непрерывного образования. – Инновационная активность вузов: состояние, проблемы, перспективы. Материалы региональной научно-методической конференции. – Владивосток, ТГЭУ, 2009.
- 5 Указ Президента Республики Казахстан от 19 марта 2010 года № 954 «О Системе ежегодной оценки эффективности деятельности центральных государственных и местных исполнительных органов областей, города республиканского значения, столицы». Методики оценки эффективности деятельности по направлениям: <http://www.bagalau.kz/>.

Р. С.-А. Джусупова,
и. о. профессора
кафедры «Социально-управленческих
технологий» Национальной Школы
государственной политики,
канд. философских наук, доцент

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИНТЕРАКТИВНОМУ ОБУЧЕНИЮ

Аннотация

В статье даны методические рекомендации по внедрению в учебный процесс инновационных интерактивных технологий, способствующих не только расширению и углублению знаний государственных служащих, но и выработке и усовершенствованию у них профессионально-личностных, управленческих компетенций. Также освещен опыт профессорско-преподавательского состава Академии государственного управления при Президенте РК по применению инновационных, интерактивных методов обучения в учебном процессе.

Аңдатпа

Мақалада мемлекеттік қызметшілердің білімдерін тереңдетуге және кеңейтуге ықпал ететін инновациялық, интерактивті технологияларды оқыту процесіне енгізуге бағытталған әдіснамалық ұсыныстар көрсетілген, және кәсіби-тұлғалық, басқарушылық құзіреттіліктерді қалыптастырып дамыту мүмкіндіктері туралы айтылады. Сонымен қатар Қазақстан Республикасы Президенті жанындағы мемлекеттік басқару академиясының профессорлық-оқытушылар құрамының оқыту процесінде инновациялық, интерактивті әдістерді қолдану тәжірибесі мысалға келтірілген.

Abstract

The article highlights the methodical recommendations for the implementation into the educational process of an innovative, interactive technologies that contribute not only to broaden and deepen the knowledge of civil servants, but also the development and improvement of their professional and personal, managerial competencies. Also the experience of the professors of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan on the application of innovative, interactive teaching methods in the educational process is illuminated.

Преподавание определенной учебной дисциплины, наряду с научно-исследовательской, воспитательной работой, – главное содержание деятельности профессора, доцента, преподавателя Академии. Профессорско-преподавательский состав рассматривает интерактивные технологии в учебном процессе как теоретически обоснованные, целенаправленные и практико-ориентированные новации, порожденные как изменениями в обществе, так и логикой развития научно-технической революции.

Обучение в Академии рассматривается с точки зрения компетентностного подхода. Объективная цель данного подхода состоит в целенаправленном, сознательном овладении определенным объемом знаний по преподаваемой дисциплине и на этой основе выработке и развитии востребованных в профессии компетенций. Эффективность данного процесса обеспечивается осознанием следующих моментов.

Во-первых, необходимо переосмыслить в учебном процессе роли основных его участников – преподавателя, докторанта, магистранта, слушателя. Роль современного преподавателя как творческой личности заключается не в механической передаче чужих знаний, а в умении вести живой полилог (диалог) с обучающимися. На основе осознания цели и задач занятия, переработки и освоения большого массива информации преподаватель осуществляет выбор широкого спектра методов преподавания, отдавая приоритет интерактивным.

Методическая рекомендация: необходимо точно формулировать цель и задачи занятия, составлять его план. Процесс преподавания должен идти «от себя», а для этого необходимо преподаваемое знание «пропустить через себя», то есть понять его, переработать, сделать «своим». В данной рекомендации выражено требование профессионального владения материалом.

В процессе преподавания должен реализовываться личностно-деятельностный и субъектный подход, т. е. обучающиеся должны рассматриваться в качестве равноправных партнеров-субъектов, а не объектов преподавательской деятельности. Только такое понимание роли обучающегося является основой положительного отношения к процессу преподавания, выраженного в активном, заинтересованном изучении преподаваемой дисциплины.

Методическая рекомендация: с целью активизации деятельности обучающегося в ходе учебного процесса необходимо равноправно взаимодействовать с ним, уделяя большее внимание его личности, а не только целям преподавания.

Во-вторых, преподаватель должен иметь представление об информационной и коммуникативно-общенческой составляющих процесса преподавания, содержание которых составляют преподавание знаний и формирование на их основе профессиональных и личностных компетенций.

Методическая рекомендация: информация должна быть релевантной, то есть применимой на практике. Для корректировки релевантности необходимо налаживание обратной связи.

Какие формы и методы обеспечения обратной связи существуют? Это – создание атмосферы сотрудничества, располагающей к конструктивному общению, побуждающей свободно задавать вопросы и отвечать на них, обсуждать проблемы и находить варианты их решения. Можно проводить опросы различными способами (проверочные вопросы, вопросы для обсуждения, проблемные ситуации, кейсы, дискуссии, краткие письменные работы и др.).

Методическая рекомендация: отбирать и логически организовывать материал в соответствии с объективными целями, задачами и привходящими субъективными целями и задачами, которые поставлены с учетом временных возможностей обучающихся заниматься данной дисциплиной.

Коммуникативно-общенческая составляющая. Преподавание – это общение, в процессе которого стороны оказывают эмоционально-психологическое и моральное влияние друг на друга. Выше было указано о существующей зависимости эффективности коммуникативно-информационной составляющей от характера установившихся отношений между участниками учебного процесса. На отношение обучающегося к преподаваемой дисциплине оказывает огромное влияние восприятие обучающимися личностных характеристик преподавателя.

Поскольку учебные занятия – это коммуникативно-общенческий акт, преподаватель должен уметь видеть себя глазами обучающегося и корректировать в случае необходимости свое поведение. Существуют барьеры и так называемый статусный порог в общении преподаватель – обучающийся. Преодолеть их поможет знание и неукоснительное следование простому правилу.

Методическое правило: преподаватель должен уважать обучающегося, стараться выработать личностное отношение к каждому, что в больших аудиториях представляется сложной, но вполне выполнимой задачей.

Эффективность учебного процесса во многом зависит от внутренней ориентации преподавателя на успех. Это необходимое, но не достаточное условие успеха преподавания.

Методическая рекомендация: настроиться на позитивную волну, постоянно развиваться в своем деле, чтобы стать эффективным преподавателем. Необходимо помнить, что успех не придет извне, мы своим трудом должны его достигать.

Основными приоритетами методики преподавания должны быть междисциплинарная интеграция, содействующая становлению целостного мировоззрения; обучение через опыт и сотрудничество; учет индивидуальных особенностей и потребностей обучающихся; интерактивность (работа в малых группах, ролевые игры, имитационное моделирование, тренинги, метод проектов). Методы и формы обучения должны определяться требованиями профилизации обучения, индивидуальных и возрастных особенностей обучающихся, развития и саморазвития личности.

В-третьих, технический прогресс революционизирует все сферы жизнедеятельности человека. Нашу жизнь трудно представить без компьютера, практически любая компьютерная программа является мультимедийной. Она способна воспринимать, воспроизводить и перерабатывать информацию самой разнообразной природы. Все это приводит к тому, что современные информационные технологии находят все более широкое применение в образовании, делают его инновационным, качественно изменяя как в плане новых форм обучения, так и новых видов достижения цели.

В послевузовском образовании инновационные технологии (наборы методов и средств, поддерживающих этапы реализации нововведения) повышают эффективность обучения и совершенствования личности, направлены на повышение квалификации специалистов, получивших фундаментальные и прикладные знания. Использование инновационных технологий повышает качество учебного процесса, активизирует роль самостоятельной работы обучающихся. Обычно к основным инновационным технологиям в образовании относят: информационные технологии, позволяющие увеличить эффективность преподавания; технологии, основанные на использовании компьютеров – компьютерные обучающие и контролирующие программы; интернет-ресурсы; информационные методы преподавания, способствующие повышению качества образования; инновационные формы активизации познавательной деятельности обучающихся.

Использование мультимедийных средств делает возможной эффективную презентацию учебного материала, тем самым активизируя его восприятие по всем каналам получения информации (аудиовизуальным, кинестетическим). Интерактивные учебные задания, существующие чаще всего в тестовой форме, и обучающие программы позволяют работать над развитием профессионально необходимых навыков. Доступ к огромному количеству электронных ресурсов способствует формированию и развитию профессионально-личностных компетенций обучающихся. В Академии внедрена компьютерная информационная система Platonus. Средства электронного общения и дистанционный доступ к учебным ресурсам позволяет сделать более гибкой и мобильной организацию обучения, значительно индивидуализировать обучение, увеличить объем самостоятельной и творческой работы обучающихся, усилить роль преподавателя как консультанта и координатора учебного процесса. Важное место в обучении следует отводить методам поискового и исследовательского характера, стимулирующим познавательную активность обучающихся. Значительной должна быть доля самостоятельной работы с различными источниками учебной информации. При этом особо важной оказывается разработка инновационных заданий, поскольку их основной целью является активизация регулярной мыслительной деятельности обучающихся. В частности, к одной из форм инновационных упражнений можно отнести тестовые задания, проводимые после изучения определенного блока теоретического материала. Источниками текстового материала, используемого при составлении тестов, служат базовые учебники и учебные пособия по изучаемой дисциплине, что позволяет исключить возможность ошибок, связанных с предметной некомпетентностью обучающихся.

Тесты текущего контроля проверяют знания, умения и навыки по отдельным разделам дисциплины в процессе обучения. Тест используется не только для проведения промежуточного контроля, но и как итоговый, контрольный. Особенностью тестового контроля является то, что работа может выполняться как в аудитории в качестве проверочной, так и на внеаудиторных занятиях для самоконтроля обучающихся.

Появление Интернета, активное использование его ресурсов дали новые возможности в обучении обучающихся. Являясь наиболее глобальной, оперативной и интерактивной информационной средой, Интернет становится не только источником учебной информации, но и важным средством и условием самостоятельного обучения. Так, например, интернет-ресурсы используются обучающимися для самостоятельного поиска и получения информации, которая рассматривается и как средство организации учебной деятельности. Как известно, информация в Интернете имеет ряд особенностей. Прежде всего это связано с разнообразием самой информации, ее формой распространения и хранения во Всемирной сети, оперативностью, отсутствием ограничения в доступе к ней.

Содержательная сторона информации выражается в форме мультимедиа (звук, графика, видео), что намного обогащает и содержание, и форму хранения информации. Интернет превосходит все другие источники информации по организации информации и способу отбора и поиска, чему способствуют системы поиска, которые также активно используются в процессе обучения.

Таким образом, инновационные подходы в преподавании базируются на эмоциональной памяти обучающихся, на формировании коммуникативных и профессиональных компетенций, на регулярной тренировке творческой деятельности. При этом наибольшее распространение получают инновации, связанные с организацией учебного процесса и внедрением новых образовательных технологий в процесс обучения.

Методическая рекомендация: широко и повсеместно использовать инновационный компонент в обучении с целью активизации процесса усвоения материала и подготовки к сдаче экзамена по дисциплине.

В учебных программах Академии многие дисциплины являются новыми, отсюда отсутствие общепризнанного учебника по той или иной дисциплине. Это обстоятельство делает необходимой разработку авторских лекций по курсу. У преподавателя-лектора должна быть целостная концептуальная схема курса, направленная на соблюдение принципа единства лекционного материала. В связи с этим одно из основных требований к лекции заключается в ее логической организованности. А именно, ясность (отчетливость темы и предмета обсуждения, различение – о чем речь и что утверждается, различение тезисов, аргументов и иллюстративного материала). Непротиворечивость и последовательность (структурированность). Доказательность, обоснованность приводимых аргументов. Фактически курс лекций становится мини-учебником.

Существует методическая целесообразность связывания теоретических проблем с реальными проблемами жизни (актуализация преподавания дисциплины).

Методическая рекомендация: целесообразно заранее подготовить текст лекции для контроля ее логической организации, сверки соответствия объема выбранного материала времени, отведенному на тему. При этом следует иметь в виду существенное различие восприятия разговорной и письменной речи. Недопустимо чтение текста. У преподавателя должен быть существенный запас сверх написанного текста. Лекция – свободная речевая импровизация в рамках продуманной концептуальной схемы и плана. Допустим, в большинстве случаев целесообразен письменный текст в виде краткого плана, плана-конспекта, набора карточек. Следует использовать карточную систему в подготовке к лекции и при ее

прочтении. Важно владение способами поддержания внимания во время лекции. Семинар или практическое занятие – особая форма в организации учебного процесса, характерная для преподавания гуманитарных дисциплин.

Каким не должен быть семинар: опросом, контролем знаний (они присутствуют имплицитно), совокупностью асерторических ответов на вопросы плана, монологом преподавателя. Каким должен быть семинар: свободным, раскованным обсуждением поставленной проблемы, хорошо, если с элементами дискуссии. Роль преподавателя: будировать обсуждение и руководить им.

Методическая рекомендация: структурными элементами семинара должны быть вступительное слово преподавателя, выступления студентов, направляющее участие и заключительное слово преподавателя. Заключительное слово подводит содержательный итог обсуждению, раскрывает логику проблемы, обязательно содержит информационную новизну, в сравнении со сказанным обучающимися, оценку участия.

Важным средством руководства семинаром является постановка вопросов перед аудиторией. Главный фактор торможения обсуждения: неправильно поставленные вопросы преподавателя. Неправильно поставленный вопрос: ориентирует на демонстрацию догматически усвоенного знания, включает функцию контроля такого знания; не учитывает внутренней организации и конкретного объема имеющегося у обучающегося знания; оставляется без обсуждения, если не получил ответа и если получил заученный ответ; подрывает уверенность обучающегося в возможности продуктивного участия в обсуждении. Правильно поставленный вопрос: обращен ко всей аудитории; учитывает границы возможного знания обучающихся (преподаватель хорошо знает литературу, рекомендованную обучающимся для чтения к семинару и содержание прочитанных обучающимися лекций по обсуждаемой теме); ориентирован не на догматический ответ, а на обсуждение; ни в коем случае не остаётся без обсуждения. Дополнительные и разъясняющие вопросы отвечающему магистранту – неверный прием, превращающий семинар в разговор (чаще всего бесплодный) преподавателя с одним магистрантом, позволяющий большинству участников оставаться пассивными.

Интерактивные образовательные технологии способствуют формированию творческого стиля деятельности государственного служащего и существенно повышают мотивацию, глубину и полноту овладения профессией. Академия в течение последних двух-трех лет активизировала работу в данном направлении. Посещая открытые занятия ППС Академии в составе экспертной группы, мы все чаще отмечаем использование преподавателями таких методов обучения, как работа в малых группах, ролевые игры, имитационное моделирование, тренинги, метод проектов.

Преподаватели Академии разработали и внедрили в учебный процесс широкий спектр интерактивных образовательных технологий. По всем дисциплинам используются новейшие эффективные методы обучения, разработанные преподавателями: кейс-стади, деловые игры, научные дискуссии, информационные технологии, пресс-конференции, тренинги, мастер-классы. Применяемые в Академии интерактивные методы обучения развивают у государственных служащих умение ориентироваться в нестандартных условиях, анализировать возникающие проблемы, самостоятельно разрабатывать и реализовывать управленческие решения.

В учебном процессе вместо традиционных наглядных пособий (плакаты, таблицы, иллюстрированные альбомы, стенды, раздаточный материал) на лекциях и практических занятиях используются аудио- и видеотехника, компьютерная техника, мультимедийное оборудование, которые носят характер наглядности, помогая обучающимся усвоить материал качественнее и в полном объеме.

Широко практикуются мастер-классы – лекции и семинары, которые проводят как ведущие преподаватели, ученые Академии, Казахстана, так и коллеги из ближнего и дальнего зарубежья.

Основным приоритетом деятельности Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан является обучение, повышение квалификации и переподготовка государственных служащих. От профессионализма и компетентности профессорско-преподавательского состава Академии зависят расширение и углубление знаний в области управления, накопление опыта, развитие организаторских способностей, совершенствование этической культуры государственных служащих и на этой основе дальнейшая профессионализация государственной службы РК, повышение ее эффективности в деле служения государству и обществу.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Роджерс К. Вопросы, которые я бы себе задал, если бы был учителем // Хрестоматия по педагогической психологии / сост. А. И. Красило и др. – М., 2005.
- 2 Суворова Н. Интерактивное обучение: новые подходы. – М., 2005.

Л. А. Губарева,
преподаватель Регионального центра
переподготовки и повышения
квалификации Северо-Казахстанской
области (РЦО СКО)



ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ-ЛИДЕРА

Аннотация

Государственная служба является одним из приоритетных направлений государственной политики Республики Казахстан. В статье рассматривается личный опыт автора по использованию возможностей моделирования компетентности руководителей с позиции лидерства в процессе преподавания.

Аңдатпа

Мемлекеттік қызмет Қазақстан Республикасы мемлекеттік саясатының басым бағыттарының бірі.

Мақалада автор жеке тәжірибесінің негізінде басшылардың құзыретінде өңдеу мүмкіндігін пайдалану оқыту үдерісінде көшбасшылық жағынан қарастырылған.

Annotation

Civil service is one of the priorities of the state policy of the Republic of Kazakhstan. The article deals with personal experience of the author's use of simulation capabilities of leaders' competence from a position of leadership in education.

Лидерство от руководства отличает, прежде всего, правовая организация деятельности, что носит внешний характер. Руководителя назначают, хотим мы этого или не хотим. Лидерство же возникает спонтанно как следствие сложившихся в процессе взаимодействия людей отношений и характеризует внутреннее социально-психологическое управление. Поэтому сущность руководства – в концентрации внимания на том, чтобы люди делали то, что они должны делать, а сущность лидерства – в том, чтобы люди хотели делать то, что они делать должны. Приходим к выводу, что в системе межличностных отношений деятельности государственного служащего как современного руководителя возникает противоречие между «должен» и «хочу».

Руководитель направляет работу других и несёт персональную ответственность за её результаты. Хороший руководитель вносит порядок и последовательность в выполняемую работу. Своё взаимодействие с подчинёнными он строит больше на фактах и в рамках установленных целей.

Руководители имеют тенденцию занимать пассивную позицию по отношению к целям. Чаще всего они по необходимости ориентируются на кем-то установленные цели и практически не используют их для проведения изменений. Лидеры, наоборот, сами устанавливают свои цели и используют их для изменения отношения к делу.

Официально назначенный руководитель обладает преимуществами в завоевании лидирующих позиций в группе, поэтому он чаще, чем кто-либо другой, становится лидером. Однако быть лидером – не означает автоматически считаться лидером, так как лидерство в значительной мере базируется на неформальной основе. Кроме того, поведение формального руководителя зависит от того, стремится ли он продвигаться выше по карьерной лестнице или удовлетворён своим настоящим положением и особенно не стремится к продвижению.

Используя свой профессионализм, различные способности и умения, руководители концентрируют свои усилия в области принятия решений. Они

пытаются сузить набор путей решения проблемы. Решения часто принимаются на основе прошлого опыта. Лидеры же, наоборот, предпринимают постоянные попытки разработки новых и неоднозначных решений проблемы. Самое главное – после того, как проблема ими решена, лидеры берут на себя риск и бремя выявления новых проблем, особенно в тех случаях, когда существуют значительные возможности для получения соответствующего результата.

Формальный лидер имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий и обычно действует в отведённой ему конкретной функциональной области. Неформальный лидер выдвигается за счёт своих способностей оказывать влияние на других и благодаря своим деловым и личным качествам.

Можно выделить следующие отличия руководства и лидерства:

Руководитель	Лидер
Администратор	Инноватор
Поручает	Вдохновляет
Работает по целям других	Работает по своим целям
Основа действий – план	Основа действий – видение перспективы
Полагается на систему	Полагается на людей
Использует доводы	Использует эмоции
Контролирует	Доверяет
Поддерживает движение масс	Даёт импульс движению масс
Профессионал	Энтузиаст
Принимает решения	Превращает решения в реальность
Уважаем	Обожаем

Однако и лидер, и руководитель имеют дело с одним и тем же типом проблем, связанных с решением определённых задач.

Подходит ли человек для роли лидера – зависит, прежде всего, от признания за ним другими людьми личностных черт превосходства, т. е. качеств, которые внушают людям (общественности) веру в него и побуждают признать его влияние на себя. Сложность руководителя, находящегося на государственной службе, ещё и в том, что его круг общения включает не только подчинённых, но и общественность, а это люди, которые, по сути, являются его клиентами и которым он, как государственный служащий, должен оказывать определённые услуги, иначе говоря – служить общественности.

Руководитель-лидер должен вести людей в том направлении, в котором они хотят идти, а для этого необходимо обладать проницательностью к взглядам и позициям людей, соответствовать их ожиданиям. Это создаёт необходимость в имидже как механизме влияния, основанном на формировании позитивных чувств у подчинённых (и, безусловно, общественности), по отношению к руководителю-лидеру. Если руководитель вызывает позитивные чувства, то люди не только подчиняются по долгу, «должны» подчиняться, но и потому, что «хотят» подчиняться, а это не вызывает негативных чувств ни у подчинённых, ни у общественности (если руководитель в данный момент с ней контактирует).

Особенность руководителя-лидера в сфере государственной службы состоит, прежде всего, в масштабности решаемых задач. Настоящий лидер знает, чего хотят люди и в чём нуждаются, ещё до того, как они сумели показать это и как-то выразить свои невысказанные мечты и надежды.

Поэтому разрешить противоречие между «должен» и «хочу» представляется возможным, если управленец объединит в своей деятельности руководство и лидерство, став руководителем с высоким имиджем, т. е. руководителем-лидером.

Лидерство – это умение заставить кого-то сделать что-то, но так, чтобы человек сам этого ещё и захотел.

Для того чтобы стать лидером, руководителю необходимо уметь моделировать свой имидж и соблюдать этические нормы поведения. Ориентиром в этом для всех государственных служащих, в том числе и руководителей, является «Кодекс чести государственных служащих Республики Казахстан».

Опыт преподавания темы «Имидж государственных служащих» показывает, что государственные служащие испытывают определённые трудности в понимании сущности имиджа как механизма влияния, им сложно перейти от стереотипно привычного «должен подчиняться» к непривычному, необычному механизму влияния «хочу подчиняться», тем более, объединив эти понятия. Поэтому государственные служащие часто считают, что имидж – это «подчинение по закону», «рациональное подчинение», «должностная обязанность», «подчинение по долгу» и т. п. Все эти определения имиджа, даваемые государственными служащими, отражают сложности понимания имиджа как механизма влияния, основанного на формировании позитивных чувств общественности по отношению к власти и подчинения не только потому, что «должен подчиняться», но и потому, что «хочу подчиняться».

Большое значение имеет углубление сущностного понимания имиджа, для чего нужно использовать различные методы и приёмы активизации познавательной деятельности государственных служащих. Поэтому современный учебный процесс базируется, прежде всего, на создании условий для профессионального и личностного самосовершенствования всех категорий государственных служащих. Большую помощь в этом оказывает работа С. Ш. Аязбековой «Имидж и этика государственных служащих», в которой автором разработаны уровни становления имиджа. Этот труд предоставляет большие возможности для активизации изучения темы. Например, даём такое задание: на основании уровней персонального имиджа составить портрет современного руководителя, выделив те имиджирующие качества, которые наиболее необходимы именно руководителю, и обосновать при этом свой выбор. Одним из используемых авторских приёмов при изучении имиджа является самостоятельное составление слушателями определения понятия «имидж» с использованием схемы убеждающего воздействия Ласуэлла (кто? что? как? кому? с каким эффектом?). Имидж формируется в процессе общения, поэтому схема Ласуэлла позволяет самим руководителям, повышающим свою квалификацию, сформулировать понятие имиджа. Опыт использования схемы показывает, что данный приём вызывает интерес государственных служащих и эффективен для понимания сущности имиджа, выделения его основных критериев.

Для совершенствования профессиональных навыков и построения карьерного роста руководителей как лидеров необходимы сформированные управленческие компетенции (и компетентности), которые определены Академией государственной службы Республики Казахстан: этичность; ориентация на конкуренцию; ориентация на качество, на ожидаемый результат; коммуникативность и сотрудничество.

Личностная конкурентоспособность – это форма межличностного взаимодействия, характеризующаяся достижением цели в условиях противоборства с добивающимися этих же целей другими индивидами или группами. Ориентация на конкуренцию предполагает формирование готовности к саморазвитию и собственным изменениям. Имеется методика определения конкурентоспособности, результаты которой дают основание утверждать, что данная компетенция руководителей выражена недостаточно. Более того, руководители не придают ей особой значимости, даже само понятие их часто удивляет. Возникают вопросы типа «А с кем конкурировать?», «А для чего конкурировать?» или утверждения «Это в наших условиях нереально».

Помогает пониманию понятия «конкурентоспособность» составление тезауруса (цепочки свойств, характеризующих конкурентоспособность

и связанных причинно-следственными зависимостями). Кроме того, следует определить связь конкурентоспособности с имиджем и способностью к карьерному росту. К хорошим результатам в понимании данной компетенции приводит самостоятельная работа слушателей, осуществляемая в группах, одна из которых определяет связь конкурентоспособности с имиджем, а другая группа – с возможностями карьерного роста. Тезаурус понятия «конкурентоспособность» можно составлять как в процессе групповой работы, так и в ходе активизирующей беседы (такая беседа предполагает постановку проблемных вопросов по ходу беседы).

Основным содержанием профессиональной деятельности государственных служащих (в том числе и управленцев) является служение, но служение – это этическая категория. Профессиональная деятельность государственных служащих должна соответствовать не только положениям законодательства, но и морально-этическим категориям, требованиям и нормам. Особое значение соблюдение этических норм и требований имеет для руководителей-лидеров, поскольку они являются, прежде всего, образцом поведения для подчинённых и общественности. Поэтому при изучении темы «Этика государственных служащих» выделяем со слушателями причинно-следственные взаимосвязи между базовыми этическими категориями (честь, достоинство, служение, долг, ответственность, мораль, нравственность). Важно также при этом определять, как рассматриваемая этическая категория отражена в «Кодексе чести государственных служащих Республики Казахстан», в каком пункте об этом сказано (для этого работаем непосредственно с текстом данного документа).

Особое внимание обращаем на глубину понимания психологической сущности коррупции и конфликта интересов на государственной службе. Чтобы продемонстрировать значимость этого явления для государства, используем авторскую модель (и приём) «дерево». Две группы слушателей выполняют роли «коррупционера» и «общественности». «Коррупционерам» нужно определить, какую личную выгоду несут им коррупционные действия, а «общественность» определяет, какой вред наносится общественности (и, следовательно, государству). «Ствол» дерева – это условно «государство». С одной стороны «кроны» дерева группа «коррупционеров» клеит листочки со своим выбором, а с другой стороны «кроны» клеит листочки другого цвета (желательно – красного) группа «общественность». Но со стороны общественности выбор всегда будет преобладать (это неоспоримая закономерность), поэтому приходим к выводу, что «ствол» дерева резко клонится в сторону «вреда». Чем больше «вреда», тем большая вероятность «падения» ствола, символизирующего в данном случае «государство». Приходим к выводу, что коррупция (и конфликт интересов как её проявление) могут привести к гибели государства. Такие приёмы изучения соответствующих тем способствуют более осмысленному пониманию и эмоциональному восприятию требований, предъявляемых к государственным служащим целями и задачами модернизации государственной службы Республики Казахстан.

Настоящим авторитетом обладает руководитель-лидер, который воздействует на людей не только правовыми полномочиями, но и нравственным влиянием своей индивидуальности. При изучении тем, посвящённых личности государственных служащих, являющихся руководителями, строим совместно со слушателями, проходящими обучение, психологический портрет идеального руководителя-лидера. Для этого используем следующий приём: для выбора предлагается набор качеств личности, которые необходимо ранжировать по степени значимости и затем обосновать свой выбор. Интересным является тот факт, что руководители предпочитают те качества, которые связаны с непосредственным подчинением, и на первые позиции выдвигают их (дисциплина, исполнительность,

ответственность и т. п.), но творческость (креативность), как правило, занимает последние позиции. Однако именно руководителю принадлежит решающая роль во внедрении инноваций, а способность к внедрению инноваций, в числе прочих качеств личности, характеризует лидера. Социальные настроения подчинённых (и общественности в целом) таковы, что они изначально вступают в противоречие с любыми переменами и преобразованиями, поэтому внедрение инноваций всегда связано с определённым риском. По результатам проведённого тестирования руководители не склонны к риску, боятся инноваций и предпочитают стандартные формы работы, считая, что так «надёжнее». При дальнейшем обсуждении результатов приходим к выводу, что внедрение инноваций требует наличия у руководителя-лидера способности идти на риск (который, тем не менее, должен быть оправданным).

Возрастание объёма общения требует от руководителей наличия высоко сформированных коммуникативных умений и навыков. Ведущие менеджеры мира считают коммуникативную некомпетентность основным препятствием на пути совершенствования управленческой деятельности. Проведённые исследования показывают недостаточность развития коммуникативной компетентности управленцев. Характерным при ответах на вопросы теста является завышение руководителями (и вообще всеми категориями слушателей, проходящими обучение в РЦО) своих знаний и умений в данном направлении. Исследуемые вполне искренне считают их достаточными. Однако в процессе работы над этой темой приходят к иным выводам. Согласно полученным результатам даются соответствующие индивидуальные рекомендации по формированию фаз деловой коммуникации (подготовительная; контактная; эмоции в разговоре; фаза понимания; фаза убеждения; фаза завершения; управление разговором). Проводится практическая работа по отработке определённых навыков, особое внимание обращаем на формирование способности к эффективному использованию убеждающих методов воздействия и на значение эмоциональных составляющих общения (именно этот фактор часто недооценивается). Интерес руководителей вызывает ознакомление с технологиями общения (трансактный анализ Э. Берна; НЛП (нейролингвистическое программирование); психогеометрия С. Деллингер; невербальное общение и т. д.). В определённой степени техники общения демонстрируются, затем осуществляется практическая работа по формированию некоторых наиболее доступных для слушателей приёмов.

Рассматривая особенности психологического портрета руководителя, приходим к выводу, что очень важным качеством для него является психическая устойчивость, имеющая особую значимость при возникновении конфликта интересов, а более всего противопоказаны руководителю повышенная чувствительность (сензитивность), высокие неуравновешенность и тревожность. Необходимо уметь преодолевать негативные тенденции, вероятность возникновения которых существует в продвижении руководителя-лидера по карьерной лестнице. Личностные амбиции – такой фактор, который надо учитывать в деятельности управленцев. Однако чрезмерно высокая выраженность амбиций может приводить к личностной деформации руководителя-лидера в форме «угрожаемого авторитета». Крайне важно своевременно предупредить такой процесс. Методики для прогноза этого нежелательного явления в деятельности управленца имеются. Поведение руководителя зависит от того, к чему он стремится в продвижении по карьерной лестнице и для чего ему нужна власть. Возможным при этом является возникновение угодничества, подхалимства, манипулятивное поведение (макивеализм), что разрушает имидж руководителя и наносит урон его лидерству. Поэтому при анализе результатов тестирования рассматриваем возможности предотвращения возникновения «угрожаемого авторитета». В высокой степени в деятельности государственных служащих предотвращению данного явления будет способствовать дальнейшее внедрение в управленческую деятельность принципа меритократии.

Продуманное, эффективное использование власти – вот что отличает лидера от любого другого человека, достигшего власти. Мир для любого руководителя-лидера распадается на два лагеря: один – это люди, которые подчиняются или подотчётны ему; другой лагерь – это люди, которым подчиняется или подотчётен он сам. На решения, принимаемые руководителем-лидером, оказывают влияние представители обоих лагерей. Поэтому руководителю необходимы умения как руководить, так и подчиняться. Следует отметить, что удовлетворённость руководителей своей работой в большей степени связана с отношениями «сверху», чем «снизу». С этими же отношениями связано и построение карьеры. По результатам тестирования преобладает карьерная ориентация на служение и профессионализм и недостаточно выражена ориентация на менеджмент.

Искусство быть лидером – это способность руководить, справляясь со всеми сложностями и проблемами, которые приходят к человеку вместе с властью и ответственностью за неё. Любые задачи наиболее успешно решаются тогда, когда имеется команда единомышленников, когда руководитель должное внимание уделяет как производству, так и людям. По результатам тестирования по методике «Решётка менеджмента» выявлено резкое преобладание направленности на производство и низкая направленность на людей, что характерно для авторитарного стиля руководства. Поэтому при изучении стилей руководства используем авторский приём «подарки». Группы слушателей, исполняющих роли «руководителей» и «подчинённых», после обсуждения должны определить, какие качества личности они хотели бы получить, а какие – подарить. (Группа «руководители» – какие качества получить от «подчинённых» и какие качества подарить им; группа «подчинённые» – какие качества хотели бы получить от «руководителей», какие качества подарить им). Группа «аналитиков» сопоставляет соответствие ожидаемого и полученного «руководителями» и «подчинёнными». Совместно делаем выводы. Результаты дают также основание сделать соответствующий вывод о наличии (или отсутствии) имиджа руководителей в глазах подчинённых. Авторский приём «качели» помогает в дальнейшем определить зоны общения: «слепая зона» (если «подчинённые» в достаточной степени определили, что «подарят» им «руководители»; а «руководители» не смогли определить, что «подарят» им «подчинённые»); «мёртвая зона» (не определили верно «ожидаемое» и «полученное» как руководители, так и подчинённые); «фасад» («руководители» смогли определить «ожидаемое» ими и «полученное», а «подчинённые» не смогли); «арена» (соответствие «ожидаемого» и «полученного» как для «руководителей», так и для «подчинённых»). Сотрудничество и имидж предполагают знание людей, соответствие их ожиданиям, способность к работе в команде, поэтому «арена», по сути, характеризует способность управленцев к сотрудничеству.

Компетентность руководителей в решении задачи подбора кадров проявляется в процессе использования авторского приёма «формирование команды». Для этого руководители, обучающиеся в РЦО, определяют, «что» и «для чего» именно для них важно в подчинённых, какой результат от данного кандидата они хотят получить и т. д., и затем рассматривают предложенные характеристики возможных кандидатов (в которых указываются возраст, пол, черты характера, стаж работы и т. д.), осуществляя свой выбор. Результаты выборов руководителей предоставляют большие возможности для дальнейшего обсуждения проблем сотрудничества, психологического климата в коллективе, принятия управленческих решений, стиля руководства и т. д. В ходе анализа полученных результатов отмечаем также, что впервые назначенный руководитель не должен стремиться строить всю команду заново, поскольку некоторые служащие из старых кадров обладают не только опытом, но и настоящим творческим потенциалом.

Таким образом, в деятельности руководителя-лидера выделяем следующие проблемы, требующие разрешения:

- моделирование имиджа и этических составляющих личности;
- формирование компетенций/компетентности;
- развитие коммуникативности и сотрудничества;
- ориентация на конкуренцию и карьерный рост;
- предупреждение личностной деформации руководителя-лидера;
- формирование умений строить отношения «по вертикали» и «по горизонтали»;
- стремление к инновациям.

Политическая функция государственной власти реализуется в осуществлении влияния. Психологическая же функция власти состоит в реализации лидерских качеств и отношений руководителя. Помощь в самосовершенствовании руководителей как лидеров, способных к оказанию влияния как на подчинённых, так и на общественность, является одной из реально решаемых задач повышения квалификации и переподготовки государственных служащих управленческого корпуса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Указ Президента Республики Казахстан «О Кодексе чести государственных служащих Республики Казахстан» от 3 мая 2005 г. № 1567 с изменениями и дополнениями от 1 апреля 2011 г. № 1180.
- 2 Турисбек А. З. Государственная служба в Республике Казахстан. – Астана, 2004.
- 3 Абдыкаликова М. Н. Ценностно-смысловые и характерологические особенности детерминации деятельности государственных служащих. – Астана, 2008.
- 4 Аязбекова С. Ш. Имидж и этика государственного служащего. – Астана, 2002.
- 5 Уразбаева Г. Т. Научные основы формирования профессионально-этической культуры государственных служащих. – Астана, 2009.
- 6 Гулиев М. К. Социология и психология управления. – Алматы, 2007.

Т. Б. Михайлова,
преподаватель Регионального центра
переподготовки и повышения
квалификации Северо-Казахстанской
области (РЦО СКО)



АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР РЦО – КРЕАТИВНАЯ СЛУЖБА РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация

Статья посвящена проблеме развития социально-психологической компетентности государственных служащих посредством Аналитического центра РЦО СКО.

Аңдатпа

Мақала мемлекеттік қызметшілердің әлеуметтік-психологиялық құзыреттің дамуына СҚО ӨОО аналитикалық орталығы жұмысы арқылы өзекті мәселесіне арналған.

Annotation

The article is devoted to the problem of development of civil servants' social-psychological competence by means of the analytical centre of RTC of the NKR.

Важность выполняемой миссии – служение народу и высокая степень ответственности, возлагаемая функциональными обязанностями государственных служащих на различных уровнях государственного управления актуализирует вопросы развития профессиональной компетентности управленцев новой формации.

В современной научной литературе профессиональная компетентность понимается как интеграция опыта, теоретических знаний, практических умений и значимых личностных качеств специалиста в той или иной сфере деятельности. А. Н. Нежегольский подчеркивает, что понятие «компетентность» включает как когнитивную и операционно-технологическую составляющие, так и мотивационную, этическую, социальную, поведенческую. Интерес представляет утверждение В. В. Щербаковой о том, что «компетенция» – это характеристика потенциального состояния личности, а «компетентность» – характеристика её актуального состояния, проявляющегося в реальной деятельности.

Формирование профессиональной компетентности во многом зависит от внутренней мотивации (потребностно-мотивационной сферы, установок, направленности личности) и внешней мотивации человека, в частности, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Внешняя мотивация профессиональной компетентности средствами образования ориентирована на изменение соответствующих компонентов установки субъекта по отношению к объекту деятельности (интерес к объекту, осознание его значимости, познание своих реальных возможностей влияния на объект), а также изменение личностных характеристик субъекта (эмоционально-волевой сферы, мышления, форм общения и т. д.).

Развитие социально-психологической компетентности государственных служащих, а также выявление и психологическое сопровождение слушателей, предрасположенных по социально-психологическим параметрам к карьерному росту, являются стратегическими целями деятельности Регионального центра переподготовки и повышения квалификации акимата Северо-Казахстанской области.

В качестве основных направлений деятельности Аналитического центра РЦО СКО по реализации целевых установок были определены:

- проведение социально-психологической диагностики слушателей;
- организация выполнения слушателями творческих работ (написание эссе, аналитических записок, рефератов);
- определение качества выполнения творческих работ слушателями по их соответствию критериям;
- использование личностно-ориентированных технологий обучения с целью развития социально значимых качеств личности государственных служащих, их профессиональной компетентности;
- осуществление мониторинга креативности мышления, способностей к аргументации и контраргументации, моделированию ситуаций (анализ и принятие адекватных решений), прогнозированию, контактному взаимодействию слушателей во время проведения интерактивных лекций, практических, семинарских, тренинговых занятий, круглых столов;
- выявление и рекомендация кандидатов в кадровый резерв с учетом степени соответствия их презентации в ходе интерактивного обучения и продуктов деятельности нормативно-правовой документации государственной службы Республики Казахстан и социально-психологическим параметрам возможного карьерного роста.

Социально-психологическая активность личности, самоконтроль и саморегуляция, отношение к профессиональной карьере, лидерству, к критике, коммуникативные способности и другие данные рассматриваются Аналитическим центром как значимые характеристики компетентности государственных служащих, которые выявляются в ходе использования комплекса методик.

Для выявления индивидуальных умений общения государственных служащих использовалась методика «Коммуникативный минимум», являющаяся определением необходимого минимума коммуникативной компетентности. Интерпретация результатов тестирования показала, что к завышенной оценке своих умений по фазам построения эффективного общения склонны слушатели: 86 % – при оценке своих умений по мимике, позе, интонации определять желание собеседника продолжать разговор; 84 % – при оценке умения снижать эмоциональное напряжение как своё, так и собеседника; 79 % респондентов завышают свои умения корректировать поведение собеседника, не вызывая у него агрессию.

В целом результаты проведённой диагностики позволили: определить типичные и индивидуальные затруднения, испытываемые слушателями в процессе общения; конкретизировать формы и методы работы Аналитического центра по формированию навыков эффективного общения данной аудитории; дать индивидуальные рекомендации по дальнейшей работе над повышением знаний, умений и навыков деловой коммуникации.

Определение карьерных ориентаций слушателей осуществлялось по методике «Якоря карьеры». Результаты диагностики показали, что при построении карьеры слушатели, впервые принятые на государственную службу, предпочтение оказывают таким карьерным ориентациям, как «профессиональная компетенция» (46 %) и «служение» (32 %). Слушатели, впервые назначенные на руководящие должности, предпочитают «менеджмент» (35 %) и «служение» (42 %); акимы сельских округов, проходящие курсы повышения квалификации, ориентированы на «менеджмент» (58 %); специалисты – на «служение» (42 %) и «стабильность работы и места жительства» (38 %). В построении карьеры выраженными оказались гендерные различия. Если женщины ориентированы более всего на «служение» (42 %) и «постоянство места работы» (45 %), то мужчины – на «менеджмент» (47 %) и «служение» (40 %). Слушатели старшего возраста (более 55 лет) ориентированы на «стабильность места жительства» (56 %) и «служение» (47 %).

Тестирование по определению способности к лидерству выявило различия в показателях между слушателями, имеющими различный социальный статус. Для 78 % респондентов – акимов сельских округов характерны высокие показатели

способности к лидерству; у впервые назначенных на руководящие должности такие показатели выявлены у 64 %; впервые принятые на государственную службу показали более низкие показатели – 42 %.

Использование методики «Определение социальной активности личности» позволило определить особенности направленности слушателей в процессе их профессиональной деятельности: акимы сельских округов ориентированы на «достижение успеха в целом» (42 %), «стремление к власти» (32 %), менее выражена тенденция к «групповому признанию и уважению» (26 %); у впервые назначенных на руководящие должности более выражены стремление к «групповому признанию и уважению» (37 %) и «стремление к власти» (32 %); несколько менее – «достижение успеха» (31 %); для слушателей, впервые принятых на государственную службу, характерна тенденция к «достижению успеха в целом» (46 %) и «тенденция к групповому признанию и уважению» (42 %), «стремление к власти» (12 %).

Интерес представляют результаты диагностики поведения слушателей в конфликте (по методике Томаса): для акимов и впервые назначенных на руководящую должность более выраженными являются «доминирование» у 32 % респондентов, «компромисс» и «сотрудничество» – по 24 % (соответственно), «приспособление» у 16 %; стратегия «уход» выражена незначительно – у 4 %. Для впервые принятых на государственную службу наиболее выражена реакция «приспособление» – у 42 %, «компромисс» – у 32 %, «уход» и «сотрудничество» – по 11 % (соответственно), «доминирование» – у 4 %.

Наряду с тестированием, информацию о профессиональной компетентности слушателей дал результат анализа выполненных эссе – творческих работ по актуальным социально-экономическим, этико-культурным проблемам. Наиболее устойчивый интерес слушателей вызывали темы: «Из чего складывается имидж государственных служащих», «Я и государственная служба», «Причины и условия коррупции», «Реализация программы развития территорий», «Проявление внимания и заботы лидера о подчиненных», «Роль акима сельского округа в решении социально-экономических вопросов».

Рекомендации по написанию эссе ориентировали слушателей на осмысление актуальности темы и своей позиции – собственного понимания проблемы, личностного отношения к ней, подбор убедительных аргументов (фактов, примеров), возможных альтернативных подходов (собственные предложения и опыт других).

Определение качества выполнения творческих работ слушателей проводилось с учетом их соответствия следующим критериям: определение актуальности темы, постановка проблемы; понимание её практической значимости; системность и логичность изложения; соответствие содержательного компонента теме эссе; связь с практикой; внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности в рассматриваемом вопросе.

Из 533 эссе, выполненных слушателями в течение года, 37 % работ соответствуют предъявляемым требованиям; частично соответствуют – 35 % работ, не соответствуют – 28 % работ.

Достоинствами эссе, выполненных в соответствии с предъявляемыми требованиями являются умения авторов подчеркнуть актуальность и практическую значимость рассматриваемой проблемы; выразить личностно заинтересованное отношение к рассматриваемому кругу вопросов. Авторы, основываясь на знании Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан и своей профессиональной компетентности, выдвигали конкретные предложения по решению поставленных проблем.

Эссе, выполненные в частичном соответствии предъявляемым требованиям, в целом отражали позитивное отношение авторов к рассматриваемым вопросам, понимание их актуальности и значимости для решения социально-экономических проблем, но нарушались системность и логичность изложения.

Эссе, не соответствующие предъявляемым требованиям, отличались декларативным, поверхностным характером изложения темы, отвлечённостью авторов от рассмотрения конкретных актуальных проблем и задач их профессиональной деятельности.

Типичными недостатками написания эссе государственными служащими являются: затруднения в определении связи темы с реальной практикой и внесении конкретных предложений по совершенствованию профессиональной деятельности в рассматриваемой сфере; недостаточная обоснованность актуальности темы эссе и её практической значимости.

Проведение социально-психологической диагностики слушателей и определение качества выполнения ими творческих работ дали основание для выбора форм и методов работы с аудиторией, развивающих компетентностные характеристики слушателей: лекции-диалоги, интерактивные лекции, групповые дискуссии, «мозговая атака», анализ конкретных ситуаций, решение ситуационных проблем, игровое проектирование, деловые игры, тренинги.

Активной формой развития профессиональной компетентности являются социально-психологические тренинги, ориентированные на развитие конкретных умений и навыков. Целью проведения тренинга «Управление межэтническими отношениями» является повышение теоретического уровня знаний и практических умений государственных служащих в вопросах управления межэтническими отношениями, развитие коммуникативной компетентности и толерантности.

Тренинг «Эффективное общение», который проводится для слушателей курсов «Совершенствование управленческой культуры акимов сельских округов», ориентирован на содействие дальнейшему развитию эффективных взаимоотношений государственных служащих с социальным окружением, оптимальному решению поставленных задач. В ходе тренинговых занятий реализовывались следующие задачи:

- предоставление информации о социально-психологических основах эффективного общения, проблемах взаимопонимания, взаимодействия, обмена информацией;
- познавательные изменения возможных непродуктивных установок и способов поведения в различных ситуациях общения;
- совершенствование навыков восприятия собеседника, развитие эмпатического отношения к нему;
- развитие навыков активного слушания, привлечения внимания и стимулирование интереса к предмету разговора и к своей персоне;
- развитие способностей взаимопонимания, взаимопринятия, совместимости и срабатываемости.

Предпочтение в ходе обучения отдавалось личностно ориентированной технологии, стимулирующей максимальную реализацию возможностей личности слушателей, их самоактуализацию, развитие положительной Я-концепции, адекватной самооценки, раскрепощенности мышления как стремления к максимальному самовыражению слушателей.

Развивающий эффект обеспечивало локальное использование технологий моделирования успеха в общении Р. Бэндлера и Дж. Гриндера (нейролингвистическое программирование), подлинного общения Э. Берна, психогеографии С. Деллингер, беспрепятственного общения Т. Гордона.

В ходе занятий осуществлялся мониторинг креативности мышления слушателей, их способностей к аргументации и контраргументации, моделированию ситуаций (анализу и принятию адекватных решений), прогнозированию, контактному взаимодействию.

Яркой иллюстрацией креативности мышления, способностей к аргументации и контраргументации, контактному взаимодействию слушателей явилось их участие в работе круглых столов: «Становление и развитие имиджа государственных служащих», «Социально-психологические слагаемые моделирования

этико-имиджирующих характеристик современных государственных служащих», «Профессионализм и его слагаемые в управлении межэтническими отношениями».

Основанием определения проблем для обсуждения послужил особый социально-правовой статус государственных служащих, объём и содержание их компетенций и обусловленные ими уровень и содержание ответственности за результаты деятельности.

Участники круглых столов в ходе активного диалога обсуждали поставленные вопросы, выражали своё отношение к проблемным «зонам», умело используя полученные в ходе интерактивных занятий новые знания из области деловой и социальной психологии, этнопсихологии, психологии управления.

Например, в ходе круглого стола «Становление и развитие имиджа государственных служащих», рассматривая вопрос об условиях становления и развития личностных характеристик, определяющих имидж и ориентированных на соответствие Кодексу чести государственных служащих, слушатели сделали особый акцент на необходимости развития социально активной установки личности, внутренней культуры, воспитанности, стремления к достижению социально одобряемого успеха в сфере своей профессиональной деятельности. В вопросе о коммуникативных способностях государственных служащих как проявлении имиджирующих характеристик участники круглого стола показали высокий уровень осознания полученной на занятиях информации, умело комментировали приводимые жизненные и профессиональные ситуации и их роль в успешном взаимодействии субъектов общения.

Логическим завершением системы работы Аналитического центра со слушателями курсов являются выявление и рекомендация кандидатов в кадровый резерв, обладающих способностями, качествами личности, гражданина, профессионала с широким спектром компетентностных характеристик, таких как: креативность мышления, организованность, коммуникабельность, саморегуляция, инициативность, созидательность и мобильность.

Аналитический центр РЦО Северо-Казахстанской области в своей работе ориентирован на обеспечение системно-функционального подхода в организации образовательных услуг по развитию социально-психологической компетентности государственных служащих согласно запросам современного общества, нормативно-правовым и нравственно-этическим требованиям к управленцам новой формации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Кодекс чести государственных служащих Республики Казахстан / Указ Президента Республики Казахстан от 01.04.2011г. № 1180.
- 2 Послание Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства». 14 декабря 2012 г.
- 3 Нежегольский А. Н. Реализация компетентностного подхода в высшей военной школе на основе контекстного обучения // Инновации в образовании, 2011, № 11.
- 4 Щербакова В. В. К вопросу о профессиональной компетентности // Сибирский педагогический журнал, 2008. № 2.
- 5 Маторина О. П., Соколова О. А. Содержание образования на основе компетентностного подхода // Инновации в образовании, 2013. № 1.
- 6 Бороздина Г. В. Психология делового общения. – М., изд-во ИНФРА, 2001.
- 7 Морозов А. В. Деловая психология. – СПб, изд-во СОЮЗ, 2000.



МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ КӘСІБИ ҚҰЗЫ РЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ПРОЦЕСІН БЕЛСЕНДЕНДІРУ ЖОЛДАРЫ МЕН МӘСЕЛЕЛЕРІ

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ АКТИВИЗАЦИИ ПРОЦЕССА
ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

PROBLEMS AND REVITALISATION WAYS
IN FORMATION OF CIVIL SERVANTS'
PROFESSIONAL COMPETENCE

РАЗДЕЛ / БӨЛІМ / SECTION

2

М. Н. Абдыкаликова,
доцент кафедры
«Социально-управленческие технологии»,
Национальной Школы государственной
политики, канд. психологических наук



РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО С ПОМОЩЬЮ ТЕХНОЛОГИИ ТРЕНИНГА

Аннотация

В статье рассматриваются проблема выявления и развития инновационного потенциала государственных служащих и возможности применения технологии тренинга в учебном процессе. Наряду с этим, в статье в соответствии с концепцией тренинга используются идеи Э. Брукинга, А. Карнышева для развития инновационных возможностей индивидуальности. Результаты исследования могут использоваться в качестве предложения в обучении в целях инновационного развития государственной службы.

Аңдатпа

Мақалада мемлекеттік қызметшілердің инновациялық мүмкіндіктерін анықтау және арнайы тренингтік технологиялар арқылы оны дамыту мәселесі қарастырылған. Сонымен қатар, мақалада тренингтің негізгі концепциясы ретінде тұлғаның инновациялық мүмкіндігін дамытуға бағытталған Э.Брукингтің, А.Д.Карнышевтың идеялары қолданылған. Зерттеу барысында алынған нәтижелерді мемлекеттік қызметшілердің инновациялық мүмкіндіктерін дамытуға бағытталған тренингтерге ұсыныс ретінде қолдануға болады.

Abstract

In this article considered such problems as determination of opportunities of civil services and their development through training technologies. And also as the main conception of training is used the ideas of E. Bruking, A.D. Kanyshhev to develop innovative opportunities of personality. The results of the research can be used as proposal in development training of civil service innovative opportunities.

Инновационные процессы, происходящие в последнее время в Казахстане, являются обязательным условием построения демократического правового государства, экономического роста и развития социальной инфраструктуры. Однако проблема реакции на изменения и нововведения в нашей стране стоит до сих пор остро, поскольку на протяжении многих предшествующих десятилетий в стране царила относительная социальная стабильность, рассматривавшаяся с идеологической точки зрения как высшее достижение. И сегодня многие люди просто не умеют жить в быстро меняющемся мире. Это относится и к государственным служащим, которые зачастую декларируют желание и готовность смело внедрять позитивные инновации и реформы, но в действительности делают это весьма сдержанно и неэффективно. На протяжении всего периода независимости Республики Казахстан происходят существенные изменения в сфере государственной службы и основной задачей этих преобразований является повышение уровня и качества персонала государственной службы.

Целью данной статьи являются проведение психологического анализа существующих проблем на пути продвижения позитивных инноваций в деятельность государственных служащих, а также обоснование необходимости внедрения прогрессивных тренинговых технологий в работу государственных служащих для развития инновационного потенциала личности.

В практической психологии часто решаются задачи воссоздания образов «успешного политика», «успешного государственного служащего» и т. д. Таким образом, определяя критерий «успешной деятельности» госслужащих, общая

группа была разделена на 2 группы. Для разделения нашей общей выборки на две группы, во-первых, были определены критерии понятия «успешность» [1]. Используя метод «компетентных судей», выработали следующие критерии: исполнительность, внешними показателями которой являются качественная работа, исполнение заданий в срок; креативность, показателями которой являются количество новых выдвинутых идей и решений, активность участия в разработке новых проектов; профессионализм – эрудиция, высокий уровень профессиональных умений и навыков; направленность – стремление быть профессионалом своего дела; внимательное отношение к людям, отношение к себе, самокритичность, уверенность в себе как профессионале; корпоративность поведения, внешние показатели которого – позиционирование в рабочих отношениях как «игрок команды» и как «менеджер». Данное исследование проводилось с целью выявления уровня инновационного потенциала личности государственного служащего.

Результаты первого этапа исследования показали низкий уровень сформированности инновационного потенциала личности почти у семидесяти процентов государственных служащих. В последующем этапе с целью развития инновационного потенциала личности нами разработан психологический тренинг. Для участия в тренинге мы сформировали группу, состоящую из специалистов различных профессий, обучающихся на курсах повышения квалификации. Одновременно была сформирована 1 контрольная группа: это государственные служащие, не участвующие в тренинге.

Тренинговые методы сегодня широко используются во всем цивилизованном мире и являются неотъемлемой составляющей функционирования большинства организационных структур, особенно в сфере образования, экономики, политики, бизнеса, здравоохранения, различных социальных институтов. В широком понимании тренинг представляется нам как интегрированный, в основном групповой метод целенаправленной психологической тренировки людей в соответствии с их личными и профессиональными целями. Тренинговые технологии – это научно обоснованная и практически целесообразная система проведения тренингов с персоналом различных организаций, способствующих высокопродуктивному выполнению организационных целей и задач. Поэтому тренинговые технологии – это уникальная социально-психологическая реальность, обеспечивающая общественный прогресс в государственной службе.

В основу применяемой нами концепции тренинга по развитию инновационного потенциала личности положена идея Э. Брукинга о циклическом характере инновационного процесса, который состоит из восьми этапов и охватывает четыре фазы, каждая из которых играет важную роль в инновационном процессе [2]. В фазе генерирования, или зарождения идеи, с помощью которой запускается инновационное колесо, изначально присутствует творческий потенциал субъекта, который в процессе своей актуализации это самое инновационное колесо запускает, приводит в движение. Вторая фаза содержит как творческий потенциал, так и инновационный потенциал. Концептуализация осуществляется мышлением в форме рассмотрения различных вариантов решения задачи, объединения новых идей в общий план, нахождения точек зрения, помогающих описанию проблемы. Третья фаза инновационного колеса связана с оптимизацией, т. е. выбором лучшего варианта решения проблемы, наиболее перспективного способа достижения поставленной задачи и связана с абстрактным мышлением. Последняя фаза инновационного процесса – исполнение. Оно завершает цикл инновации и также имеет двойственный характер. Креативность исполнения связана с мыслительной деятельностью субъекта труда. Процессуальность самого исполнения замысла связана с дисциплиной, порядком, графиком, которых должны придерживаться

исполнитель и его окружение. Необходимо отметить, что в каждой фазе изначально присутствует потенциал, который затем реализуется, актуализируется [3].

Важным условием успешного осуществления стратегии инновационного прорыва является формирование инновационного потенциала личности. Осуществление инновационного прорыва затрудняется тем, что инновационный потенциал отдельно взятой личности формируется индивидуально, в своих временных рамках и условиях в зависимости от индивидуально-типологических особенностей. А. Д. Карнышев предлагает модель инновационного потенциала личности из трех взаимопроникнутых окружностей. Первая окружность – профессиональные компетенции, необходимые человеку для эффективного выполнения своих должностных функций. Вторая окружность – креативность, то есть творческие способности специалистов, позволяющие справляться с динамично обновляющимися задачами рыночной экономики и возрастающими запросами и потребностями людей в новой продукции. Третья окружность – предприимчивость, прежде всего качество и характеристики, дающие возможность продвигать нововведения, внедрять их в практику, противодействовать консервативному большинству, негативно или индифферентно относящемуся к разработке инноваций [4].

Инновационный потенциал личности развивается на пересечении всех трех кругов и требует интеграции «слагаемых» в целостное. А. Д. Карнышев называет конкретные слагаемые, из которых может сложиться инновационный потенциал личности:

1. Общие компетенции, важные при разработке инноваций: понимание стратегических целей развития организации и общества; способность чётко видеть проблемы; широта знаний; хорошо сформировавшиеся умения и навыки профессиональной деятельности; разносторонние интересы; способность к обобщению специальных знаний; высокий уровень рефлексии, эффективные навыки обратной связи; высокая работоспособность.

2. Элементы креативности в разработке инноваций: интуиция; гибкость ума, обширные ассоциации; необычный взгляд на вещи, оригинальность; богатое воображение; отсутствие конформности, критическое отношение к стандартам; способность видеть предмет с разных сторон; способность распознавать только формирующиеся новые тенденции.

3. Предприимчивость как ресурс продвижения инноваций: высокий уровень мотивации к успеху и рискам; знание рынка, тенденций его развития; инициативность; настойчивость и последовательность; отсутствие боязни ошибок; готовность брать на себя ответственность; способность находить новые области применения «объекта»; гибкий стиль работы [4].

Данный инновационный тренинг построен на представлении о том, что мыслительные процессы должны получить свободу самовыражения. Построение процесса самого тренинга мыслится нами в рамках инновационного метода, автором которого являлся В. С. Дудченко [2]. Методически тренинг опирается на идеи В. С. Дудченко (инновационный метод), Е. Сидоренко (структура тренинга), А. П. Панфиловой (интерактивные технологии), Т. А. Тереховой и А. Д. Карнышева (положения и экспериментальное определение составляющих инновационных потенциалов личности и группы). Как отмечают авторы, инновационный тренинг должен сочетать в себе свободу творчества и спонтанность с систематичностью, которая позволила бы структурировать полученный опыт и использовать его в дальнейшем.

Мы предположили, что психологический тренинг, спроектированный с учетом специфики требований к инновационной деятельности, может оказать существенное позитивное влияние на инновационный потенциал его участников. Эффективность и направление этого влияния могут зависеть

от ряда психологических особенностей членов тренинговых групп, в частности, связанных с опытом инновационной деятельности, с социально-демографическим фактором (возраст, пол), а также от таких свойств личности, как интернальность, экстраверсия, тревожность, независимость, смелость, потребность в доминировании, риск, креативность, предприимчивость, и других свойств. Необходимо было измерить те составляющие инновационного потенциала личности, которые могут наиболее ярко проявиться в тренинге. В качестве диагностического инструментария использована методика Г. Цукермана «Склонность к новизне».

Как мы уже отметили, на первом этапе исследования с целью изучения инновационного потенциала личности и особенностей личностей успешных и неуспешных госслужащих с последующим воссозданием их психологических портретов применялся личностный опросник 16PF Р. Кеттелла (Sixteen Personality Factor Questionnaire). Эта методика использовалась еще Р. Кеттеллом, Г. Эбером и М. Тацуокой, для формирования по выявленным достоверным различиям «группового профиля» или «усредненного портрета» [5].

В исследовании полученные фактические данные по методике Р. Кеттелла подверглись факторному анализу методом главных компонент и вращением – varimax (нормализация по Кайзеру) с целью получения ортогональных независимых факторов. При применении данной методики нас интересовали следующие шкалы:

Успешные госслужащие с первым фактором, который составляет 18.3 % общей дисперсии, наиболее коррелируют шкалы «Сила Я» (0.79), «Мягкосердечность» (0.78), «Проницательность» (-0.68) и «Самостоятельность» (0.48). По содержанию этот фактор более соответствует «мыслящей интроверсии» (Р. Кеттелл) и назван нами «Самодостаточность».

Такие шкалы, как «Интеллект» (0.90), «Сердечность, доброта» (0.73), «Радикализм» (0.68), «Смелость» (0.44), «Самостоятельность» (0.41), коррелируют со вторым фактором, который составляет 16.12 %. Имея в виду обучаемость, критичность мышления и готовность к обучению, этот фактор назвали «Интеллигентность».

Фактор «Активность» (9.95 %). В него вошли с большим весом шкалы: «Самостоятельность» (0.83), «Радикализм» (0.57), «Сила Я» (0.42). Этот фактор описывает скорее сформированность мировоззрения, или «внутренней определенности». Такое качество, как внутренняя убежденность, способствует стойкости в противодействии внешним помехам, настроению целеустремленности и уверенности в действиях.

Шестой фактор менее мощный, чем остальные (9.14 %). Но он имеет чрезвычайное значение, поскольку в него с большим весом входит шкала «Сверх-Я», или «Совестливость» (0.90), которая абсолютно отсутствует в факторной матрице неуспешных госслужащих. Эта шкала в сочетании со шкалой «Сила Я» (0.54) описывает моральную сторону успешных госслужащих. Фактор назван «Порядочность».

Каковы ведущие категориальные понятия, описывающие образ и особенности делового взаимодействия неуспешных госслужащих? В отличие от успешных, их факторная матрица представлена меньшим числом факторов, что свидетельствует о том, что неуспешные госслужащие менее рефлексивны.

Самый мощный первый фактор под названием «Забота о себе», составляющий 17.2 % общей дисперсии, образован следующими шкалами: «Подозрительность» (0.89), «Проницательность» (0.77), «Радикализм» (0.73), «Мягкосердечность, нежность» (0.57). «Доминантность» (-0.43). Именно у неуспешных госслужащих в факторной матрице совершенно отсутствует шкала «Сверх-Я», или «Совестливость».

Это холодное расчетливое поведение, которое может включать и интриги, если они приносят личные выгоды. Они стремятся быть информированными обо всем, что происходит, анализировать самостоятельно новую информацию, открыты новым идеям, не любят «грубую» работу и им нравится все «утонченное». Будучи неуверенными, не верят в свои силы, не рискуют и пассивны.

Первые две шкалы оценивают неуспешных госслужащих как людей с выраженным эгоистическим благоразумием. Интеллект и хорошая обучаемость сочетаются у них со скрытостью, холодностью и заботой о себе, эгоизмом. Этот фактор назван «Эгоистическое благоразумие».

Третий фактор (15.4 %) образовали шкалы: «Фрустрированность, напряженность» (0.80), «Мечтательность» (0.73), «Гипотимия, склонность к чувству вины» (0.65), «Самостоятельность» (0.56), «Сила Я» (-0.54). Этот фактор назван «Пассивность».

Четвертый фактор (14.8 %) логически продолжает второй и третий факторы. Его образовали шкалы: «Беспечность» (0.80), «Доминантность» (0.70), Сила Я (0.65), «Смелость в общении» (0.63) и «Гипотимия, склонность к чувству вины» (-0.43). В соответствии с содержанием и весовыми нагрузками входящих шкал этот фактор описывает защитные формы взаимодействия неуспешных, выработанных для снижения внутреннего напряжения и избегания внешнего давления социальных требований. Он назван «Агрессивная самозащита».

В пятый фактор (13.4 %) вошли шкалы: «Интеллект» (0.88), «Самоконтроль» (0.89) и «Самостоятельность» (-0.47). По содержанию доминирующих шкал он назван «Социальная ловкость, хитрость».

На основании сравнительного анализа полученных факторов можно утверждать, что успешные госслужащие отличаются от неуспешных наличием внутренней определенности, самодостаточности, которые проявляются в эмоциональной зрелости, способности целеустремленно осуществлять планы независимо от внешних обстоятельств и настроения, быть не внушаемыми. Успешные госслужащие берут на себя ответственность, самостоятельны и не нуждаются в одобрении. Их поведение искреннее, соответствует внутренним убеждениям, для них важно «быть, а не казаться». В то время как поведение неуспешных расчетливо выстроено и мотивировано личными выгодами или конъюнктурными соображениями. Успешные – это зрелые личности, проявляющие все признаки сформированности мировоззрения: «устойчивость позиций, ориентация на собственные ценности» и «надситуативное поведение».

Успешных отличают порядочность, совесть (эта шкала совсем отсутствует в матрице неуспешных). На них можно положиться: они ответственные, принципиальны, не нуждаются во внешнем контроле и добиваются высоких результатов «не за страх, а за совесть». Это надежные сотрудники, воплощающие в деятельности «обязательность, пунктуальность, исполнительность», т. е. ответственность. В кризисных и экстремальных условиях они идут навстречу проблемам, даже сопряженных с риском, они ищут возможности для получения результатов. Неуспешные ищут причины, по которым можно эти проблемы не решать, прибегают к защитному поведению («авось пронесет»), агрессивно отстаивают свои права, игнорируют замечания и упреки коллег.

Успешные госслужащие хорошо контактируют с внешней реальностью и смело смотрят на факты. Они инициативны и самостоятельны в мышлении, поиске решения, принятии ответственности за исход. Их внутренняя напряженность и фрустрированность – это следствие неудовлетворенных потребностей, связанных с высокой требовательностью к себе и своим результатам. В отличие от них, неуспешные отрицают всякий риск из-за возможной угрозы своей безопасности, избегают любых усилий, т. к. эмоционально неустойчивы и поэтому не способны довести дело до конца.

Внутренняя напряженность неуспешных госслужащих, обусловленная нереализованными желаниями, разряжается пассивно.

Таким образом, успешные справляются с тревожностью, обращаясь к проблеме и преодолевая препятствия, а неуспешные – используя бессознательную самозащиту, отрицают проблемы двояким образом. Они или не принимают всерьез проблему (игнорируют), или уходят в фантазии, мечты. Это причины, по которым у первых происходит личностный рост и саморазвитие, а у вторых – нет. Успешные в силу эмоциональной устойчивости и активной деятельности оптимистичны, бодрые, уверенные в своих силах и дружелюбны с коллегами. Неуспешные, не реализовавшие свои потребности и желания в силу известных причин, являются примером обученной беспомощности: не делают из лени и страхов, а когда хотят, то уже не могут из-за отсутствия «опыта ошибок».

В результате первого этапа исследования был установлен ряд принципиальных различий в психологических «портретах» государственных служащих. Такие характерологические черты, как «Самодостаточность» (18,3 %), «Интеллигентность» (16,2 %), «Ответственность» (14,9 %), «Самостоятельность» (11,4 %), «Активность» (9,95 %), «Порядочность» (9,14 %), составляют образ успешного госслужащего. Образ неуспешных воссоздают иные системы черт характера: «Забота о себе» (17,2 %), «Эгоистическое благоразумие» (15,9 %), «Пассивность» (15,4 %), «Агрессивная самозащита» (14,8 %), «Социальная ловкость, хитрость» (13,4 %). Успешных от неуспешных отличают надежность, ответственность, сформированность убеждений, стремление «быть, а не казаться», исполнять «за совесть».

На втором этапе исследования было выявлено, что склонность к новизне и личностная готовность к переменам в свою очередь состоят из ряда шкал, которые можно измерить и проанализировать. Измеряемый показатель «Склонность к новизне» состоит из таких шкал, как чувство новизны, тяга к приключениям, ориентация на приобретение нового, способ растормаживания и чувствительность к рутине.

Результаты исследования показывают, что выбор методов и техник тренинга должен оказать влияние на проявление и развитие инновационного потенциала личности участников. Это техники на развитие творческого мышления, интерактивные имитационные игры, ролевые игры, активные лекции, дискуссии, моделирование.

Измерения были проведены до и после тренинга. Низкие показатели проявления инновационного потенциала можно объяснить тем, что госслужащие не готовы продуцировать инновационные идеи не только потому, что их нет, а больше по причине отсутствия опыта внедрения. Занятия показали, что государственные служащие готовы выдвигать креативные идеи, обсуждать модели, участвовать в дискуссии (1–3 фазы инновационного процесса), когда же ставилась задача планирования, поиска ресурсов и внедрения конкретной инновации в практику, то интерес к заданию заметно снижался.

В группах специалистов, участвующих в тренинге, значимые различия проявились в шкале «Ориентация на приобретение нового опыта». Ориентация на приобретение нового опыта отражалась в желании участников обсуждать на тренинге производственные ситуации, внедрять в практику интересные идеи, подходы. Кроме этого, участники тренинга отметили, что у них появилось больше креативных высказываний, получило развитие умение управлять своими эмоциями и поведением. На динамику развития инновационного потенциала влияют опыт и стаж работы, а также половые различия. В частности, участники тренинга, имеющие больший практический опыт, глубже понимают значимость развиваемых умений и способны извлекать больше пользы из предлагаемых игр. У женщин, в сравнении с мужчинами, по выборке в целом значение показателей

уровня изменения инновационных качеств ниже. При этом стремление быть лидером получило максимальное изменение и у мужчин, и у женщин.

Следует отметить, что эффективность психотерапевтической техники зависит от психологических особенностей личности участников тренинга. Творческие техники (решение творческих задач, интерактивные игры, драматизация) более эффективны для участников, отличающихся самодостаточностью, активной направленностью на партнера по взаимодействию, предусмотрительностью и дипломатичностью, а также для интровертов и экстерналов.

Таким образом, данные, полученные в настоящем исследовании, использованы нами для разработки рекомендаций по проведению тренинга развития инновационного потенциала в соответствии с применяемой психотехникой и с учетом психологических особенностей его участников.

Для тренинга в творческих техниках рекомендуется увеличить количество организационных и коммуникативных игр и сделать основной акцент на развитии доминантности и социальной смелости участников. Для тренинга в техниках «вызова» рекомендуется увеличить количество организационных игр, направленных на развитие умения делать правильный выбор и расширять возможности.

Многие проблемы внедрения инновационных изменений в деятельность носят психологический и социально-психологический характер. В числе барьеров на пути продвижения прогрессивных изменений в государственной службе стоит феномен инновационного потенциала личности. Учитывая это, преодоление многих проблем, возникающих в процессе реформирования системы государственной службы, возможно также за счет использования эффективных психологических методов, развивающих инновационный потенциал личности. Такими методами являются психотренинговые технологии, внедрение которых позволяет в короткие сроки не декларативно, а реально, качественно и эффективно способствовать продвижению прогрессивных реформ и изменений практически в любой организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- 1 Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. – СПб., «Речь». – 2003г., 349 с
- 2 Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. Ключ к успеху в новом тысячелетии: пер. с англ. – СПб., 2001.
- 3 Дудченко В. С. Инновационная игра как метод исследования и развития организации. – Сб. Активные методы обучения при повышении квалификации руководящих работников и специалистов Миннефтехимпрома. Отраслевая научно-методическая конференция. – Ярославль. ИПКНефтехим, 1982.
- 4 Ушаков Д. В., Карнышев А. Д. Компетенции, креативность и предприимчивость как основы инновационных потенциалов личности и группы // Экономическая психология: актуальные исследования и инновационные тенденции: материалы десятой юбилейной междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. д-ра психол. наук, проф. А. Д. Карнышева. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009. – С. 378–393.
- 5 Мельников В. М., Ямпольский Л. Т. Введение в экспериментальную психологию личности. – М., «Просвещение». – 1985 г., 319 с.

Ж. Х. Джунусова,
профессор кафедры
«Политическая стратегия государства»
Национальной Школы государственной
политики, доктор политических наук



РОЛЕВАЯ ИГРА КАК СРЕДСТВО РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «СОВРЕМЕННЫЙ ПОЛИТИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС И ТЕХНОЛОГИИ»

Аннотация

В процессе преподавания дисциплин политического блока – «Публичная политика», «Современный политический процесс и технологии», «Модернизация политической системы Республики Казахстан» и других в Национальной Школе государственной политики активно используются ролевые игры как метод активного обучения, основанный на моделировании и проигрывании социальных ролей.

В данной статье дан пример проведения ролевой игры по дисциплине «Современный политический процесс и технологии» по теме «Проблема модернизации общества в предвыборных платформах политических партий Казахстана». На примере электоральной кампании в Мажилис Парламента РК магистрантам предлагается разыграть ситуацию подготовки к парламентским выборам различных политических партий.

Аңдатпа

«Жария саясат», «Заманауи саяси процесс және технологиялар», «Қазақстан Республикасы саяси құрылымын модернизациялау» және басқа да пәндерді оқытуда Мемлекеттің саяси ұлттық мектебінде жоғары оқыту тәсілі ретінде модельдеу және әлеуметтік ойындарға негізділігі, рөлдік ойнау арқылы әдісі қолданылады.

Бұл мақалада «заманауи саяси процесс және технологиялар» пәнінің «Қазақстандағы саяси партиялардың сайлау алды реттілікте қоғамды модернизациялау мәселелері» тақырыбындағы рөлдік ойындар мысалы келтірілген. Мысалыға, Қазақстан Республикасы Парламент Мәжілісінде электоралды компаниясында магистранттар әр түрлі саяси партиялардың парламент сайлауларына дайындық үстіндегі жағдайларын көрсетті.

Abstract

Role-playing games as the method of active training are effectively used in the National School of Public Policy in teaching the political block disciplines – “Public policy”, “Modern political process and technologies”, “Modernization of political system of the Republic of Kazakhstan” and others. They are based on modeling and playing of social roles.

The example of a role-playing game methodology on the “Problem of Society Modernization in the Election Platforms of Political Parties of Kazakhstan” (“Modern Political Process and Technologies” discipline) is given in this article. Undergraduates are offered to play a preparation of various political parties for parliamentary elections on the example of the Mazhilis of Parliament electoral campaign in Kazakhstan.

В процессе преподавания дисциплин политического блока – «Публичная политика», «Современный политический процесс и технологии», «Модернизация политической системы Республики Казахстан» и других в Национальной Школе государственной политики активно используются ролевые игры как метод активного обучения, основанный на моделировании и проигрывании социальных ролей. Игра – это деятельность человека, предметом которой являются модели – заменители предметов тех или иных видов деятельности. Цель – решение какой-либо проблемы. В игре формируется тактика поведения, отрабатывается реализация функций. Разрабатывается модель – между играющими распределяются роли «с обязательным содержанием».

В условиях ролевой игры магистранты сталкиваются с ситуациями, в которых они вынуждены изменять свои коммуникативные навыки. Эффективность

обучения обеспечивается тем, что человек лучше овладевает знаниями, навыками и умениями при условии принятия той или иной социальной роли, ранее недостаточно известной ему или усвоенной им.

Ролевая игра – это интерактивный метод, который позволяет обучаться на собственном опыте путем специально организованного и регулируемого «проживания» жизненной или профессиональной ситуации. Проигрывание определенной сценарием роли, отождествление (идентификация) с ней помогают магистрантам обрести эмоциональный опыт взаимодействия с другими людьми в личностных и профессионально значимых ситуациях; установить связь между своим поведением и его последствиями на основе анализа своих переживаний, а также переживаний партнеров по общению; пойти на риск экспериментирования с новыми моделями поведения в аналогичных ситуациях.

В данной статье дан пример проведения ролевой игры по дисциплине «Современный политический процесс и технологии» по теме «Проблема модернизации общества в предвыборных платформах политических партий Казахстана».

Цель использования интерактивного метода в процессе преподавания данной дисциплины:

- развитие аналитических компетенций, видение проблемы с различных точек зрения, диалектической связи между явлениями;
- развитие умения вести дискуссию (выслушать оппонента, проявить уважение к нему, аргументированно высказывать свою точку зрения, находить объективные аргументы и т. д.).
- развитие профессиональных компетенций (создание условий для самореализации себя в различных политических ролях).

Подготовительная работа:

1. Знакомство с темой ролевой игры и главными вопросами, вынесенными на обсуждение.

2. Создание инициативных групп, распределение ролей:

2.1. Создание команд участников – представителей политических партий Казахстана (5 групп по 2–3 человека);

2.2. Группа экспертов, которые будут проводить анализ игры.

3. Изучение инициативными группами необходимого теоретического материала, программ политических партий, предвыборных платформ.

4. Реквизит: партийные флажки, значки, предвыборные плакаты, аудиовизуальные и другие агитационные материалы.

Ход ролевой игры

Во вступительном слове преподаватель дает установку командам, которая касается той роли, которая предлагается каждой команде. Формулируется игровая задача, которую необходимо выполнить командам, а именно: обсудить актуальные проблемы общества, проанализировать их, сформулировать в программах представленных партий, дать рекомендации и вынести на обсуждение электората. Подчеркивается, что имя – это часть роли, знак того, что игрок отделяет от себя персонажа и будет играть «в другого человека». При проведении ролевой игры учитываются ее особенности: вымышленная ситуация, экстремальность, четко заданные правила. Важнейшее правило ролевой игры – здесь и теперь, т. е. игра имеет четко ограниченные временные рамки, все отношения, сложившиеся в игре, не переносятся в реальную жизнь.

Преподаватель не участвует в игре, его цель – создание условий для успешной игры. Он контролирует правила игры, поддерживает высокий эмоциональный настрой игроков, развитие сюжета игры, помогает игрокам, не справляющимся с игровой ситуацией, организует эффектный конец игры.

Представление участников

- Демократическая партия Казахстана «Ак жол» (Рахимжанов А. С., Каймолдаев Н. Ж., Козжанова М. С.);
- Коммунистическая народная партия Казахстана (Нуркенов К. К., Едресов К. К., Жапсарбай А.);
- Казахстанская социал-демократическая партия «Ауыл» (Кусаинова Л. А., Бегахметов А.);
- Общенациональная социал-демократическая партия «Азат» (Умаров А. А., Кари Э. М., Байзаков Д. Б.);
- партия Руханият» (Есмаханов А., Маликов А., Кусаев С.) – на казахском языке.

Ситуация: предвыборная борьба за места в Мажилисе Парламента РК. Магистрантам предлагается реальная ситуация подготовки к парламентским выборам января 2012 г. различных политических партий.

Цель игры: обсудить актуальные проблемы общества, проанализировать их, сформулировать в партийных программах, дать рекомендации и вынести на обсуждение электората.

Задачи:

- 1) четко определить проблемы, вокруг которых строится анализ, а именно: проблема модернизации общества в предвыборной платформе каждой партии. Провести полный анализ платформы политической партии, найти сильные стороны и возможные слабости;
- 2) продумать решение проблем в социальной, экономической и политической сферах жизни общества, предложить варианты решения и аргументировать выбранные действия;
- 3) донести партийную программу до максимального количества избирателей при минимально доступных СМИ и краткости электоральной кампании.

Презентация предвыборных программ

Магистранты, выступающие в роли представителей той или иной партии, представляют «свои» программы, дают краткую характеристику их политической, экономической и социальной составляющей.

Участники воплощают сценарий, происходит «проживание» ими проблемной ситуации в ее игровом воплощении, т. е. в ролевой игре слушатели овладевают опытом деятельности и соответствующих ему переживаний, сходных с тем, что они получили бы в действительности. Другие фиксируют свои оценки происходящего по заранее определенным критериям.

Магистранты, подготовившие презентацию по программе **Демократической партии Казахстана «Ак жол»**, привели основные положения предвыборной программы партии «Перемены, чтобы двигаться вперед!»:

1. Сокращение безработицы, социальная справедливость и повышение доходов населения.
2. Жилье, доступное многим.
3. Доступная и гуманная медицинская помощь.
4. Современное и качественное образование.
5. Создание современной производительной экономики, снижение давления на бизнес и придание массового характера предпринимательству.
6. Достойную жизнь – не только крупным городам, но в аулы и регионы.
7. Прозрачность и подотчетность власти перед обществом.
8. Развитие духовно-культурной сферы народа Казахстана.
9. Борьба с коррупцией и судебная-правовая реформа.
10. Безопасность – каждому, надёжный заслон экстремизму и террору, эффективная внешняя политика.

«Представители» «Ак Жол» убедительно доказали, что привлекательность их предвыборной программы позволила в Мажилисе Парламенте РК пятого созыва (2012 г.) получить 7,46 % голосов избирателей или 8 мандатов, что позволило им сформировать партийную фракцию.

Основные положения предвыборной программы **Коммунистической народной партии Казахстана** «Право на труд! Власть народа! Справедливость!» магистранты презентовали следующим образом:

1. Национализация добывающей промышленности и других базовых отраслей экономики.

2. Безотлагательный пересмотр принципов использования земельных ресурсов.

3. Снижение сырьевой направленности экономики.

4. Поддержка малого бизнеса и самозанятых путём льготного налогообложения и кредитования по доступным (не выше 6 % годовых) ставкам.

5. Введение новой методики расчета прожиточного минимума.

6. Принятие нового Трудового кодекса, обеспечивающего защиту прав наёмных работников и вводящего норму о минимальной почасовой оплате труда.

7. Установление государством предельного уровня цен на основные товары и коммунальные услуги.

8. Доступное жильё, качественная медицинская помощь, возрождение системы бесплатного образования, гарантированное первоначальное трудоустройство выпускников высших и средних специальных учебных заведений.

9. Воспитание подрастающего поколения на ценностях гуманизма, патриотизма и интернационализма.

10. Реальная борьба с коррупцией, предполагающая поэтапное изменение государственной системы управления на подотчётную народу власть.

Активное голосование электората за КНПК, по мнению участников команды, позволило партии на выборах в Мажилис в 2012 году получить 7,19 % голосов или 7 мест и сформировать фракцию «Народные коммунисты».

Основными предвыборными требованиями **Казахстанской социал-демократической партии «Ауыл»** были:

1. Усиление государственного регулирования и поддержки аграрного сектора;

2. Защита интересов тружеников села;

3. Активное содействие претворению в жизнь экономических и политических реформ на селе;

4. Увеличение продовольственной корзины сельских жителей;

5. Развитие сельской инфраструктуры (строительство и ремонт жилья, школ, больниц, дорог).

Аналогичным образом были представлены Общенациональная социал-демократическая партия «Азат» и партия «Руханият».

Каждая «партия» представила свои печатные, аудиовизуальные и другие агитационные материалы, что значительно повысило эффективность метода ролевой игры.

Выступление экспертной группы (Ластаев Т. Т., Бекетов К. Б.). Эксперты выступили с анализом того, достигнуты ли цель и задачи игры:

1) в программе какой партии лучше решены политические, экономические, социальные проблемы?

2) какие преимущества/недостатки имеет каждая программа?

3) презентация партийной программы с точки зрения логики, риторики, эмоциональности изложения материала.

4) оценка презентации с точки зрения формирования профессиональных компетенций, системы ценностей, жизненных установок.

Подведение итогов. Преподаватель подводит итоги ролевой игры. Командам выражается благодарность за тщательную подготовку, строгое соблюдение правил ролевой игры, доброжелательную обстановку.

Вывод. Особенность ролевой игры как интерактивного метода обучения состоит в том, что здесь важно как освоение определенных знаний, умений и навыков, так и определение личного отношения и личного понимания прожитых на игре событий. Данный метод способствует развитию таких профессиональных компетенций выпускников НШГП, как:

- стратегическое мышление;
- умение публичного выступления, логического выстраивания аргументов;
- самостоятельность мышления, умение выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, аргументированно высказать свою;
- эмпатия (способность надеть «чужие башмаки»);
- отстаивание партийных интересов;
- формирование интереса и позитивной мотивации к постоянному профессиональному росту.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Шаронова С. А. Деловые игры: учебное пособие. – М.: Изд-во РУДН, 2005. – 166 с.
- 2 Трайнев В. А. Методы игрового обучения и интенсивные учебные процессы (теория, методология, практика) – М.: Прометей, 2003. – 236 с.
- 3 Полат Е. С., Бухаркина М. Ю. Современные педагогические и информационные технологии в системе образования: учеб. пособие для студентов высших учебных заведений / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 368 с.
- 4 Цыренова А. А. Учебно-методическое пособие к проведению ролевой игры «Переговоры». – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006. – 112 с.
- 5 Берн П. Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Психология человеческой судьбы: перевод с английского / общая ред. Мацковского М. С. С.-Петербург: Лениздат, 1992. – 400 с.

М. М. Нарбинова,
доцент кафедры
«Гражданско-правовых дисциплин»
Института правосудия,
канд. юридических наук

МОДЕЛЬНО-ИГРОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВОВОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация

В статье рассматривается модельно-игровая технология обучения как средство формирования правовой компетентности государственных служащих.

В современных социально-экономических и нормативно-правовых условиях развития Казахстана государственный служащий должен обладать не только профессиональными компетенциями, но и иметь высокий уровень сформированной правовой компетенции. В ходе апробации выявлены особенности применения модельно-игровой технологии и разработана модель формирования правовых компетенций государственного служащего.

Ключевые слова: инновационные технологии обучения, деловая игра, аналитическая записка, кейс-стади, правовая компетентность, государственный служащий.

Аңдатпа

Мақалада модельдік-ойын технологиясы мемлекеттік қызметшілердің құқықтық құзіреттілігін қалыптастыру ретінде қарастырылған.

Қазақстанның қазіргі әлеуметтік-экономикалық және нормативті-құқықтық даму жағдайында мемлекеттік қызметші тек кәсіптік құзіреттілікті ғана емес, сонымен бірге құқықтық құзіреттілікке ие болу керек. Апробация барысында мемлекеттік қызметшілердің құқықтық құзіреттілігін қалыптастыру тетіктері және дамуы, сонымен қатар құзыреттіліктің осы түрінің кәсіптік оқыту барысында педагогикалық қалыптастыру әдістері айқындалған.

Тірек сөздер: тәлім-тәрбиенің инновациялық технологиялары, іскерлік ойын, талдағыш жазбахат, кейс-стади, құқықтықтың біліктілігі, мемлекеттік қызметші.

Abstract

In the article you can find the approach of model - game technology as means of formation of legal competence of civil servants.

During approbation mechanisms of formation and development of legal competence of the civil servant were identified, as well as pedagogical tools forming this type of competence in the course of its professional training. In modern socio-economic and regulatory conditions of Kazakhstanian development, it is obvious that the civil servant has to possess not only professional competences, but also have high level of created legal competence.

Noticeably that legal competence of the civil servant represents the integrated professional and personal characteristic of the expert reflecting high level of legal knowledge, skills, communicative abilities and the personal qualities directed on creation of conditions for legal regulation of administrative activity. Formation of legal competence has to become the integral component of vocational training of civil servants.

Today innovative approach in preparation of administrative manpower is the working-focused approach which is based on the solution of concrete practical situations. This approach consists of problem solutions and their considerations from the various parties. In these situations people gain skills of critical thinking, estimation of hypotheses, decision making, analytical skills, these are main components of analytical thinking in the conditions of uncertainty. Discussing the problems, the most important appears to be that actions of one person get sense only at correlation with actions of another or others. Ways of communication in the course of receiving knowledge are natural mechanisms such as sharing viewpoints and ideas. Any situation of joint intersubject thinking is a source of formation and development of various competencies: moral, social, communicative, also legal.

Due to the aforesaid the description of the model-game technology directed on formation of legal competence of civil servants is offered. This technology includes business educational game, a case-study, and drawing up an analytical note as well.

Keywords: innovative technologies of educating, business game, analytical message, case-study, legal competence, civil servant.

Проводимая в Республике Казахстан реформа государственной службы, в первую очередь, требует качественно новых механизмов, моделей и структур профессионализации кадров, направленных на обеспечение потребностей государственных органов в кадрах «новой генерации»: высокопрофессиональных, компетентных, умеющих решать масштабные задачи, обладающих стратегическим видением и креативным мышлением.

В этой связи требуют более подробного рассмотрения содержательные аспекты таких качеств государственных служащих, как компетентность и профессионализм, ставших базовыми принципами функционирования государственной службы. Эти принципы сегодня, по сути, составляют важнейшие характеристики государственного служащего и устанавливают требования к профессиональному отбору и соответствию служащих государственным должностям. Профессионализм означает высокую степень овладения человеком профессиональными знаниями, умениями, навыками, наличие у него профессионального опыта. Это высшая степень профессионального развития и состояние потенциала профессионального опыта человека. Профессионализм государственного служащего можно определить как способность работника с учетом условий и реальных возможностей определять оптимальные пути и способы реализации поставленных задач и возложенных на него полномочий. Это система определенных качеств, способных обеспечивать наилучшие результаты приемлемого уровня в соответствующей сфере деятельности. В профессионализме проявляются одновременно все качества работника: специально-деловые, личностные, нравственные.

Проблема компетентности как свойства профессионала и ее конкретных видов представляет собой необходимое условие профессионализма личности и деятельности. В педагогической науке и психологии проведены как теоретические, так и прикладные исследования различных видов компетентности – профессиональной, социальной, психологической, коммуникативной, социально-психологической компетентности при осуществлении кадровой работы. Выявлены их сущностные характеристики, структура, особенности организации учебного процесса, педагогические условия и факторы развития, однако эта проблема еще пока далека от своего окончательного решения. В частности, недостаточно изучены системные качества, содержание, механизмы формирования и развития правовой компетентности государственного служащего, а также педагогические средства формирования этого вида компетенции в процессе его профессионального обучения.

Между тем в современных социально-экономических и нормативно-правовых условиях развития казахстанской государственности очевидно, что государственный служащий должен обладать не только профессиональными компетенциями, но и иметь высокий уровень сформированной правовой компетенции.

Проведенный анализ психолого-педагогических исследований за последние годы выявил, что «компетентность» (*competentia* – принадлежность по праву) рассматривается, прежде всего, с точки зрения «... обладания знаниями, позволяющими судить о чем-либо, высказывать веское, авторитетное мнение, осведомленность, авторитетность в определенной области» [1]. Особо подчеркивается и еще одна важная характеристика данной категории: *competence* – «... законно принятая способность общепринятого авторитета совершать определенные акты или действия в конкретных условиях, круг полномочий» [1]. Отсюда, компетентный (*competens* – принадлежащий, соответствующий, способный) – «...это знающий, сведущий в определенной области; имеющий право по своим знаниям и полномочиям делать или решать

что-либо, судить о чем-либо, имеющий право решать вопросы...» [1]. Данное понимание сущностных характеристик компетентности стало базисным при построении модели правовых компетенций государственного служащего, а также условий и механизмов системы ее формирования в образовательном процессе Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан.

Правовая компетентность государственного служащего подразумевает собой знание и выполнение им социальных норм и правил поведения, которые санкционируются или устанавливаются государством в соответствии с его правами, обязанностями и полномочиями. Государственный служащий обязан соблюдать закон, следить за его соблюдением другими гражданами, также он вправе вносить свои предложения по исполнению законов.

Исходя из общего понимания сущностных характеристик компетентности, рассмотренных нами выше, правовая компетентность государственного служащего представляет собой интегральную профессионально-личностную характеристику специалиста, отражающую высокий уровень правовых знаний, умений и навыков, коммуникативные способности и личностные качества, направленные на создание условий для правового регулирования управленческой деятельности.

Отсюда очевидно, что формирование правовой компетентности должно стать неотъемлемой составляющей профессионального обучения государственных служащих.

На сегодняшний день инновационным подходом в подготовке управленческих кадров является практико-ориентированный подход, базирующийся на решении конкретных практических ситуаций. Данный подход заключается в рассмотрении проблемных ситуаций с различных сторон. В этих ситуациях человек приобретает навыки построения высказываний, выдвижения и оценивания гипотез, выбора решений, анализа результатов, что и представляет собой основные компоненты аналитического мышления в условиях неопределенности. При обсуждении проблем наиболее важным оказывается, что действия одного человека приобретают смысл только при соотнесении с действиями другого или других. Способы общения в процессе получения знания – это естественные механизмы и условия обмена мыслями и идеями. Любая ситуация совместного междисциплинарного мышления является источником становления и развития различных компетентностей: нравственных, социальных, коммуникативных, в том числе и правовых.

В связи с вышесказанным предлагается описание модельно-игровой технологии, направленной на формирование правовой компетентности государственных служащих. Данная технология включает в качестве методических компонентов деловую учебную игру, кейс-стади и составление аналитической записки.

Деловая игра – форма контекстного обучения, посредством которой воссоздается предметное и социальное содержание профессиональной деятельности, моделируются системы отношений, характерных для данного вида практики. Проведение деловой игры представляет собой развертывание особой игровой деятельности участников: исследования, проектирования, выполнения различных видов работ на основе имитационной модели, взятой в качестве цели обучения и контроля результатов деятельности. Содержание деятельности участников деловой игры определяется требованиями к профессиональной подготовке магистрантов в рамках программного материала учебной дисциплины. Результативность деловой игры увеличивается за счет самостоятельной подготовки магистранта вне учебного процесса.

Основными конструктивными элементами деловой учебной игры являются: участники игры, правила игры, сюжет, роли, игровой барьер, игровой конфликт, игровые действия, игровой предмет, предметные действия, цель игры, оценка степени достижения цели, результат игры, интерпретация результатов игры,

игровая деятельность, зрительская деятельность и деятельность по поводу игры. На семинарских занятиях в деловой учебной игре принимают участие все магистранты, которые подразделяются на игроков: судей, прокуроров, экспертов, участников процесса, организаторов.

Специфика деловой игры ставит магистрантов в такие условия, когда они вынуждены не только высказывать свои суждения по существу дела, но и задавать вопросы. Содержание этих вопросов уже само по себе свидетельствует об уровне теоретической и практической подготовки магистрантов.

Данная форма проведения занятий способствует получению практических навыков по порядку ведения судебного заседания и процессуальных действий, совершаемых сторонами в судебном заседании.

Необходимо также отметить важную роль изучения видеоматериалов судебных заседаний. Этот процесс построен на изучении представленного материала и выявлении процессуальных ошибок, допущенных участниками процесса в ходе судебного заседания.

Следует отметить немалую роль анализа отчетов профессиональной практики, где магистранты сталкиваются с теми реальными проблемами, которые существуют в действительности в процессе отправления правосудия.

Опираясь на это, можно считать, что включение обучаемых в процесс разрешения противоречий, проблемных ситуаций, поиска решения нестандартных задач с привлечением коллективного знания позволяет выйти на такой уровень обучения, который соответствует современным требованиям образования.

Существует множество сценариев деловых игр, но для большинства из них характерны следующие особенности.

Этапы проведения деловой учебной игры

Ориентация. Преподаватель представляет изучаемую тему, знакомит с основными представлениями, которые в ней используются. Далее он дает характеристику имитации и игровых правил, обзор общего хода игры.

Подготовка к проведению. Преподаватель излагает сценарий, останавливаясь на игровых задачах, правилах, ролях, игровых процедурах, правилах оценки.

Проведение игры как таковой. Преподаватель организует проведение самой игры, по ходу дела фиксируя следствия игровых действий, контролирует, разъясняет неясности и т. д.

Обсуждение игры. Преподаватель проводит обсуждение, в ходе которого дается описательный обзор-характеристика «событий» игры и их восприятия участниками. Одним из результатов обсуждения может быть сбор предложений по внесению в нее поправок, изменений.

В процессе проведения игры преподаватель может выступить в ролях (в зависимости от темы занятия):

Инструктор. Необходимым для участия в игре является понимание правил, представление о последствиях игровых действий.

Тренер. Он может даже давать магистрантам прямые подсказки, направленные на то, чтобы помочь им полнее использовать возможности игры (например, какие возможности дает то или иное правило, какой выбор действий связан с тем или иным поворотом сюжета и т. д.).

Председатель-ведущий. Данная роль относится к завершающему игру обсуждению, в ходе которого преподаватель избегает «предлагать» группе свои выводы и обобщения. Он ставит перед магистрантами такие вопросы, которые побуждают их сопоставлять игровую модель и имитируемые реальные явления, обдумывать связи между содержанием игры и изучаемым предметным материалом.

Примерная схема организации учебной деятельности в деловой игре

1. Ознакомление с имитационной моделью объекта.
 - 1.1. Структура организации и ее подразделения, имитируемые в данной игре:
 - подразделения должны быть вычленены из реальной организационной структуры для целей игры;
 - содержание деятельности этих подразделений;
 - взаимосвязь структурных подразделений.
 - 1.2. Ролевое распределение обязанностей участников игры:
 - обязанности участников, обусловленные содержанием имитируемой деятельности (что конкретно должен делать каждый в соответствии с должностным распределением обязанностей);
 - характер принятого на производстве взаимодействия: какие конкретно вопросы решаются работником самостоятельно, что требует согласования с другими подразделениями или вышестоящими инстанциями;
 - характер формального и неформального общения в процессе игры.
 - 1.3. Необходимый инструментарий деловой игры – организация рабочего места.
 - 1.4. Требования к конечному результату деятельности:
 - индивидуальные результаты, включаемые в конечный продукт деятельности;
 - конечные результаты работы коллектива;
 - оформление результатов учебно-игровой деятельности.
2. Самоорганизация индивидуальной и коллективной деятельности.
 - 2.1. Определение целей квазипрофессиональной деятельности:
 - цели игрового коллектива (производственные, организационные, совершенствование способов действий и решения задач);
 - индивидуальные цели и задачи, которые должны быть решены каждым участником и подразделением (профессиональные, организационные, межличностные, развитие и совершенствование качеств специалиста);
 - уточнение характера результатов, которые должны быть получены отдельными участниками, подразделениями, организацией в целом (промежуточные, конечные, их уровень).
 - 2.2. Определение требований к участникам игры:
 - к «специалистам» определенного профиля (к их знаниям, умениям, опыту, готовности решать стандартные и нестандартные задачи, к действиям в непредвиденных ситуациях);
 - к «должностным лицам» – (принятие ответственности, которую возлагает на них коллектив, соблюдение производственной дисциплины, установление системы деловых отношений);
 - к членам игрового коллектива – (быстрота включения в игровую ситуацию, компетентность, корректность поведения, доброжелательность, сознательное и свободное действие, предполагающее максимально эффективное использование своих возможностей и их совершенствование).
3. Выбор системы «оценки – санкции»:
 - разработка критериев оценки действий и поступков;
 - подготовка системы поощрений и штрафов за успешные решения или нарушения правил принятия решений, регламента игры.

Таким образом, в деловой игре как форме обучения магистрант находится в активной позиции по отношению как к предметной, так и социальной стороне его будущей профессиональной деятельности.

В ходе апробации было выделено четыре критерия оценки профессиональных компетенций будущего специалиста: ценностно-ориентирующий, компетентностный, мотивационный, коммуникативный.

Ожидаемый результат в процессе формирования правовой компетенции: свободное владение системой как общекультурных, так и специальных юридических знаний, умений; система глубоких профессиональных правовых знаний; гибкость и вариативность правового мышления, позволяющего вырабатывать новые, оригинальные подходы к разрешению проблемных ситуаций; высокий уровень развития способности вырабатывать и принимать решения в казусных правовых ситуациях с умелым использованием нормативных положений; владение стандартными подходами к решению профессиональных правовых ситуаций; способность к интуиции и прогнозированию; высокая устойчивость профессиональной мотивации; высокий уровень правосознания и высокая степень развития правовой культуры.

Анализ конкретных ситуаций (case-study) – метод активизации учебно-познавательной деятельности обучаемых, при котором магистранты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций.

Следует отличать кейсы от задач. Задачи имеют одно решение и один путь.

CASE имеют много решений и множество альтернативных путей.

Названный метод характеризуется следующими признаками:

- наличие конкретной ситуации;
- разработка группой (подгруппами или индивидуально) вариантов решения ситуаций;
- публичная защита разработанных вариантов разрешения ситуаций с последующим оппонированием;
- подведение итогов и оценка результатов занятия.

Критерии, отличающие кейс от других учебных занятий:

1. Процесс отбора информации. При отборе информации для кейса на первое место всегда ставятся учебные цели. При этом содержание ситуации должно быть весьма реальным, (близким к жизни) способным вызвать неподдельный интерес.

2. Содержание. Кейс должен содержать дозированную информацию, которая позволила бы магистранту быстро войти в проблему, иметь все необходимые для решения данные, но не иметь избыточной информации, не быть перенасыщенным ею.

3. Проверка. Одна из форм проверки – выяснение реакции магистрантов на кейс в группах, где он уже был опробован, или в новой группе, непосредственно в ходе занятия.

4. Устаревание. Материалы кейса постепенно устаревают, поскольку изменяющиеся ситуации требуют новых подходов, поэтому их надо постоянно обновлять.

5. Наиболее распространенная модерация работы с кейсом. Чтобы максимально активизировать работу с кейсом, вовлечь магистрантов в процесс анализа ситуации и принятия решений, каждая группа разбивается на подгруппы (3–5 человек), которые выбирают себе модератора. На нем лежит ответственность за организацию работы подгруппы, распределение вопросов между ее участниками и принимаемые решения. Именно модератор делает примерно 10-минутный доклад о результатах работы его подгруппы.

Виды ситуаций:

– Ситуация-проблема представляет собой описание реальной проблемной ситуации. Цель магистрантов: найти решение ситуации или прийти к выводу о его невозможности.

– Ситуация-оценка описывает положение, выход из которого уже найден. Цель магистрантов: провести критический анализ принятых решений, дать мотивированное заключение по поводу представленной ситуации и ее решения.

– Ситуация-опережение описывает применение уже принятых ранее решений, в связи с чем ситуация носит тренировочный характер, служит иллюстрацией к той или иной теме. Цель магистрантов: проанализировать данные ситуации, найденные решения, используя при этом приобретенные теоретические знания.

Этапы проведения CASE STUDY

1-ый этап. Определить цель создания CASE, например, механизм реализации норм в части взыскания алиментов. Для этого можно разработать CASE по конкретному хорошо известному судебному делу. Разработать вопросы и задания, которые позволят магистрантам освоить различные виды коммуникации (совещание разного уровня, ежегодный отчет, анализ судебной практики, мониторинг и др.).

2-ой этап. Провести предварительную работу по поиску источников информации для кейса. Можно использовать поиск в Internet, анализ каталогов печатных изданий, журнальных статей, газетных публикаций.

3-ий этап. Собрать информацию и данные для кейса, используя различные источники, включая контакты с судами, судебными исполнителями и др.

4 этап. Подготовить первичный вариант представления материала в CASE.

5-ый этап. Обсудить кейс и получить экспертную оценку коллег перед его апробацией.

6-ой. этап. Подготовить методические рекомендации по использованию CASE.

Примерная схема организации учебной деятельности в CASE STUDY

До занятия: получают кейс с методическими рекомендациями. Готовятся к обсуждению ситуации.

Во время занятия: задают вопросы, углубляющие понимание кейса и проблемы. Разрабатывают варианты решений, принимают во внимание мнения других. Участвуют в принятии решений.

Каковы же навыки, приобретаемые с помощью case метода? Данный метод способствует развитию различных практических навыков. Аналитические навыки: умения отличать данные информации, классифицировать, выделять существенную и несущественную информацию, анализировать, представлять и добывать ее. Мыслить ясно и логично. Также практические, творческие, коммуникативные, социальные навыки.

Ход занятия:

1. Организационное начало семинарского занятия.
2. Постановка проблемы.
3. Содержание работы по кейс-ситуации: магистранты делятся на четыре группы.

Преподаватель раздает группам четыре варианта кейс-ситуации, материалы с необходимыми выдержками из нормативных правовых актов.

4. Каждая из групп вырабатывает и формулирует свои предложения.
5. Каждая из групп имеет 10 минут для изложения результатов анализа, а также собственных предложений и рекомендаций.
6. Преподаватель организует совместное обсуждение ситуации, акцентируя еще раз внимание на нормах законодательства по тем или иным актуальным вопросам.

7. Результаты анализа оценивают эксперты из числа магистрантов.

8. Подведение итогов решения кейс-ситуации и подготовка рекомендаций по созданию действенных механизмов по проблеме.

При проведении данного вида занятия ожидаются следующие результаты: обобщение, систематизация знаний и практических умений работы с научной юридической литературой, нормативными правовыми актами по данной проблеме; выработка у магистрантов умений грамотно оценивать юридически значимые обстоятельства и квалифицировать юридические факты; получение магистрантами практических навыков (принятие решений, наблюдение, анализ) и развитие способностей (лидерских, коммуникационных), которые потребуются им в дальнейшей работе.

Аналитическая записка (правовая, в сфере нормотворчества). Проблема внедрения и развития аналитических методов в системе государственного

управления сегодня достаточно актуальна. Все более увеличивается востребованность в аналитиках в государственных органах, так как с каждым годом возрастает значимость цельной системы анализа при принятии управленческих решений. Общеизвестно, что от качества юридического мышления во многом зависят уровень развития и эффективность юридической работы, а также правовое и технико-юридическое совершенство нормативных и индивидуальных правовых актов. На основе аналитической проработки материала, если она достаточно квалифицирована, раскрывается детализированная картина законодательства, практики его применения, обнажаются их правовое и социальное содержание, отрабатываются наиболее эффективные приемы и формы юридической деятельности. Она позволяет полно и точно рассматривать с юридической стороны жизненные ситуации, конфликты, формулировать выводы о фактах действительности, выносить обоснованные судебные решения, составлять другие юридические документы, вести правовое обучение, давать юридические консультации, осуществлять правовую экспертизу.

В целом существуют общие параметры – как правильно организовать аналитическую работу и как готовятся аналитические отчеты. Можно условно выделить несколько этапов в аналитической работе:

- 1-ый этап. Сбор информации.
- 2-ой этап. Обработка, отсев, добор, оценка информации.
- 3-ий этап. Осмысление ситуации, выявление факторов, тенденций.
- 4-ый этап. Написание отчета.
- 5-ый этап. Передача отчета и реакция на него.

Аналитическое изучение нормативного правового акта может потребоваться для его понимания и применения, выстраивания правовой политики, а также в случаях разработки предложений по совершенствованию действующего законодательства.

Предлагаемая схема анализа нормативного правового акта

1. Предмет правового регулирования (проблема, круг ситуаций) данного нормативного правового акта, его отграничение от сходных и смежных предметов правового регулирования.

2. Место нормативного правового акта в системе законодательства (отраслевая принадлежность нормативного правового акта, место в иерархии нормативных правовых актов).

3. Исторические условия и поводы возникновения данной нормы права, прецеденты и прототипы.

4. Сравнительно-правовой анализ: регулирование аналогичной проблемы в зарубежном законодательстве. Плюсы и минусы казахстанских и зарубежных вариантов нормативных правовых актов в сравнении.

5. Оценка данной нормы права на доктринальном уровне (позиции в отечественной и зарубежной науке). Позиции научного и экспертного сообщества.

6. Социальный «заказчик» нормативного правового акта.

7. Официальный субъект права законодательной инициативы.

8. Парламентская дискуссия вокруг проекта нормативного правового акта.

9. Общественная дискуссия вокруг нормативного правового акта. Публикации в СМИ.

10. Содержание принятого нормативного правового акта.

11. Механизм реализации нормативного правового акта:

– информационный механизм (опубликование нормативного правового акта, подготовка разъяснений и комментариев, информационно-пропагандистская поддержка;

– юридический механизм (издание подзаконных, в том числе ведомственных нормативно-правовых актов);

– административный, финансовый механизмы и др.

12. Статистическое, научное и информационно-аналитическое сопровождение (сбор статистики, научное наблюдение, анализ практики реализации).

13. Практика реализации и социально-правовая эффективность нормативного правового акта.

14. Прогноз изменения и дополнения (или отмены) данного нормативного правового акта с учетом ведущих социальных, экономических, политических факторов, включая состояние общественного мнения, а также развитие отечественного и зарубежного законодательства.

15. Заключение (выводы и предложения).

Предлагаемая схема анализа нормативного правового акта права носит развернутый характер, охватывает максимум возможных аспектов. Разумеется, что в большинстве случаев анализ нормативного правового акта права носит целевой характер, подчиняется решению конкретных задач и не требует рассмотрения с одинаковой полнотой всех без исключения обозначенных аспектов.

Исходя из выявленных особенностей применения модельно-игровой технологии была разработана модель формирования правовых компетенций государственного служащего. Процесс разработки модели основывался на принципах эффекта, целеполагания, обучающей направленности, упражнения, подготовленности, равенства, личного переживания, ассоциаций, общения, группового взаимодействия, партнерства, диагностики, достижения ожидаемого результата.

В ходе эксперимента было выявлено, что использование данной технологии дает положительные результаты в формировании таких значимых для государственного служащего свойств и качеств, как умение выражать мнение грамотным «юридическим языком», умение коллективно вырабатывать решения, коммуникативность, инициативность, стремление к самовыражению, анализировать принятые решения, способствует формированию лидерских качеств.

Следует также отметить, что апробация данной технологии обучения (деловая игра, кейс-стади, аналитическая записка) позволяет магистрантам приобрести следующие профессиональные знания, умения и навыки:

– учебные, научные результаты: освоение новой информации; выявление различных точек зрения; освоение методов анализа; умение работать с научным текстом, законодательством, международными документами и информационным материалом; формирование рекомендаций и определение перспектив дальнейшего развития тех или иных проблем; умение грамотно оценивать юридически значимые обстоятельства и квалифицировать юридические факты.

– образовательные результаты: повышение уровня профессиональной компетентности; появление опыта решения проблем; умение конструктивно, критически и самостоятельно мыслить и аргументированно излагать свое мнение; разрешать управленческие ситуации и делать из них выводы; приобретение практических навыков (принятие решений, наблюдение, анализ ситуаций) и развитие способностей (лидерских, коммуникационных), которые потребуются им в дальнейшей работе.

– воспитательные результаты: формирование таких качеств личности, как стремление к самосовершенствованию, в том числе к развитию таких личностных качеств, как критичность, толерантность, справедливость, гражданская ответственность, уважение к человеческому достоинству.

Таким образом, эффективность формирования правовых компетенций обеспечивается использованием практико-ориентированной модели, предусматривающей включение в образовательный процесс учебных деловых игр, кейс-стади и др.

Разработанная технология является универсальной для всех дисциплин, поэтому может быть применена для подготовки магистрантов практически любых специальностей. Ее внедрение, как показали наши наблюдения, способствует наиболее полному и качественному освоению магистрантами дисциплин, а для преподавателей применение новой методики будет являться одной из форм повышения квалификации и обмена опытом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Профессиональная компетентность как необходимое условие профессионализма (психолого-акмеологический анализ) / А. А. Ангеловский // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Уфа, июнь 2011 г.). – Уфа: Лето, 2011. – С. 7–13.

А. Б. Майдырова,
заведующая кафедрой
«Государственное и местное управление»
Института управления,
доктор экономических наук, профессор



МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ АВТОРСКОГО ТРЕНИНГА НА ТЕМУ: «АНАЛИЗ И ОЦЕНКА НОРМАТИВНЫХ И ПРАВОВЫХ АКТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ ПРОЦЕСС ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ»

Аннотация

Государственная служба – один из приоритетов государственной политики Республики Казахстан. В статье освещается личный опыт разработки и проведения тренинга, в процессе которого можно научиться правильно читать и оценивать читаемый документ, применяя метод контент-анализа.

Аңдатпа

Мемлекеттік қызмет Қазақстан Республикасы мемлекеттік саясатының басым бағыттарының бірі. Мақалада автор жеке тәжірибесінің негізінде басшылардың құзыретінде өңдеу мүмкіндігін пайдалану оқыту үдерісінде көшбасшылық жағынан қарастырылған.

Annotation

Civil service is one of the priorities of the state policy of the Republic of Kazakhstan. The article deals with personal experience of the author's use of simulation capabilities of leaders' competence from a position of leadership in education.

«Тренинг – спланированные и систематические усилия по модификации или развитию знаний (умений) посредством обучения, с тем, чтобы добиться эффективного исполнения одного или нескольких видов деятельности».
Роджер Бакли, Джим Кэйпл

Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) — метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг достаточно часто используется, если желаемый результат — это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике. Тренинг может рассматриваться с точки зрения разных парадигм [1]:

- тренинг как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков;
- тренинг как форма активного обучения, целью которого является передача знаний, развитие некоторых умений и навыков;
- тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных проблем.

История развития тренингов, как и история развития обучения, насчитывает тысячи лет. Одним из первых, кто начал использовать тренинги, стал Дейл Карнеги, основавший в 1912 году Dale Carnegie Training. В этом центре проводились – и до сих пор проводятся – тренинги по развитию навыков публичного выступления, уверенности в себе, взаимодействия между людьми и пр. Значительный вклад в тренинг как форму обучения также внес известный социальный психолог Курт Левин [2,3] В 1946 г. Курт Левин вместе с коллегами основал тренинговые группы (Т-группы), направленные на повышение компетентности в общении. Они

заметили, что участники групп получают большую пользу от анализа собственных переживаний в группе. Успешная работа учеников К. Левина привела к основанию в США Национальной лаборатории тренинга. В этой лаборатории была создана группа тренинга базовых умений. В Т-группах обучали управленческий персонал, менеджеров, политических лидеров эффективному межличностному взаимодействию, умению руководить, разрешать конфликты в организациях, укреплять групповую сплоченность. Таким образом, тренинг – это процесс, где тренер покажет вам способы решения задач и проконтролирует правильность ваших действий, даст возможность попробовать предложенные инструменты на практике, ведь лучше один раз попробовать самому, чем прочитать или даже увидеть.

Обычно тренинг состоит из двух частей – теоретической и практической. Теоретическая часть предполагает передачу необходимых знаний, прослушивание образовательных лекций. Практическая же часть включает в себя знакомство с группой, общение с людьми, ролевые и командные игры, групповые работы.

Авторский тренинг, разработанный на материале собственных наработок, проводится в рамках темы: «Управленческие решения как показатель эффективности государственного управления» по научному семинару «Методология эффективного государственного управления». Тема тренинга: «Анализ и оценка нормативных и правовых актов, регламентирующих процесс эффективности государственного управления».

Поскольку проблемой государственных служащих является аналитический подход в изучении нормативных и правовых документов, разработан тренинг, в процессе которого можно научиться правильно читать и оценивать читаемый документ, применяя метод контент-анализа.

Контент-анализ – метод качественно-количественного анализа содержания документов с целью выявления или измерения различных фактов и тенденций, отраженных в этих документах. Это формализованный метод изучения текстовой и графической информации, заключающийся в переводе изучаемой информации в количественные показатели и ее статистической обработке. Характеризуется большой строгостью, систематичностью. Такой анализ не отменяет необходимости обычного (т. е. содержательного) анализа документов. Первый дополняет второй, их сочетание углубляет понимание смысла любого текста, но позволяет обнаружить в документе то, что ускользает от поверхностного взгляда при его традиционном изучении, но что имеет важный социальный смысл.

Тренинг рассчитан на 100 минут аудиторного времени, из них 10 минут на теоретическую составляющую, 90 минут – практическая работа в аудитории.

Нормативные и правовые документы для анализа выбираются и раздаются заранее. Обучающиеся должны заранее тщательно ознакомиться с документами, которые подлежат анализу.

За единицу анализа может быть принято:

- слово,
- предложение,
- тема,
- идея,
- автор,
- персонаж,
- социальная ситуация,
- часть текста, объединенная чем-то, что соответствует смыслу категории анализа.

Следующим шагом являются определение цели и задач, метода тренинга, установление регламента и представление сценария.

Цель представленного тренинга – научить обучающихся правильно читать и проводить контент-анализ нормативных и правовых документов и давать им оценку.

Задачи:

- развитие аналитических навыков и умений давать оценку;
- развитие критического мышления;
- развитие умений презентации;
- формирование индивидуальных навыков для принятия управленческих решений;
- осознание причинно-следственных связей, лежащих в основе формирования нормативных и правовых актов, регламентирующих процесс эффективности государственного управления;
- осознание личной ответственности за управленческое решение.

Метод тренинга: контент-анализ, т. е. количественный анализ текстов и текстовых массивов с целью последующей содержательной интерпретации выявленных закономерностей.

Время, отводимое на данное занятие, – 100 минут.

Сценарий занятия:

Этап занятия	Время (на каждый этап)	Задачи	Методы	Комментарии	Вопросы для обсуждения
1 этап Ознакомление с нормативными и правовыми актами	10 мин. 30 мин. для обсуждения сделанного.	Просмотреть документ, который предстоит анализировать. Выбрать ключевые слова документа, посмотреть на соответствие Рисунку 1.	Работа проводится индивидуально. После 1 этапа проводится экспертная работа. Докторанты обсуждают выполненную работу.	<u>Предварительная подготовка:</u> Перед началом работы приготовить белую бумагу формата А4, маркеры, простые карандаши, ластик, персональные компьютеры. Все работы ведутся на персональных компьютерах. В задачу ведущего входит направление работы.	Просмотреть ключевые слова. Дать оценку на соответствие Рисунку 1.
2 этап Дать экспертный анализ соответствия Таблице 1.	10 минут	Дать характеристику анализируемому документу на соответствие требованиям к разработке управленческих решений.	После 2 этапа проводится экспертная работа. Докторанты обсуждают выполненную работу.	В задачу ведущего входит направление работы. Все работы ведутся на персональных компьютерах.	Дать характеристику на соответствие требованиям к разработке управленческих решений (таб. 1)

Этап занятия	Время (на каждый этап)	Задачи	Методы	Комментарии	Вопросы для обсуждения
3 этап Презентация проделанного анализа	35 минут 5 минут	Презентация проведенного анализа	Обсуждение проведенного контент-анализа и оценка принятых управленческих решений. Вопросы присутствующих.	В задачу ведущего входит регламентирование работы. Вопросы выступающим. Подведение итогов и благодарности.	Обсуждение презентаций и оценок, которые дали докторанты по своим нормативно-правовым документам.

При составлении программы тренинга используются материалы, которые были модифицированы. В качестве раздаточного материала раздаются алгоритм принятия управленческого решения (рисунок 1) и ключевые требования, которые представлены автором в таблице 1.

По окончании работы с документами надо поблагодарить участников тренинга и оценить их работу.

Материалы, использованные при подготовке тренинга:

1. О порядке рассмотрения обращений физических и юридических лиц: Закон Республики Казахстан от 12 января 2007 г.

2. Указ Президента РК «О Системе ежегодной оценки эффективности деятельности центральных и местных исполнительных органов областей, города республиканского значения, столицы» от 19 марта 2010 г.

3. Указ Президента Республики Казахстан «Об утверждении Правил подготовки, согласования, представления на подпись проектов актов и поручений Президента Республики Казахстан и проведения мониторинга нормативных правовых указов Президента Республики Казахстан» от 27 апреля 2010 г., № 976.

4. «Об утверждении реестра государственных услуг, оказываемых физическим и юридическим лицам» // Постановление Правительства РК, 20 июля 2010 г.;

5. Мальковская А. О., Соловьева Ю. В. Эффективность принятия управленческих решений и оценка деятельности работников государственной гражданской службы // www.google.kz

6. Ромащенко В. Н. Принятие решений: ситуации и советы // Киев: Политиздат Украины, 1990.

7. www.schoolco-1602.narod.ru/met/gorichiva/tren_zan.doc

8. www.krugosvet.ru/enc/gumanitarnye.../KONTENT-ANALIZ.html

9. school-collection.edu.ru/catalog/res/8cfebfa6-da35-e614.../view/

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Вачков И. Основы технологии группового тренинга. – М: Издательство «Ось-89», 1999.
- 2 Хрящева Н. Психогимнастика в тренинге. – Издательство Речь, Институт тренинга, 2006 г. ISBN 5-9268-0065-X.
- 3 Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. М.: Прогресс, 1990. – СПб.: Питер Ком, 1998.

Б. А. Мукашева,
профессор, канд. экономических наук
Л. О. Дёмушкина,
доцент, канд. экономических наук,
кафедра «Управление экономикой»
Института управления



ОПЫТ И МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЭКОНОМИКИ»

Аннотация

Изучение дисциплины «Государственное регулирование экономики» направлено на формирование и развитие социально-экономических компетенций государственных служащих. Наиболее эффективной формой проведения тренинга по государственному регулированию экономики является сочетание деловой и ролевой игры. Это позволяет магистрантам овладеть навыками самостоятельной поисковой работы, компетенциями аналитичности и принятия управленческих решений, сотрудничества и коммуникативности.

Аңдатпа

«Экономиканы мемлекеттік реттеу» пәнін оқу мемлекеттік қызметшілердің әлеуметтік-экономикалық құзыреттерін қалыптастыруға және дамытуға бағытталған. Экономиканы мемлекеттік реттеу бойынша тренингті өткізудің ең тиімді пішіні болып іскерлік және рөлдік ойындарының үйлестірілуі болып табылады. Ол магистранттарға дербес іздеу жұмысы дағдысына ие болуға, талдау құзыреті және басқарушылық шешімдер қабылдауға, ынтымақтастыққа және байланыстылыққа мүмкіндік береді.

Abstract

The subject of "State Regulation of Economy" is aimed at formulation and development of social-economic competences of civil servants. The most effective form of conducting the training on State Regulation of Economy is combination of business and role games. This will enable master students to acquire skills of self-conducted research work, competences of analysis-making and administrative decision, cooperation and communication.

Современная система послевузовского образования выдвигает требования по применению интерактивных и инновационных методов обучения. В качестве таковых часто используется такая форма проведения занятий, как тренинг.

Как метод активного обучения тренинг направлен на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг целесообразно использовать в том случае, если желаемый результат – это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике [1].

Тренинг – это чрезвычайно большой разброс форм и методов для решения как учебных, так и психологических задач. Они объединены одной целью – за единицу времени освоить большое количество учебного материала, при этом, главным образом, это освоение навыков и умений, а не запоминание информации.

Тренинг может рассматриваться с точки зрения разных парадигм:

- тренинг как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков;
- тренинг как форма активного обучения, целью которого является передача знаний, развитие некоторых умений и навыков;
- тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения поставленных проблем.

Все перечисленные подходы могут быть эффективно применены в системе послевузовской подготовки государственных служащих в Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан.

Использование тренинга как формы проведения семинарских занятий наиболее полно отвечает современным инновационным технологиям обучения не только по форме, но и по содержанию, раскрывая потенциал государственных служащих. Сжатость во времени и необходимость затрат большого количества энергии на тренинге дают качественный скачок, после которого участники тренинга выходят на новый уровень восприятия себя и реальности, по-новому осознают свои возможности в решении поставленных задач индивидуально и в команде. Таким образом, тренинг является прорывной стратегией на том направлении, где обучающиеся испытывают затруднения.

Главная цель тренинга в системе послевузовского образования государственных служащих – взять ценный опыт и применить его в практической работе в системе государственного управления.

Одна из обязательных базовых дисциплин подготовки магистров по специальности «6М051000 – Государственное и местное управление» – «Государственное регулирование экономики». Ее изучение направлено на формирование и развитие социально-экономических компетенций государственных служащих. Семинарские занятия по этой дисциплине в основном проводятся в форме тренинга, целью которого является – развитие навыков самостоятельного принятия решений и управленческих взаимодействий с позиций определенного субъекта государственного регулирования экономики на основе анализа текущего состояния экономики по объекту регулирования.

Для достижения поставленной цели в процессе проведения тренинга магистрантам необходимо решить следующие задачи:

- применить в практических ситуациях теоретические знания, полученные в процессе обучения;
- выбрать и использовать для решений конкретной проблемы инструменты государственного регулирования экономики;
- выработать практические рекомендации по действию конкретных государственных органов в соответствии со сложившейся реальной ситуацией в национальной экономике.

Организация и проведение тренинга предполагают совместную работу магистрантов и преподавателя. Для этого предварительно преподаватель:

- в рабочей программе по дисциплине (силлабусе) определяет темы семинарских занятий, которые будут проведены в форме тренинга;
- заранее делит группу на 3 микрогруппы;
- магистранты самостоятельно изучают рекомендуемую литературу и подбирают необходимый статистический материал по теме занятия;
- во время СРМП преподаватель проводит необходимые консультации.

При организации и проведении тренинга по проблемам государственного регулирования экономики важно определить субъекты, объект и инструменты регулирования.

Субъектом государственного регулирования экономики выступают индивид, коллектив или общество, обладающие внутренней активной познавательной, оценочной и практически преобразующей способностью прямо или косвенно влиять на состояние экономики. Субъекты делятся на группы: носители, выразители и исполнители экономических интересов [2].

Носители – это физические и юридические лица государства, имеющие индивидуальные экономические интересы, преследующие материальные или иные цели. Носители, столкнувшись с трудностями или проблемами в экономике, свои интересы пытаются выразить в средствах массовой информации, организуют демонстрации и митинги, обращаются в центральные и местные органы государственной власти с протестами, требованиями. То есть эта группа субъектов государственного регулирования только обращает, притягивает

внимание государственных органов и общественности на нерешенные проблемы в экономике. Реакция органов государственного регулирования экономики на обращения носителей экономических интересов различна и зависит от того, какой реальной силой воздействия на экономику они обладают.

Информация, полученная от носителей, может быть использована для анализа настоящего и перспективного экономического положения в стране, возможности социальных возмущений, перспектив следующих выборов.

Однако донести до государственного органа нерешенную проблему одному субъекту сложно, и люди, объединившись в определенные группы, союзы, выступают как выразители экономических интересов. Группы и союзы по экономическим интересам – это добровольное объединение людей, коллективов и групп по экономическим интересам, имеющих общие цели в какой-либо сфере экономики.

При выборе конкретного выразителя экономических интересов следует помнить, что объединения отличаются от политических партий тем, что не борются за политическую власть и не берут на себя политической ответственности, хотя имеют политические симпатии [3].

Среди групп по экономическим интересам наиболее устойчивы и многочисленны те, которые имеют жизненно важные для них долгосрочные экономические интересы. Они, как правило, имеют четкую организационную структуру, профессиональные кадры, постоянно влияют на социально-экономическую жизнь страны в целом и на государственную экономическую политику в частности.

В современной рыночной экономике союзы по экономическим интересам стали важной составной частью социально-экономической жизни всех развитых и многих развивающихся стран, участвуя в разработке программных, нормативно-правовых документов по различным направлениям государственной экономической политики.

Сила воздействия союзов на государственные органы зависит от численности союза, эффективности воздействия руководства на членов союза, финансовых возможностей, степени охвата отрасли, региона или сферы народного хозяйства, реальной возможности эффективно воздействовать на партнеров-противников.

Многочисленные союзы, ассоциации, общества, в которые объединены носители экономических интересов, организовано и целенаправленно выражают эти интересы. В Казахстане такими союзами являются, например, Федерация профсоюзов, отраслевые профсоюзы; Национальная экономическая палата Казахстана «Союз Атамекен»; Союз фермеров Казахстана; Ассоциация предприятий угольной промышленности «Гефест»; Союз товаропроизводителей пищевой и перерабатывающей промышленности; Союзы студентов; Общество по защите прав потребителей и др.

Союзы по экономическим интересам оказывают влияние на государственную экономическую политику, участвуя в рабочих группах министерств, встречаясь с депутатами, выступая в комиссиях Парламента Республики Казахстан по актуальным проблемам экономики. Они вносят предложения, рекомендации, требования, которые являются основой для выработки государственной экономической политики.

Кроме этого, они используют такие инструменты, как лоббизм и личная уния.

Лоббизмом называют попытки личного воздействия на представителей любых видов власти в индивидуальных или групповых интересах. Лобби от имени союзов по экономическим интересам стремятся донести до профессиональных политиков и чиновников информацию, предоставить аргументы, проекты решений, выгодные им.

Личная уния – это личное участие или замещение представителями союзов должностей в законодательных, исполнительных и судебных органах

государственной власти [2]. Теснейшие связи наглядно персонифицируются в разветвленной сети «переплетающихся директоров» и выступают как характерная черта личной унии. Участие членов Правительства Казахстана в Совете директоров национальных компаний является проявлением личной унии, когда они защищают экономические интересы государства.

Исполнителями индивидуальных, групповых и общегосударственных экономических интересов являются государственные органы законодательной, исполнительной и судебной ветви власти. К ним относится и Национальный Банк Республики Казахстан. Непосредственными исполнителями экономических интересов являются государственные служащие центральных и местных органов власти. Они используют инструменты государственного регулирования экономики для решения возникших проблем и поставленных государством задач. Так, применяются прямые и косвенные методы; административные, экономические, правовые и социально-психологические средства государственного регулирования экономики.

Выбор методов и средств, или инструментария, государственного регулирования экономики, механизма их использования не может быть случайным. Инструментарий регулирования определяется наиболее оптимально выбранными стратегией и направлениями развития экономики. В разных странах набор инструментов государственного воздействия на экономику может быть одинаковым. Однако существующие в этих странах политические, экономические, социальные особенности, различие целей и задач вызывают необходимость выбора наиболее рационального сочетания методов и средств государственного регулирования экономики, определения их приоритетности.

Методы прямого воздействия государства на экономику не связаны с созданием дополнительного материального стимула или опасностью финансового ущерба. Они опираются на силу государственной власти. Например, определение стратегических целей развития экономики и их выражение в различных видах планов, целевых программ; государственные заказы на поставки определенных видов продукции, выполнение работ, оказание услуг; нормативные требования к качеству продукции и технологии; правовые и административные ограничения и запреты по выпуску определенных видов продукции и др.

Методы косвенного воздействия государства на экономику в основном опираются на экономические интересы хозяйственных субъектов (налогообложение, регулирование цен, их уровня и соотношений, платежи за ресурсы, процентная ставка, кредитные льготы и др.).

При выборе конкретных методов регулирования следует иметь в виду, что по мере развития рыночных отношений сфера применения методов косвенного государственного регулирования экономики значительно расширяется, сужая возможности прямого вмешательства государства в хозяйственные процессы.

Средства государственного регулирования непосредственно связаны с методами государственного регулирования экономики. Так, методы прямого воздействия реализуются преимущественно административными средствами. Косвенные методы регулирования реализуются экономическими средствами.

Объект государственного регулирования экономики – процессы или явления, порождающие определенные трудности в экономике, которые требуют государственного вмешательства.

Объектами государственного регулирования являются первичные звенья сферы производства и услуг, отрасли, регионы, социально-экономические процессы, функционирование которых рыночный механизм обеспечивает неудовлетворительно или не обеспечивает вообще. На них должно быть направлено внимание государственных органов для создания условий эффективного функционирования национальной экономики.

Основываясь на многолетнем профессиональном опыте, авторы статьи делают вывод о том, что наиболее эффективной формой проведения тренинга

по государственному регулированию экономики является **сочетание деловой и ролевой игры**.

Деловая игра – это имитация различных аспектов профессиональной деятельности, социального взаимодействия.

Ролевая игра – это исполнение участниками определенных ролей с целью решения или проработки определенной ситуации.

Обе эти формы создают условия для формирования эффективных коммуникативных и управленческих компетенций у магистрантов специальности «Государственное и местное управление».

Методику организации и проведения авторского тренинга по государственному регулированию экономики можно рассмотреть на примере темы «Государственное регулирование сельского хозяйства». Академическая группа за неделю до даты проведения занятия делится на 3 микрогруппы, каждая из которых готовит все роли: носители, выразители и исполнители экономических интересов. Оговариваются конкретные субъекты регулирования. Так, носители выступают от имени крестьянского хозяйства и сельских жителей, выразители – от имени Союза фермеров Казахстана, исполнители – от имени Министерства сельского хозяйства РК и АО «НУХ «КазАгро».

Используя теоретические знания, полученные в процессе изучения дисциплины, каждая микрогруппа самостоятельно определяет набор инструментов воздействия на органы государственного управления и формы их применения. Магистранты должны владеть информацией о состоянии сельского хозяйства в стране, направлениях его развития, о проблемах в этой отрасли и действиях государства по их решению. Информацию по этим аспектам обучающиеся добывают самостоятельно в результате работы с научной, периодической, публицистической литературой, а также – с официальными сайтами государственных и общественных организаций.

Выбор конкретной роли происходит на занятии с помощью жеребьевки. В соответствии с полученной таким образом ролью микрогруппы в течение 40 минут обобщают собранный материал, определяют конкретные инструменты воздействия на экономическую политику, готовят наглядный материал в виде слайдов, видеороликов, плакатов, писем и др.

На презентацию роли отводится 10–15 минут. Содержание презентации зависит от выбранной роли.

Так, группа носителей экономических интересов выступает от имени физических (сельские жители) и юридических (крестьянское хозяйство) лиц. Сельские жители, например, на сходе, говорят о жизненных трудностях – дороговизне продуктов в сельском магазине, отсутствии медицинского учреждения, отдаленности школы, плохом состоянии дорог и т. д. Нерешенность этих проблем приводит к оттоку сельского населения в город.

Руководитель крестьянского хозяйства в интервью местному телевидению излагает проблемы, тормозящие развитие сельхозпроизводства – нехватка и дороговизна ГСМ, отсутствие семенного фонда, кормов, невозможность получения кредита на развитие, слабую государственную поддержку и т. д. Нерешенность этих проблем приводит к снижению заинтересованности сельхозтоваропроизводителей в увеличении производства продуктов растениеводства и животноводства. Таким образом, выступление носителей должно быть сфокусировано на выявлении и озвучивании трудностей в сельском хозяйстве.

Группа выразителей экономических интересов выступает от имени Союза фермеров Казахстана. На очередном заседании этой организации ее члены обсуждают предложения по совершенствованию аграрной политики государства и направляют их в Министерство сельского хозяйства Республики

Казахстан для включения их в Государственную программу развития АПК. Через свое лобби в Парламенте Республики Казахстан Союз фермеров пытается добиться внесения поправок в Закон РК «О государственном регулировании развития агропромышленного комплекса и сельских территорий». Следовательно, основной целью выступления выразителей является выработка конкретных рекомендаций и предложений по совершенствованию государственного регулирования сельскохозяйственной отрасли.

Исполнители экономических интересов представлены Министерством сельского хозяйства Республики Казахстан и АО «НУХ «КазАгро». На их совместном заседании под председательством министра обсуждалось современное состояние аграрного сектора стран, проблемы и перспективы его развития. Обсуждался также вопрос о недоработках АО «НУХ «КазАгро» в решении задачи развития фермерских хозяйств, вскрывались их причины. Министр поручил создать рабочую группу с включением в ее состав представителей крестьянских хозяйств, Союза фермеров и др. союзов по экономическим интересам, имеющим отношение к отрасли, для более полного определения круга первоочередных задач развития сельского хозяйства и включения их в Государственную программу развития АПК. Таким образом, уполномоченный государственный орган должен принимать конкретные меры по повышению эффективности сельского хозяйства.

Во время презентации допускается задавать вопросы выступающим, как со стороны преподавателя, так и со стороны других оппонентов, субъектов государственного регулирования. Полнота ответов на поставленные вопросы, так же как и сама презентация, свидетельствует об уровне подготовки микрогруппы.

В завершении занятия преподаватель обобщает выступления микрогрупп, отмечает их положительные и отрицательные стороны, выделяет наиболее удачные презентации и выставляет оценки. Кроме того, преподаватель обобщает изложенный материал непосредственно по теме занятия, то есть по состоянию и проблемам государственного регулирования сельского хозяйства.

Таким образом, проведение тренинга в форме деловой и ролевой игры помогает магистрантам овладеть навыками самостоятельной поисковой работы, компетенциями анализа и принятия управленческих решений, сотрудничества и коммуникативности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Вачков И. Основы технологии группового тренинга. – М: Издательство «Ось-89», 1999.
- 2 Мукашева Б. А., Дёмушкина Л. О. Государственное регулирование экономики: теория и практика: учеб. пособие. – 2 изд., доп. – Астана: АГУ при Президенте РК, 2008. – 291 с.
- 3 Ходов Л. Г. Государственное регулирование национальной экономики: учебник. – М.: Экономика, 2004. – 620 с.

Д. М. Мажиденова,
профессор кафедры «Внешняя
политика» Института дипломатии,
доктор исторических наук



ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ПРЕПОДАВАНИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ ДИСЦИПЛИН

Аннотация

В статье уделяется внимание использованию инновационных технологий в формировании профессиональных компетенций. Внедрение в учебный процесс инновационного конструкта – кейс-стади, тренингов, имитационных игр, ситуационного анализа, развития информационных и коммуникативных технологий, «in basket», «портфолио», «дерево решений», а также авторских курсов на основе результатов научных исследований будут способствовать приобретению необходимых компетенций для успешного карьерного роста и достижения современного уровня конкурентоспособности специалиста-международника.

Аңдатпа

Мақалада инновациялық технологияларды қолдану кәсіби біліктілікті қалыптастыруға көңіл бөлінген. Қажетті біліктілікті игеру мақсатында халықаралық қатынастар маманың оқу процессіне кейс-стади, тренинг, ойын жағдай, «шешім ағашы», «in basket», авторлық курстар енгізіледі.

Abstract

The article deals with professional competence forming in using innovate technologies. To form all necessary competencies of the future diplomat is introduced case-study, trainings, «solution tree», «in basket», special courses.

Перед современной дипломатией Казахстана стоят новые задачи: дальнейшее укрепление международного имиджа, упрочение многостороннего сотрудничества, стимулирование новых инвестиций, поддержка бизнеса за рубежом, усиление дипломатического присутствия в международных организациях, призванные обеспечить прагматическую, ответственную, результативную деятельность внешнеполитического ведомства в интересах укрепления позиции страны в мире.

В этой связи большое внимание должно быть уделено экономической дипломатии, ибо, как отметил президент страны, если мы не включимся в современный геоэкономический поток, то можем навсегда остаться на обочине цивилизационного развития.

С усложнением процессов современного мирового развития и ростом геополитической и геоэкономической роли центральноазиатского региона требования к степени профессионализма и организованности кадров в каждом из звеньев дипломатической службы Казахстана неизбежно будут возрастать. Формирование высококвалифицированного, фундированного корпуса дипломатических кадров с высокой степенью адаптации к конкурентной среде является важным условием для достижения новых перспектив в развитии Казахстана, обозначенных главой государства Н. Назарбаевым в «Стратегии-2050».

Вместе с тем расширение дипломатического присутствия Казахстана в крупных международных, региональных, межправительственных и интеграционных структурах предусматривает подготовку профессионалов-международников высокого класса, обладающих системными знаниями и компетенциями. В этих условиях принципиальное значение приобретают вопросы подготовки профессионалов-международников.

В соответствии с запросами дипломатической практики необходимо направить усилия по повышению профессионализма и эффективности будущих международных путем внедрения в образовательные стандарты

компетентностного подхода, который в свое время был предложен европейским проектом «Tuning». В этот же период в докладе, представленном ЮНЕСКО, отмечалось, что в современных условиях на рынках труда все более востребованными становятся компетенции, включающие не только обладание конкретными навыками, но и способность работать в команде, инициативность.

Подготовка специалистов в области международных отношений является особо значимой в современную эпоху становления нового мирового геоэкономического порядка, ориентированного на потребности реального рынка труда. Архиважной проблемой становится проблема формирования общекультурных и профессиональных компетенций у будущих дипломатов. Современные реалии диктуют внедрение в учебный процесс предметно-ориентированных модулей, включающих определенные компетенции в зависимости от будущей сферы деятельности магистранта-международника. Выстраивание учебного процесса в соответствии с современными запросами дипломатической практики является насущной задачей вузов, готовящих специалистов-международников.

Для формирования необходимых компетенций профессионала-международника необходимо внедрять в учебный процесс активные и интерактивные методы преподавания. При этом сегодня востребованы следующие качественные характеристики: определение базовых концептов, умение анализировать, синтезировать и структурировать информацию, способность самостоятельно принимать решения, развитие навыков, направленных на становление лидерских качеств, системный подход, управленческие способности. Справедливо отмечает И. Мелихов, что профессиональные компетенции в современной дипломатической практике означают состоятельность индивида выполнять служебные задачи в соответствии с высокими стандартами [1, 122].

Создание среды моделирования деятельности крупных международных организаций, внедрение в учебный процесс инновационного конструкта – кейс-стади, тренингов, имитационных игр, ситуационных анализов, развития информационных и коммуникативных технологий, «in basket», «портфолио», «дерево решений», авторских курсов на основе результатов научных исследований будут способствовать приобретению необходимых компетенций для успешного карьерного роста и достижения современного уровня конкурентоспособности специалиста-международника. Встает задача диверсифицировать направления подготовки международныхников, что позволит адекватно реагировать на конкретные запросы потенциальных потребителей.

Обновление методов преподавания необходимо вести в направлении широкого использования интерактивных методов, способствующих формированию компетенций, необходимых в практической дипломатической работе. Постоянно модифицировать подготовку будущих дипломатических работников с учетом современных требований, выделять ключевые компетенции в процессе преподавания. Для усиления данного компонента в преподавании, возможно, следует создать сеть тренингов и публикацию стандартизированных кейсов по линии МОН РК, ибо в учебном процессе доля данного компонента невелика. Если обратиться к зарубежному опыту, то преподавание в западных университетах в основном выстроено именно в направлении расширения в учебных программах интерактивных методов обучения, в частности, ведущая роль в применении и распространении кейсового метода для практической подготовки специалистов принадлежит Гарвардской школе бизнеса.

В ходе подготовки к разработке собственных кейсов были использованы материалы профессоров известных западных университетов, в том числе Рейчела Лесли «narratives in the Land of Two Seas», Аарона Снайпа «US Embassy Bagdad Social Media Outrich», затрагивающие конфликты на Ближнем Востоке,

«финиковые» и «пальмовые» революции, методические изыскания Пола Лоуренса, К. Р. Кристенсена, Тони Куантона. Изучены материалы «Teaching International Affairs with Case Studies», «Working Papers of New Diplomacy», «US Diplomacy in the Age of Engagement: Case Studies and Practical Exercises», «Teaching Diplomatic Practice» [2].

Симптоматично, что кейс-описание реальной международной ситуации, предложенное для того, чтобы спровоцировать оживленную дискуссию в аудитории, ориентировано на обсуждение множественных аспектов проблемы, обеспечение релевантной информации.

Апробированный западными университетами кейсовый метод отличается от других интерактивных технологий активизации учебного процесса, ибо здесь превалирует необходимость наличия не только профессиональной, интеллектуальной, но и управленческой компетентности у обучаемого. Использование кейс-стади в учебной деятельности дает уникальную возможность проанализировать, адаптировать теоретические знания на практике, развить умение и навыки принятия управленческих решений, партнерских отношений, дополнительно выработать целый ряд разноплановых компетенций. С помощью кейс-стади можно максимально приблизить содержание академических программ, ориентированных на международных, к их профессиональной деятельности. Традиционные технологии обучения постепенно должны уступать динамичным и активным форматам преподавания международных дисциплин.

Кейс-стади, в отличие от других методов, определяется как глубинное исследование единичной ситуации с целью понимания более широкого класса похожих ситуаций. [3, С.342]. Новая парадигма образования требует деятельного сотворчества, соучастия преподавателя и магистранта, что и достигается в ходе применения кейсов.

Кейс-стади в преподавании международных дисциплин является комплексным инструментом обучения действием, цель которой научить магистрантов анализировать информацию, структурировать ее, выяснять ключевые вопросы, генерировать альтернативные пути решения, оценивать и в итоге выбирать наиболее подходящие программы действия. Сценарий кейс-стади предполагает определенный порядок действий, в том числе: знакомство с конкретной международной ситуацией, выявление конфликтных вопросов, анализ информации, определение степени значимости проблем, формирование альтернативных решений и их оценка, актуализация определенного комплекса теоретических знаний, вдумчивая рефлексия (синквейн), подведение итогов. Встает задача уже на стадии обучения магистрантов адаптировать их к условиям производственной сферы, сделать проводниками новых решений, успешно выполняющими и функции управленцев.

Следует отметить, что кейсы используются не сами по себе, а как пример, иллюстрирующий и развивающий определенные теоретические изыскания.

Справедливо подчеркнuto, что подлинным экспертом, профессионалом становится тот, кто знает не только абстрактные общие законы и редуцированные формулы из учебников, но и сталкивается со многими вариантами, кто способен различать нюансы и распознавать ситуации, отличающиеся от стандартных формул [4, С. 28].

В ходе изучения курса мировой дипломатии магистрантам были предложены и проработаны следующие кейсы: «Афганская проблема в контексте развития ситуации в Центральной Азии», «Геополитическое противостояние в Сахаро-Сахельском регионе», «Сирийский конфликт: пути решения», в которых можно проследить формирование определенных компетенций на основе базовых концептов.

В период преподавания курсов «Мировой дипломатии» «Теория и основы анализа международных отношений» в результате применения различных

кейсов магистранты приобретали ряд значимых компетенций: коммуникации, отстаивание собственной позиции, концептуализации возможных стратегий и принятия подходящего решения для заданной ситуации.

«Basket-метод» имеет определенные преимущества, являясь инновационной активной формой обучения магистрантов-международников, и позволяет развить следующие навыки: идентифицировать процесс адаптации, приобретать новые навыки поведения, развивать коммуникативные навыки, позволяет оценивать умение работать с дипдокументами и принимать решения в зависимости от приоритетности, срочности и значимости материала. «Basket-метод» предусматривает глубокую дифференциацию магистрантов, их самостоятельность и познавательную активность и достигает определенных целей в обучении, таких как: приобретение новых знаний в процессе обмена мнениями, командный метод работы, создание атмосферы сотрудничества, создание базы для последующих занятий, объединения их в единый процесс. «Basket-метод» является методом моделирования коллективного результата, стимуляции совместной работы. Этот метод подходит для преподавания международных дисциплин, особенно в работе с дипломатической документацией, а если учесть, что документационное обеспечение дипломатической деятельности выступает как один из важнейших инструментов осуществления внешней политики государства, то значимость данного метода неопределима.

Метод «портфолио» – одно из известных направлений модернизации учебного процесса, который определенно добротен и работает в условиях подключения магистрантов к «Платонусу». По собранным «портфолио» можно судить об определенном прогрессе в ходе изучения международных дисциплин. Многообразие документов, письменных работ является одним из существенных признаков качественного «портфолио». Для магистрантов ценность «портфолио» состоит в формировании определенных когнитивно-личностных качеств (компетентности).

Еще один метод, используемый в ходе чтения международных дисциплин, – это метод «Keywords method», который повышает познавательную активность магистрантов, способствует мотивированно осваивать лекционный материал, активизирует визуализацию теоретического материала, их коммуникативные интенции.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Мелихов И. Индивидуально-личностные качества и профессиональные компетенции дипломатического работника. //Право и управление. XXI век. № 2 (23) 2012.
- 2 Christensen C.R. Teaching with Cases in the Harvard Business School. Boston. 2005.
- 3 Christensen C.R., Abby J. Hansen. Teaching and the Case Method: Text, Cases and Reading. Boston. 1999.
- 4 Методика и результаты ситуационных анализов. – М, 2006.
- 5 Власова М. Г. Кейс-стади в исследованиях международных отношений: методология и исследовательская практика. – М, 2012.

Т. С. Сулейменов,
профессор Академии государственного
управления при Президенте РК,
Чрезвычайный и Полномочный Посол,
доктор политических наук



ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В КУРСЕ «ТЕХНИКА ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ»

Аннотация

В статье автор описывает инновационные методы, используемые в курсе «Техника ведения переговоров». Главной целью этих методов является формирование профессиональных знаний магистрантов и их применение в процессе переговоров.

Аңдатпа

Мақалада автор «Келіссөздер жүргізу техникасы: магистранттардың кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру мақсатында» атты курсы бойынша инновациялық технологияларды қалай қолданатындығы жөнінде сөз қозғайды

Abstract

In the article the author describes innovation techniques used in the course "Technique of negotiation". The main aim of this techniques is the forming of master-degree students professional competences and their application in the negotiation process.

В последнее время растет интерес к ведению переговоров среди профессионалов и специалистов, работающих в сфере международных связей государственных и негосударственных структур, а также руководителей всех уровней. Мы постоянно участвуем в переговорах, так как они являются неотъемлемой частью нашей жизни. Различные жизненные ситуации требуют организации и проведения переговоров с целью достижения решения. Как показывает практика, большинство решений принимают с помощью переговоров, сглаживая при этом разногласия, идя на уступки, стремясь найти общие интересы и, в конечном счете, добиться компромисса. Именно поэтому переговоры в политике, экономике и бизнесе становятся необходимым средством достижения взаимопонимания и взаимодействия между государствами и народами.

Как известно, в условиях глобализации востребованность переговоров с каждым днем возрастает, потому необходимо учиться их вести. Существует немало прикладных центров, ориентированных на обучение ведению переговоров. В частности, Гарвардская Школа права по переговорам (Гарвардский метод – переговоры без поражения), Нидерландский институт «Клингендаел», которые известны своими тренинговыми программами по международным переговорам. Кроме западных моделей переговорных стратегий, есть и восточный стратагемный метод ведения переговоров.

В этих методах уделяется особое внимание роли и значению национальных характеров и стилей с учетом принципиальных различий западных и восточных культур. По нашему мнению, данный фактор особенно важен для подготовки специалистов-международников в Казахстане, являющемся своеобразным мостом между Востоком и Западом. Например, стратагемный метод ведения переговоров, широко популярный на Востоке (особенно в Китае и во Вьетнаме), означает стратегический план, в котором для противника заключена определенная ловушка или хитрость (1).

Понятие «стратагемность» включает в себя целый набор разнообразных, зачастую противоречивых качеств: введение в заблуждение, соблазнение

и бегство, получение преимуществ, захват добычи. Особенно эффективно стратагемы могут быть применены в ситуации споров, конфликтов и разногласий по политическим вопросам.

К примеру, стратагемы с использованием таких методов, как «Объединиться с дальним врагом, чтобы победить ближнего», «Превратить гостя в роль хозяина», «Ловить рыбу в мутной воде», «На востоке поднимать шум, на западе нападать», могут эффективно помочь добиться успеха на политических переговорах. При этом необходимо проявлять бдительность, уклоняться от столкновений с сильными оппонентами и стараться достичь победы с наименьшими издержками. Одним словом, стратагемы – это способ восприятия действительности, способ мышления и действия во время переговорного процесса (2).

На занятиях с магистрантами специальностей «Государственное и местное управление», «Международные отношения» по дисциплине «Техника ведения переговоров» разъясняется суть стратагемной тактики и стратегии ведения переговоров, приводятся показательные примеры овладения методами стратагем, что вызывает у магистрантов неподдельный интерес. При этом сам ход занятий ориентирует обучающихся на умения приобретать элементарные навыки поведения на переговорах, наблюдения за оппонентами, их манерами, смотреть прямо им в глаза.

На семинарах проводятся ролевые игры, где распределяются различные роли, в процессе которых можно проследить, как каждый международный актер действует. По окончании игры следуют так называемые «разборки», указывается на недостатки, даются определенные рекомендации. Подобные практические занятия непременно способствуют приобретению первоначальных навыков переговорщиков и полезны для магистрантов.

Если говорить относительно переговоров «по-гарвардски», то следует отнести их к методам переговоров, учитывающих истинные интересы обеих сторон. Основная посылка состоит в том, что участники переговоров стремятся найти взаимовыгодное решение, а когда возникает конфликт интересов, решение должно основываться на справедливых стандартах, не зависящих от желания сторон. Здесь нет места для бессмысленного упрямства, так как этот метод «жесток» по отношению к решаемым вопросам, но и «деликатен» по отношению к людям. Подобный тип переговоров помогает добиться желаемого, при этом оставаясь справедливым и в то же время защитить себя от тех, кто захочет воспользоваться вашей справедливостью.

Этот метод можно использовать в двусторонних и многосторонних переговорах, при решении одного или нескольких вопросов, а также в переговорах, ведущихся по заранее подготовленной повестке дня. Такие переговоры можно проводить в любой ситуации, даже тогда, когда другая сторона тоже применяет ту же стратегию. Этот метод, как считают сами гарвардцы, – переговоры без поражения (3).

На семинарских занятиях проводятся различные ситуационные игры. Например, кейсы на тему: «Сирийский кризис и способы его разрешения». В ходе игры, в частности, магистранты Института управления (25 чел.) были разделены на пять групп по 5 человек. Такое разделение было сделано с таким расчетом, чтобы участники смогли найти при обсуждении не только межкомандный, но и внутрикомандный консенсус, что является необходимым условием успешных переговоров на практике. Группы представляли ООН, США, Россию, Казахстан, Сирию, и перед каждой группой были поставлены задачи: выработать свои рекомендации по прекращению военных действий и приступить к многосторонним переговорам. Группа ООН была председательствующей. Эта игра проходила в течение 2-х академических пар.

На первой паре была обсуждена внутривнутриполитическая ситуация в Сирии и вокруг нее, затем было дано домашнее задание: подготовиться к предстоящей дискуссии, определить позицию каждой группы по своей теме.

На втором занятии председательствующий начал деловую игру, предоставляя каждой группе возможность выступить с изложением своих предложений. Преподаватель уточнял некоторые подробности, делал замечания и помогал группам сформулировать более точно свои рекомендации. В ходе дискуссии каждая команда отмечала свою принципиальную позицию, стремилась ее отстаивать, что способствовало выработке у магистрантов «бойцовских» качеств и компетенций переговорщиков. По окончании деловой игры преподавателем были даны следующие рекомендации:

1. Не настаивать на своей позиции. Переговоры должны привести к соглашению, если таковое возможно. Чем больше внимания уделяется позициям сторон, тем меньше остается на долю удовлетворения взаимных интересов.

2. Всегда есть альтернатива. Необходимо отделять людей от проблемы, ведь люди не компьютеры. Потому участники переговоров должны понимать, что они работают рука об руку, решают проблему, а не воюют друг с другом. Концентрируйтесь на интересах, а не на позициях.

3. Эмоции. Не реагируйте на эмоциональные вспышки. Дать возможность оппоненту высказаться и принять все замечания, не прерывая и не отвечая встречными выражениями.

4. Говорите об интересах, так как сущность переговоров – удовлетворение интересов. Стремитесь убедить оппонента, что ваши интересы и интересы оппонента являются частями общей проблемы (4).

На практических занятиях применяются различные тесты, викторины, тренинги, которые помогают установить оценку личностных качеств магистранта, развивать полезные для него установки в ходе переговоров, анализировать их для совершенствования его способностей переговорщика. Содержание вопросов тренингов и викторин помогает магистранту улучшить свой деловой имидж переговорщика.

Например, тест «Деловое общение: Ваша оценка» состоит из 80 вопросов, на которые необходимо дать ответы. С помощью этих вопросов данный тест помогает определить, какой из 4-х стилей предпочтителен для магистранта: первый стиль – основное внимание уделяется действиям; второй стиль – ориентация на процесс; третий стиль – уделяется особое внимание человеческим взаимоотношениям; четвертый стиль – ориентация на идею. Этим же способом магистрант может попытаться определить, какой стиль характерен для его партнера (5).

В ходе занятий важно акцентировать внимание магистрантов на качествах личности, которыми необходимо овладеть, чтобы достичь высокого мастерства переговорщика. Это – наблюдательный ум; трезвый рассудок; проницательность; находчивость; присутствие духа; уравновешенность, спокойствие и терпение; готовность внимательно слушать собеседника, слушать больше, чем говорить; открытость, вежливость, обходительность. Кроме того, переговорщик должен овладеть и совершенствовать такие умения, как владеть собой, не спешить, проявлять осторожность, скрывать, что располагаешь секретной информацией, проявлять актерские качества. Такие разносторонние способности может проявлять только высокообразованный, коммуникабельный, талантливый и культурный человек. Искусству переговоров учатся всю жизнь.

Международные переговоры на высоком и высшем уровнях имеют особо важное значение, так как принимаемые в ходе них принципиальные решения, позволяют решать актуальные международные и региональные проблемы. На этих переговорах руководители государств подписывают достигнутые

договоренности и обязуются их выполнять. Например, создание и выполнение решений таких региональных организаций, как СВМДА, ЕврАзЭС, Таможенный союз, ОДКБ, ЕЭП, способствующих региональному сотрудничеству стран – членов этих объединений, являются актуальной обязанностью.

Сегодня необходимыми качествами казахстанских госслужащих являются просвещенный патриотизм, высокая профессиональная культура, глубокое понимание национальных интересов, умение защищать их на различных уровнях международных переговоров. Ведь госслужащий несет огромную степень ответственности как перед самим собой, так и перед обществом в целом, перед своей страной и ее имиджем на международной арене.

Таким образом, для достижения стратегических задач, поставленных Президентом Казахстана Н. Назарбаевым в «Стратегии – 2050», необходимо вести активную внешнюю политику и совершенствовать искусство ведения международных переговоров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 И. Василенко. Особенности стратагемной тактики на политических переговорах / Дипломатическая служба, № 3, 2011. – С. 19.
- 2 И. Василенко. Особенности стратагемной тактики на полит. переговорах / Дип. служба, № 3, 2011. – С. 22.
- 3 Роджер Фишер, Вильям Юри, Брюс Паттон. Переговоры без поражения – гарвардский метод, 2010. – С. 21–22.
- 4 Роджер Фишер, Вильям Юри, Брюс Паттон. – 2011, С. 33.
- 5 Лебедева М. Технология ведения переговоров: уч. пособие. – Москва, 2010, С. 150–156.

Э. Н. Оразалиева,
д. фил. н., профессор,
заместитель директора НШГП



КУЛЬТУРА РЕЧИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ: МЕТОДЫ ПОЛНОГО ПОГРУЖЕНИЯ И МОЗГОВОГО ШТУРМА

Аннотация

Статья освещает методологические основы преподавания культуры речи, акцентируя внимание на личностных, профессиональных и управленческих компетенциях государственных служащих. Представленные методы полного погружения и мозгового штурма в мини-группах направлены на развитие языковых компетенций слушателей с учетом процессов самопознания и всесторонней самореализации. Навыки говорения и общения презентуются как базовые компоненты ораторского искусства, а возможность контакта с аудиторией – как фактор уверенной трансформации личности в любой ситуации. В результате совершенствование полученных знаний ляжет в основу внутренней самоорганизации человека, активизируя работу памяти и когниции.

Аңдатпа

Мақалада басқарушыға қажет құзыреттіліктердің сөйлеу мәдениеті арқылы қалыптасу ерекшелігі сөз болады. Пәннің әдістемелік негізі тіл үйренушінің тілдік ортаға толығымен сүңгуі және мәселені топпен жан-жақты талқылауы арқылы нақтыланса, тақырыптық аясы мемлекеттік қызметте кеңінен қолданылатын құжаттар мен бағдарламалар көлемінде жүйеленеді. Жеке тұлғаның тілдік құзыретін кәсіби және қатысымдық негізде саралау өзектілігі пәннің қолданбалы маңызын дәйектеумен қатар, оқу бағдарламасының бүгінгі бағыт-бағдарын техникалық құралдармен жабдықтауға, үлестірмелі материалдардың сапасын жақсартуға әрі әдіс-тәсілдердің тиімділігін арттыруға септігін тигізеді. Аудиторияның мақсат-міндетіне орай ұсынылатын деңгейлік тапсырмалар басты екі ұстанымды басшылыққа ала айқындалады: біріншіден, қажеттілік пен сұраныс талабын; екіншіден, әлеуметтік топтың өзіндік белгілерін. Пәннің мақсатын арнайы әдістер топтамасы арқылы басқарушылардың тұлғалық және кәсіби біліктілігін жетілдіру мәселелері сұрыптайды.

Abstract

Culture of speech as a component of personal and professional development is an important part of the process of preparation and retraining of public servants. Ability of clearly and concisely articulate their thoughts, guided by the principles of the oratory, creates the harmony of human relations in society. This article describes techniques of dives and brainstorming as tools for improving communication and result-oriented competences of every member of society. A focused concentration on the development of such qualities as assertiveness and presentation are internal factors, personifying knowledge transformation of personality, in view of the important evaluation criteria. The quality of education is coordinated on the basis of the principles of correct selection of material in accordance with an analysis of needs and social purposes.

Культура речи как компонент личностного и профессионального развития является важной составляющей процесса подготовки и переподготовки государственных служащих. Умение четко и лаконично излагать свои мысли, руководствуясь принципами ораторского искусства, создает гармонию человеческих взаимоотношений в обществе в целом и в коллективе в частности. Личность, направленная на самореализацию, сегодня учится не только совершенствовать свои знания и навыки как профессионал, но и находится в постоянном поиске своего внутреннего антропоцентрического потенциала. Являясь членом социума, она целенаправленно концентрируется на развитии коммуникативных способностей, олицетворяя собой процесс динамичного погружения в различные ситуации. Результативность и уверенность в себе становятся факторами трансформации личности, а полученные компетенции – шагом вперед в самопознании.

Объект дисциплины «Культура речи» – речевая деятельность человека сквозь призму развития культурологических ценностей – определяется путем

форматирования физиологических и психологических составляющих. Изучая особенности языкового общения, анализируя вербальные и невербальные инструменты коммуникации, а также фокусируясь на когнитивных единицах нашего сознания, можно не только активизировать резервные возможности, но и научиться контролировать свое «я», увеличивая вероятность успешной презентации себя в обществе. Погружение в свой внутренний потенциал, раскрывая необходимые коммуникативные навыки и сосредоточенно анализируя полученные знания, помогает человеку разработать свою траекторию развития. Совершенствование полученных знаний путем применения методов полного погружения и мозгового штурма становится залогом внутренней реорганизации человека, потому как в основу процесса обучения закладывается активизация работы памяти, познания и творчества.

Обучающийся языку всецело погружается в стихию языкового пространства, рассматривая общение как результат хорошо отработанного механизма. В частности, отключаясь от всего насущного и переключаясь на длительное время в мир слов и психологических составляющих, человек получает возможность не только наблюдать за процессом коммуникации, но и соприкоснуться с инструментами воздействия, преодолевая барьер в себе. В целом, суть погружения заключается в пробуждении интереса и увлекательном пошаговом движении к цели – мыслить, говорить и общаться, создавая мост взаимопонимания и баланса. На протяжении всего периода обучения успех достигается лишь при соблюдении нескольких правил – не переключаться на другой язык, слушать других и слышать себя, а самое главное – иметь огромное желание научиться структурировать свою мысль.

Процесс интенсивного обучения методом полного погружения напоминает истинный момент погружения пловца, так как человек полностью уходит в познание себя и окружающих, улавливая психологические и социальные составляющие процесса общения. Целеустремленность и готовность человека говорить лишь на заявленном языке эффективно тренируют, наряду с его языковыми способностями, и работу памяти, и зрительную реакцию, и ритм движений. Данное аккумулятивное физиологических факторов становится надежной основой личностных и управленческих компетенций.

Умение презентовать себя как руководителя с четкими позициями находит, в первую очередь, яркое отражение в его речи, составляя комплекс необходимых вербальных и невербальных навыков. В этой связи формат погружения на первом этапе реализуется через case study – задания ситуативного характера, содержание которых определяется целевой аудиторией. Программы Академии, специализирующиеся на повышении квалификации государственных служащих, назначенных на руководящую должность, фокусируются на развитии как профессиональных, так и личностных компетенций. Интеллектуальная надстройка, усиленная личностной основой в гармоничном сочетании, дает качественный рост управленческих навыков. Коммуникабельность и уверенность, ориентированная на здоровую конкуренцию и хороший результат, в итоге определяют новую траекторию развития государственных служащих любого ранга.

В частности, на занятиях по «Культуре речи» на казахском языке поддерживается формат групповых обсуждений и индивидуальных презентаций. Из числа самих же слушателей создается и экспертная комиссия, которая на основе прочитанной предварительно лекции разрабатывает критерии оценки. Предложенные варианты кейсов концентрируются на выявлении ряда способностей слушателей. К примеру, выбор тематики определяет сферу их занятости или интересов; работа в группе выявляет лидеров и аналитиков; аргументы – соотношение фактологического и абстрактного мышления;

последовательность – логику; выводы – умение расставлять акценты; выбор формы презентации – коммуникативные способности; сама презентация – личные характеристики и т. д. Таблица критериев, подготовленная экспертами, дает обоснование для анализа картины восприятия нового материала в аудитории, определения степени заинтересованности и понимания, выделения акцентов и приоритетов в каждом единичном случае с целью получения новых идей и т. д. Полная реализация данного проекта возможна лишь при использовании метода «мозгового штурма», когда ограничено время – но нужна детализация, когда достаточно оперативно можно получить максимум идей и фактического материала за довольно короткий отрезок времени. По результатам проведенных психологических исследований отмечается, что 6 человек за полчаса могут выдвинуть 150 идей. С целью создания информативной базы техника метода мозгового штурма накладывается на разнообразие опыта работы, профессий, квалификаций. Учитываются следующие составляющие:

- оптимальный состав группы от 6 до 12 человек;
- место проведения – аудитория или комната;
- дополнительные инструменты – плакат с правилами проведения мозгового штурма; доска для отображения идей и взглядов; магнитофон; расположение столов и стульев в форме букв «П» или «О» для повышения коммуникабельности;
- продолжительность и время – в пределах 40–60 минут, при ограниченных возможностях 10–15 минут;
- условие – деление группы на подгруппы, краткое изложение со стороны модератора темы и проблемы (до 5-ти минут), а также четкое обозначение целей и задач для подгрупп;
- правила предоставления информации – например, проиллюстрировать графически, использовать диаграммы, модели, дать рекомендации;
- суммирование и презентация;
- оценка.

Очень важна роль руководителя или модератора на этой площадке обсуждения. На него возлагаются функции информирования всех участников о правилах мозгового штурма и обеспечения контроля на всех уровнях. Одновременно он выполняет генерирующую роль, демонстрируя возможность различных подходов, чаще менее стереотипных.

Для получения более объективной оценки необходимо сформировать экспертную группу, обозначив ее цели и задачи. В данном случае критерии оценки должны быть направлены на содержательную и презентабельную части. Наблюдательность и внимательность определяют характерный перечень способностей, необходимых в работе эксперта. С этой целью членам экспертной комиссии предлагается драфт вербальных и невербальных компонентов. Данный формат оценки способствует не только определению отдельных качеств государственного служащего, но и выработке специальной траектории личностного развития с учетом проблемных и приоритетных зон. Содержательная часть вкупе с языковым и поведенческим анализом помогает самим обучающимся служащим понять механизм восприятия и воздействия на окружающих. Изучая опыт коллег, а также анализируя представленные рекомендации, аудитория получает возможность усилить компоненты ораторского мастерства. Таким образом, расположенная ниже таблица освещает схематичную выборку критериев оценки для выявления личностных и управленческих компетенций государственных служащих с акцентом на профессионально-прикладные составляющие, которые суммируются из знаний стратегического менеджмента, методов прогнозирования и планирования; из умений определять рациональные пути решения проблем и способностей обеспечивать экспертное сопровождение проектов и программ.

№	Требования к выступающим докладчикам	Отмечаемые особенности	Предложения для совершенствования
I.	По теме и содержанию доклада		
1.	Информация о правильном планировании и организации речи		
2.	Информация по объему представленного материала		
3.	Информация о четкости стратегического менеджмента		
4.	Определение рациональности путей и методов реализации данного проекта или программы		
5.	Знание методов прогнозирования и планирования		
II.	По использованию языковых средств		
1.	Были ли понятны основные проблемы?		
2.	Наблюдается ли четкость изложения и использования специальных оборотов и выражений?		
3.	Соответствуют ли примеры теме высказывания?		
4.	Были ли использованы дефиниции или определения по отдельным понятиям?		
5.	Были ли использованы ссылки? Насколько они соответствовали выбранной тематике?		
6.	Прозвучала ли в речи лишняя информация, в которой не было необходимости?		
7.	Были ли в употреблении языковые инструменты, ориентированные на качество и конкуренцию?		
III.	По презентабельности и использованию невербальных инструментов		
1.	Был ли уверен докладчик в определении цели?		
2.	Понравилась ли вам его манера держать себя перед аудиторией? Почему? Владеет ли оратор приемами самореализации?		
3.	Была ли установлена связь с аудиторией? Отмечается ли умение оратора вовлекать других?		
4.	Как вы оцениваете дикцию оратора, темп и тембр речи, умение акцентировать всеобщее внимание?		

5.	Как часто докладчик обращался к своим записям? Было ли это необходимо? Какое впечатление он оставил о себе? Насколько адекватно он может представлять интересы организации?		
6.	Умеет ли докладчик быстро и адекватно реагировать в различных ситуациях?		
IV.	Об изменениях в мимике докладчика		
1.	Был ли докладчик расположен дружелюбно? Как вы оцениваете его коммуникативные качества?		
2.	Смог ли его взгляд охватить всю аудиторию? Чувствуется ли согласованность в личных и общих приоритетах? Умеет ли докладчик оценивать возможности и потребности аудитории?		
3.	Как часто докладчик менялся в лице? Было ли это обоснованно?		
V.	По кинетике докладчика		
1.	Насколько были уместны движения рук докладчика? Не было ли перебора?		
2.	Не замер ли докладчик в одной позе в состоянии транса?		
3.	Чувствуется ли уверенность в стойке докладчика?		
4.	Правильно ли было выбрано место в аудитории для презентации?		

Правила проведения мозгового штурма состоят из следующих требований:

Правило 1. Запрещается критиковать любые идеи.

Правило 2. Необходимо отработать навыки творческого мышления.

Правило 3. Нужна умелая работа с фактическими данными.

Правило 4. Важна внутренняя сплоченность в команде.

Правило 5. Выдвижение как можно большего количества идей.

Правило 6. Обязательная фиксация всех идей.

Правило 7. Необходима выборка идей для презентации (с учетом регламента).

Описанные методы полного погружения и мозгового штурма являются ядром сбора аналитического материала. Сам процесс работы в команде олицетворяет визуальное восприятие мини-коллективом поставленной конкретной задачи. Быстро проявляют себя в данной ситуации люди с хорошими лидерскими качествами. Именно адаптация к новым условиям с новыми участниками становится платформой выявления отработанного или скрытого потенциала возможностей. Презентация же, будь то групповая или индивидуальная, определяет горизонты расклада норм культуры речи.

Подводя итоги, хотелось бы отметить, что анализ, основанный на лингвистических нормах культуры говорения и психологических особенностях восприятия информации, вызывает интерес только при использовании фактического материала, составленного интерактивным методом работы в аудитории. Только на опыте самоанализа и выявления своих проблемных зон

слушатели готовы учиться и совершенствовать личные знания, умения и навыки. Очень важна здесь роль модератора как проводника: не критика воспринимается – а советы; не всеобщее обсуждение дает результаты – а личные коучинги; не обезличенные факты вызывают интерес – а опыт выдающихся людей и авторитетов.

Занятия по «Культуре речи» ценны не только процессом поиска и анализа, они важны и как форма самопознания. Умение подводить итоги и расставлять акценты, обращаясь к школе жизни выдающихся личностей, – важный резюмирующий фактор. Однако правильный выбор вербальных и невербальных инструментов общения сегодня способствует развитию личностно-управленческих и профессионально-прикладных компетенций, характеризуя степень готовности и мобильности личности в реализации себя и как члена социума, и как управленца. Инстинкт самосохранения определяет стратегию диалога сегодня и механизм партнерства завтра, поэтому умение стратегически мыслить и ориентироваться на качество, поддерживая принципы здоровой конкуренции, становятся необходимыми методами самореализации государственных служащих. Через призму ментальности и мироощущений, формируя бережное отношение к истокам и традициям, в человеке находят гармонию верность убеждений и мудрость взаимоотношений. И только правильный диалог становится залогом мудрого и стойкого управления, отождествляя стратегию мышления и рациональность действий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Оразалиева Э. Н. Мемлекеттік қызмет және сөйлеу мәдениеті. – Оқу құралы. – Астана, 2010, – 178 б.
- 2 Оразалиева Э. Н. Языки независимости // Казахстанская правда, 8 апреля, 2011.

Н. М. Примашев

З.ғ.к., доцент,
Басқару институты



ҒЫЛЫМИ ҚҰҚЫҚТЫҚ-ЛИНГВИСТИКАЛЫҚ САРАПТАМА – МАГИСТРАНТТАРДЫ ТӘЖІРИБЕГЕ БАҒЫТТАЛҒАН ОҚЫТУДЫҢ ЖАҢА ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ

Аңдатпа

Мақала ғылыми құқықтық-лингвистикалық сараптаманың жаса- дағдысының құралымының мәселелеріне - магистранттың инновациялық тәлім-тәрбиесінің пішіндері арнаулы.

Түйін сөздер: мемлекеттік басқарудың құқықтық негіздері, нормативтік құқықтық акт, құқықтық-лингвистикалық сараптама.

Аннотация

Статья посвящена проблемам формирования навыков проведения научной юридико-лингвистической экспертизы – формы инновационного обучения магистрантов.

Ключевые слова: правовые основы государственного управления, нормативный правовой акт, юридико-лингвистическая экспертиза.

Abstract

The article is devoted to problems of formation of skills of carrying out scientific law-linguistic examination – forms of innovative training of undergraduates.

Keywords: legal bases of public administration, regulatory legal act, law-linguistic examination.

Басқару институтының магистранттары үшін таңдау пәні ретінде бекітілген «Мемлекеттік басқарудың құқықтық негіздері» пәні құқық теориясымен бірге қолданыстағы заңнамамен де тікелей байланысты. Сондықтан құқық теориясының негізгі ұғымдарымен қатар құқық қолдану тәжірибесін де талдай білу – кез-келген білім алушы үшін ізденіс көзі әрі міндет болып табылады. Бұл пәннің – дені мемлекеттік қызметшілер болып табылатын білім алушыларға олардың біліктілігі мен кәсібилігін шыңдауға септігін тигізетініне еш күмән жоқ.

Білікті мамандардың ғана білікті нормативтік құқықтық актілер әзірлей алатыны белгілі аксиома. Бірақ, Қазақстан Республикасында әзірге сапалы заңнамаға қол жеткізу мүмкін болмай тұр. Сондықтан мемлекеттің құқық қолдану тәжірибесінде түрлі сипаттағы кемшіліктер кең орын алып келеді. Солардың бірі – нормативтік құқықтық актілердің қазақ және орыс тілдеріндегі мәтіндерінің теңтүпнұсқалылығын қамтамасыз ету өзекті мәселе болып отыр. Сондықтан ондай кемшіліктерді уақытылы түзетіп отыру мемлекеттік органдармен қатар, жоғары оқу орындарының оқу процесі мен ғылымының міндетіне кіруі тиіс. Бұл іске мемлекеттік басқарудың құқықтық негіздерін зерделеу кезінде білім алушылардың да септігі тиетініне сенім мол.

Негізінен орыс тілінде әзірленетін нормативтік құқықтық актілерді қазақ тіліне аудару процесінде тілдік те, құқықтық та өрескел қателерге жол берілуде. Сондықтан Академияның білім алушыларын – мемлекеттік қызметшілерді нормативтік құқықтық актілерге ғылыми құқықтық-лингвистикалық сараптама жүргізуге үйретуді сапалы нормативтік құқықтық актілерді әзірлеудің кепілі деп қарастыруға болады. Осындай арнайы жұмыстың арқасында қолданыстағы заңнамада кезінде жіберілген және қазір де жіберіліп жатқан сансыз қателерді анықтауға және жоюға көмектесуге мүмкіндік мол.

Сансыз қателер нормативтік құқықтық актілердің барлық сатылық деңгейлеріне тән. Мемлекеттің Негізгі заңы болып табылатын Қазақстан Республикасы Конституциясының нормаларына ғылыми құқықтық-лингвистикалық сараптама

жүргізу арқылы оның да көптеген қателерін анықтауға болады. Мысалы, Конституцияның 61-бабындағы «гражданских прав и свобод» деген тіркестің «азаматтардың құқықтары мен бостандықтарына» деп дұрыс аударылмауына байланысты ұлттық құқық жүйесінің азаматтық құқық деген негізгі саласының қажеті болмай тұрған сияқты.

Норманың толық аударылмауы да қолданыстағы құқықтық актілердің сапасын түсіреді. Мысалы, Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексі 522-бабының 1-тармағының қазақ тіліндегі мәтінінде «административный арест до пяти суток» деген жаза түрі жоқ.

Мемлекеттік қызметшілер тарапынан, сонымен қатар азғантай ғана санына қарамастан мемлекеттік органдардың атауларының өзін қате беру фактілері де көп кездеседі. Мысалы, «Приказ Генерального прокурора Республики Казахстан от 4 сентября 2012 года № 105 «О внесении изменений в приказ Генерального Прокурора Республики Казахстан от 29 апреля 2011 года № 39 «Об утверждении Правил ведения и использования учета лиц, уволенных с государственной службы по отрицательным мотивам» деген орыс тіліндегі нормативтік құқықтық актіде «туризма и спорта», «информатизации и связи» деген министрліктер бар делінген. Қазақстан Республикасында заңдылықты қамтамасыз етуге жауапты мемлекеттік органның нормативтік құқықтық актілеріндегі мұндай қателіктермен еш уақытта да заңдылықты орната алмасы анық. Сонымен бірге «түпнұсқасы қате болса, аудармасы да қате болуға тиіс» аксиоманы басшылыққа ала отырып, осы нормативтік құқықтық актінің қазақ тіліндегі мәтініндегі «спорт және туризм», «информатизация және байланыс» министрліктеріне қоса «жер ресурстарымен басқару», «мемлекеттік қызмет істері бойынша», «Ұлттық космос агенттігі» сияқты агенттіктер бар дегенмен де келісуге болмайды.

«Мемлекеттік органдардың бірыңғай көлік ортасына өздерінің ведомстволық желілерін қосуға міндетті жергілікті өзін өзі басқару органдарының, мемлекеттік органдардың және олардың аумақтық бөлімшелерінің тізбесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 24 желтоқсандағы № 1660 қаулысының мәтінін ескермегеннің өзінде, оның атауында құқықтық та, тілдік те кемшілік бар. Құқықтық кемшілік орыс тіліндегі мәтінде («Об утверждении перечня органов местного самоуправления, государственных органов и их территориальных подразделений, которые обязаны подключить свои ведомственные сети к единой транспортной среде государственных органов»), болғандықтан, қазақ тіліндегі қателерді талдаудың маңызы шамалы...

Сонымен қатар, ғылыми құқықтық-лингвистикалық сараптама арқылы ұлттық заңнамадағы «Акимат области... разрабатывает генеральные планы застройки районных центров, городов областного значения и представляет их на утверждение областному маслихату / Облыстық әкімдік: ... аудан орталықтарын, облыстық маңызы бар қалаларды сатудың бас жоспарларын әзірлейді... және оларды облыстық мәслихатқа бекіту үшін ұсынады», «редкоземельный / сирек (жиі) топырықты», «политический служащий / саясат қызметшісі», «антиквариант / көне көздері», «нарезное автоматическое оружие / автоматтық кескіш қаруы», «лица мужского пола / еркек жынысты адамдар», «Стоимость детского разового проездного билета / Біржолғы балаларға арналған жол жүру билетінің құны» және т.с.с. өрескел қателерді де жоюға мүмкіндіктер бар.

Өкінішке орай, мұндай қателер Қазақстан Республикасы Президентінің директивтік сипаттағы жыл сайынғы Жолдауларында да орын алып келеді. Мысалы, 2012 жылғы 14 желтоқсандағы «Қазақстан-2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саясаты» атты Жолдауында мемлекеттік құрылыста жоқ «селолық әкімдіктер» мен құқыққа белгісіз «Жергілікті басқарудың тұжырымдамасы» сияқты ұғымдар орын алған. Онда, өкінішке орай, басқа да кемшіліктер жеткілікті.

Академияның магистранттарына жоғарыда санамаланғандар сияқты қателерді дер кезінде анықтауға мүмкіндік беретін ғылыми құқықтық-лингвистикалық

сараптама жүргізуге үйретудің болашағы зор. Осы әдісті, құралды терең зерттеп қолдана білу – әрбір білім алушының міндеті деуге тұрарлық. Сондықтан таңдау пәні ретінде «мемлекеттік басқарудың құқықтық негіздері» пәнін магистранттардың мейілінше көбінің таңдағаны абзал болар еді.

Жоғарыда көрсетілгендермен қатар, ұлттық заңнаманың қазақ тіліндегі мәтінінің грамматикалық (лексикалық, синтаксистік, стилистикалық, орфографиялық және т.с.с.) кемшіліктері де өз алдына үлкен бір мәселе. Таңдау пәні аясында олармен де түзету жұмыстарына кірісуге болады.

Ғылыми құқықтық-лингвистикалық сараптама негізінен екі бөліктен тұрады. Құқықтық білімі бар білім алушыларға құқықтық сараптама жүргізу қиын соқпауы мүмкін, ал лингвистикалық сараптама біраз еңбек етуді талап етеді. Ол үшін қазақ тілінің грамматикасын қайта қарап шығу қажет.

Нормативтік құқықтық актілерге ғылыми құқықтық-лингвистикалық сараптама жүргізу үшін, сонымен қатар, құқық және лингвистика салаларында қолданылатын ғылыми-әдістемелік және анықтамалық әдебиетпен жұмыс істей білу де қажет.

Құқық нормаларына ғылыми құқықтық-лингвистикалық сараптама жүргізуде негізінен салыстырмалы талдау әдісі қолданылады. Өз кезегінде талдаудың да өзіндік жіктемесі бар екенін атап кету керек. Лингвистикалық сараптаманың негізгі мақсаты құқықтық нормалардың қазақ тілі тұрғысынан дұрыс тұжырымдалуына бақылау ғана емес, сонымен қатар оның орыс тіліндегі мәтінге теңтүпнұсқалылығын қамтамасыз ету болып табылады. Сондықтан лексикалық талдау, фонетикалық талдау, грамматикалық талдау, орфографиялық және пунктуациялық талдау, стилистикалық талдау сияқты тілдік талдаулармен қатар, заңдық техника тұрғысынан талдау қолданылады.

Санамаланған талдау түрлерін меңгеру үшін білім алушыларды арнайы оқыту қажет. Ол үшін бірінші кезекте пререквизиттік пәндер ретінде қазақ тілінің филологиясы қамтитын тілдік пәндер, логика, заңдық техника, құқық теориясы, компьютерлік технологиялар және т.с.с. пәндер болуы қажет.

Ғылыми құқықтық-лингвистикалық сараптама жүргізуде нормативтік құқықтық актілердің электрондық нысандағы базасын – түрлі дерекқорлардың әлеуетін пайдалануға болады. Мысалы, «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесінен гөрі «Заң» дерекқорының операциялық мүмкіншіліктері мол. Сондықтан білім алушыларды сапалы оқыту үшін арнайы жабдықталған аудитория керек. Оған қоса Қазақстан Республикасы Әділет министрлігіне бағынысты «Республикалық құқықтық ақпарат орталығы» РМК құратын «Заң» дерекқорымен жұмыс істеуге рұқсат алу да қажет.

Осындай ұйымдастыру жұмыстарын ойдағыдай өткізудің арқасында сапалы заңнама қалыптастыруға кірісуге болады. Бұл жұмыстың ауқымдылығы көпшілікті жұмылдыруды талап етеді, өйткені 20 жылдан астам уақытта құрылған ұлттық заңнамада тілдік кемшіліктер өте көп. Олар әртүрлі сипатта. Оларды дер кезінде табуға және жою жолдарын ұсынуға магистранттарды жұмылдыруға Академияның мүмкіндігі мол. Білім алушылардың тілдік әлеуеттерін толық пайдалану үшін семинар сабақтарымен қатар магистранттардың өзіндік жұмысы, магистранттардың оқытушымен өзіндік жұмысы нысандарын да қамтуға болады.

Аталған тақырыпты одан әрі зерделеп, дамытып «Заңдық/құқықтық лингвистика» деген 1 кредиттік арнайы пән де әзірлеуге болады. Мұндай пәнді тек қана Басқару институтының ғана емес, сонымен қатар Сот төрелігі және Дипломатия (бірінші кезекте «Аударма ісі» мамандығы бойынша) институттарының магистранттарына да оқытуға болады. Құқықтық нормалардың тілдік ерекшеліктерін түсінбей олармен жұмыс істеу, аудару мүмкін еместігін ескере отырып Академияның профессор-оқытушылар құрамының әлеуетін де пайдалану маңызды.

Мұндай жаңа әдісті/тәсілді/пәнді оқу бағдарламасына енгізуге де толық мүмкіндік бар. Академияның өзіндік автономиясын пайдаланып, эксперимент

түрінде оқытуға да болады. Мұндай қадам бакалаврлық жаттанды пәндер деңгейінен шығып, нағыз магистрлік пәндер құруға мүмкіндік болар еді. Бұл бір жағынан Академияның сапалы заңнамаға қол жеткізуге қосқан үлесі, екінші жағынан түрлі тәжірибелік қадамдар жасауға мүмкіндік беретін эксперименттік алаңға айналатын еді. Мұндай мәртебе кез-келген жоғары оқу орны үшін озық жетістік болып табылатынын естен шығармау қажет. Ол үшін, біріншіден профессор-оқытушылар құрамының қолдауы, екіншіден ондай күрделі пәнді әрі ғылыми құқықтық-лингвистикалық сараптама әдісін игере алатын магистранттар қажет. Бірақ Академияда екеуінің бір-біріне сай келуі өте қиын. Сондықтан бұл іс бүкіл ұжымның түсіністігі мен қолдауын қажет етеді.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Қазақстан Республикасының Конституциясы. Алматы: Жеті Жарғы, 2007.
- 2 Мемлекеттік органдардың бірыңғай көлік ортасына өздерінің ведомстволық желілерін қосуға міндетті жергілікті өзін өзі басқару органдарының, мемлекеттік органдардың және олардың аумақтық бөлімшелерінің тізбесін бекіту туралы : Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 24 желтоқсандағы № 1660 қаулысы // «Әділет» АҚЖ. (1.04.2013)
- 3 Приказ Генерального прокурора Республики Казахстан от 4 сентября 2012 года № 105 «О внесении изменений в приказ Генерального Прокурора Республики Казахстан от 29 апреля 2011 года № 39 «Об утверждении Правил ведения и использования учета лиц, уволенных с государственной службы по отрицательным мотивам» // ИПС «Әділет». (1.04.2013)
- 4 Назарбаев Н.Ә. «Қазақстан-2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саясаты : Қазақстан Республикасы Президентінің Қазақстан халқына Жолдауы // «Әділет» АҚЖ. (1.04.2013)

Н. Т. Төленбергенова

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының профессоры, педагогика ғылыми канд.



АКАДЕМИЯ ТЫҢДАУШЫЛАРЫНЫҢ ТІЛДІК БІЛІМІН ТЕХНОЛОГИЯЛЫҚ КАРТА АРҚЫЛЫ БАҒАЛАУ

Аңдатпа

Мақалада Академия тыңдаушыларының тілдік білімін технологиялық карта арқылы бағалау әдістемесі қарастырылады. Автор қалыптасқан әдістеме бойынша бағалау мен технологиялық карта арқылы бағалауды салыстырып, соңғысының тиімділігін көрсетіп, қолдану әдіс-тәсілдерін ұсынады. Сонымен қатар мақалада технологиялық картаның негізгі бөлімдері, олардың тыңдаушының білім деңгейін бағалауда атқаратын қызметтері көрсетілген.

Тірек сөздер: технологиялық карта, бағалау, білім деңгейі

Аннотация

В статье рассматривается методика оценивания уровня языковых знаний государственных служащих с помощью технологической карты. Автор предлагает новые подходы к оцениванию языковых знаний государственного служащего, методические рекомендации по совершенствованию системы оценивания уровня языковых знаний государственных служащих.

Ключевые слова: технологическая карта, оценивание, уровень знаний.

Abstract

The technique of estimating the level of language skills of civil servants by routing. The author proposes new approaches estimating language znagy public servant, methodical recommendations for improving the system of assessment of civil servants.

Keywords: routing, assessment, knowledge

Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби тілдік құзыреттілігін қалыптастыру Қазақстан Республикасы Президентінің №1457 Жарғысына сәйкес жүргізіледі. Академияда аталған құжат негізінде жүргізілетін тілдік пәндер («Мемлекеттік тілде іс қағаздарын жүргізу», «Ресми қазақ тілі», «Сөз мәдениеті») жұмыс бағдарламаларымен, оқу-әдістемелік кешендермен толық қамтамасыз етіліп, оқытудың жаңа-инновациялық әдіс-тәсілдерімен жетілдіріліп отырады. Сондай қажеттіліктің бірі – тыңдаушының білімін нақты, сапалы бағалау мәселесі. Аталған мәселенің тілдік пәндер ғана емес, басқа да пәндерге қажетті десек, қателеспейміз. «Қазақ тілін технологиялық карта арқылы оқыту» тақырыбындағы (педагогика ғылымдарының кандидаты дәрежесін алу үшін 13.00.02 – қазақ тілін оқыту әдістемесі) кандидаттық диссертация менімен 2005 жылы 1 шілдеде қорғалды. Диссертацияның негізгі практикалық әдістемелері Академияда (қазақ тілін ресми стильде оқыту барысында) 2006 жылдан қолданылуда.

Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасында: «Халықтың барлық жіктерінің сапалы білімге қол жеткізуін қамтамасыз ету; мемлекеттік тілді басым дамыту; білім беру процесін оқу-әдістемелік және ғылыми қамтамасыз етуді жетілдіру» т.б. көрсетілген міндеттер сапалы білім беру мәселелерін елдің әлеуметтік-экономикалық дамуының негізі ретінде қарастырып, болашақ мамандардың саналы болып өсуіне, сапалы білім алуына жағдай жасайды [1].

Қазақ тілінің мемлекеттік мәртебе алуы – мемлекеттің саяси-әлеуметтік, экономикалық дербестікке ие болғандығының көрінісі. Кәсіби білім беруді стратегиялық резервтендіру мемлекеттік қызметшінің тілдік құзыреттілігін арттыруда бұл мәселеге жаңа әдістемелік тұрғыдан келуді талап етеді.

Академия тыңдаушыларының ойлау дәрежесін дамытуда қазақ тілінен берілетін білім сапасын жаңа заман талаптарына сай іріктеу, меңгерту, бағалауда технологиялық карта арқылы оқыту әдістемесі ерекше орын алады. Осы күнге дейін эмпирикалық деңгейде қалып келген дәстүрлі жоспарлау жүйесі қазіргі заман талабына сай қазақ тілі сабақтарын жоспарлау мен бағалаудың жаңа түрін қажет етеді. Академия тыңдаушыларының дәріс-тренинг барысында теориялық, практикалық ойлауын дамыту оқытушының дәстүрлі күнтізбелік жоспарында көрсетілмейді, кейде ұстаздар арасында ойлауды дамыту таза психологиялық проблема деп те санау бар. Академия тыңдаушыларын даяр білімді қабылдаушы объект емес, білімді өз бетімен ізденуші субъект деген түсінікке келу тыңдаушының сабаққа дайындалу жоспарын соған лайықтап құруды талап етеді. Технологиялық карта арқылы қазақ тілін оқытудың басты ерекшелігі тыңдаушылардың өз бетімен білім алуына, олардың ізденімдік – зерттеу дағдыларының қалыптасуына бағытталады.

Академия қазақ тілін сапалы оқыту меңгерілетін материалдың жүйелі түрде ұсынылуымен тығыз байланысты. Технологиялық карта тыңдаушының білімін жүйелеу мен талдап, бағалауда сабақтың сапасын жақсартумен бірге мемлекеттік қызметшінің кәсіби бағдарын арттырып, шеберлігін дамытады.

Қазақ тілін технологиялық карта арқылы бағалау мемлекеттік тілді терең білетін мемлекеттік қызметші даярлауға игі ықпал етеді. Бұл тұста оқытушының басты міндеті болашақ мамандарға технологиялық картаны қолдана білуді үйрету, дәріс барысында орындалатын тапсырмаларды, тыңдаушының білім деңгейін дұрыс анықтау, білім деңгейін стандарт деңгейінен жоғарылату болып табылады. Қазақ тілін оқытудың дәстүрлі жоспарлауынан технологиялық картаға өту Академия тыңдаушысын дәріс барысында іздене білуге, тілді толық меңгеруге жетелейді. Дәріс жүргізу барысында технологиялық картаның теориялық, әдістемелік негіздерін білу – оны қолдану амалдарын меңгеруді қажет етеді.

Технологиялық карта арқылы тыңдаушының білімін бағалаудың мақсаты: Академия тыңдаушыларына тілдік білімді технологиялық карта арқылы меңгертудің ғылыми-теориялық ұстанымдарын айқындап, тиімді әдістемесін ұсыну.

Технологиялық карта арқылы тыңдаушының білімін бағалаудың міндеттері:

- технологиялық картаны қолданып, қазақ тілін оқытудың ғылыми-теориялық негіздерін анықтау;
- қазақ тілін технологиялық карта арқылы оқытудың тиімді амал – тәсілдерін белгілеп, әдістемесін ұсыну;
- Академия тыңдаушыларына қазақ тілін технологиялық карта арқылы меңгертуде білім деңгейін анықтаудың ұтымды жолдарын көрсету;
- қазақ тілін технологиялық карта арқылы оқыту барысында тыңдаушылардың өз бетімен орындайтын жұмыстарының деңгейін арттыру жолдары;
- Академияда тілдік білімді технологиялық карта арқылы бағалауды көрсете отырып, оның дәстүрлі әдістемеден өзгешілігін анықтап, ұтымдылығын тәжірибе жүзінде дәлелдеу;

Технологиялық карта арқылы тыңдаушының білімін бағалаудың ғылыми жаңалығы:

1. Академия тыңдаушыларына қазақ тілін технологиялық карта арқылы меңгертудің ғылыми – теориялық негізі айқындалды.

2. Болашақ қазақ тілі мұғалімдеріне технологиялық картаны пайдаланудың тиімді әдістемесі ұсынылды.

3. Технологиялық картаның құрылымы анықталып (тақырыптың жалпы мақсаты, міндеттер жүйесі, тақырып бойынша оқушының өз бетімен жұмысы, білім деңгейін анықтау, тақырып бойынша білім деңгейін стандарт деңгейінен жоғарылату), осы жіктемелердің мазмұны, ұстанымдары, оған қойылатын талаптар белгіленді.

4. Технологиялық картаның мазмұны нақтыланып, оның қазақ тілін Академия тыңдаушыларына меңгертудегі ұтымдылығы көрсетілді.

5. Қазақ тілін технологиялық карта арқылы меңгертудің ұтымды модельдері мен әдістері белгіленді.

Мақалада қарастырылатын мәселелер:

– Академия тыңдаушыларына қазақ тілін технологиялық карта арқылы оқытудың тиімділігі;

– оқу жүйесінде технологиялық картаны қолдануға қатысты алынған принциптердің жүйелілігі;

– қазақ тілін оқыту барысында Академия тыңдаушыларының білімін технологиялық карта арқылы бағалаудың ұтымдылығы;

– ұсынылған технологиялық карта құрылымы мен мазмұнының қазақ тілін оқытудағы тиімділігі мен сапасы.

Технологиялық карта дегеніміз – жоғары оқу орнынан кейінгі тілдік білім берудің мемлекеттік стандарт деңгейлерін орындау барысындағы пәнді жаңа технология бойынша жоспарлау (силлабус, тақырыптық жоспарлау), нақты бағалау жүйесі.

Технологиялық картаның құрылымы

Тақырыптың мақсаттары		
Стандарт (С+70-74, С65-69, С-60-64, Д+55-59, Д50-54)	Стандарттан жоғары (В+85-89, В80-84, В-75-79)	Стандарттан өте жоғары (А95-100, А-90-94)
Тақырыптың міндеттері		
Стандарт (С+70-74, С65-69, С-60-64, Д+55-59, Д50-54)	Стандарттан жоғары (В+85-89, В80-84, В-75-79)	Стандарттан өте жоғары (А95-100, А-90-94)
Тақырып бойынша магистранттың өз бетімен жұмысы		
Стандарт (С+70-74, С65-69, С-60-64, Д+55-59, Д50-54)	Стандарттан жоғары (В+85-89, В80-84, В-75-79)	Стандарттан өте жоғары (А95-100, А-90-94)
Магистранттың тақырып бойынша білім деңгейін анықтау		
Стандарт (С+70-74, С65-69, С-60-64, Д+55-59, Д50-54)	Стандарттан жоғары (В+85-89, В80-84, В-75-79)	Стандарттан өте жоғары (А95-100, А-90-94)
Магистранттың тақырып бойынша білім деңгейін стандарттан жоғарылату.		
Стандарт (С+70-74, С65-69, С-60-64, Д+55-59, Д50-54)	Стандарттан жоғары (В+85-89, В80-84, В-75-79)	Стандарттан өте жоғары (А95-100, А-90-94)

Жоғарыдағы кестеде көрсетілгендей, технологиялық карта мынадай 5 бөлімнен тұрады: тақырыптың мақсаттары, міндеттері, өз бетімен жұмыс, тақырып бойынша білім деңгейін анықтау, білім деңгейін стандарттан жоғарылату. Аталған технологиялық картаның құрылымдық бөлімдерінен тыңдаушының белгілі тақырып бойынша нақты бағалауы шығады. Курс басталмас бұрын, силлабус, оқу-әдістемелік кешенмен бірге оқытушы әр тақырыптың технологиялық картасын әзірлейді. Тыңдаушылар алдын-ала курстың мақсаты, міндеттері т.б. талаптарымен таныс болады. Мәселен «Мемлекеттік тілде іс қағаздарын жүргізу» курсының «Ресми жазылмның түрлері, баяндама» деген тақырыбы бойынша:

Тренингтің тақырыбы: Ресми жазылымның түрлері, баяндама

Тақырыптың мақсаттары		
Стандарт (С+70-74, С65-69, С-60-64, Д+55-59, Д50-54)	Стандарттан жоғары (В+85-89, В80-84, В-75-79)	Стандарттан өте жоғары (А95-100, А-90-94)

Стандарттық анықтамаға, модель-үлгіге сүйене отырып, 10-15 сөйлемдік баяндама жазуды меңгерту.	Стандарттық анықтамаға, модель-үлгіге сүйене отырып, 20-25 сөйлемдік баяндама жазуды меңгерту.	Стандарттық анықтамаға, модель-үлгіге сүйене отырып, 30-35 сөйлемдік баяндама жазуды меңгерту.
Тақырыптың міндеттері		
Стандарт (С+70-74, С65-69, С-60-64, Д+55-59, Д50-54)	Стандарттан жоғары (В+85-89, В80-84, В-75-79)	Стандарттан өте жоғары (А95-100, А-90-94)
Үлестірмелі-дидактикалық материалдарға (ү.д.м.) сүйене отырып, 10-15 сөйлемдік баяндама жаздыру;	Үлестірмелі-дидактикалық материалдарға сүйене отырып, 20-25 сөйлемдік баяндама жаздыру;	Үлестірмелі-дидактикалық материалдарға сүйене отырып, 30-35 сөйлемдік баяндама жаздыру;
Тақырып бойынша магистранттың өз бетімен жұмысы		
Стандарт (С+70-74, С65-69, С-60-64, Д+55-59, Д50-54)	Стандарттан жоғары (В+85-89, В80-84, В-75-79)	Стандарттан өте жоғары (А95-100, А-90-94)
Баяндама жазуға 30 минут беріледі. Слайдтар мен ү.д.м.-ға сүйене отырып, 10-15 сөйлемдік баяндама жазу.	Баяндама жазуға 30 минут беріледі. Слайдтар мен ү.д.м.-ға сүйене отырып, 20-25сөйлемдік баяндама жазу.	Баяндама жазуға 30 минут беріледі. Слайдтар мен ү.д.м.-ға сүйене отырып, 30-35 сөйлемдік баяндама жазу.
Магистранттың тақырып бойынша білім деңгейін анықтау		
Стандарт (С+70-74, С65-69, С-60-64, Д+55-59, Д50-54)	Стандарттан жоғары (В+85-89, В80-84, В-75-79)	Стандарттан өте жоғары (А95-100, А-90-94)
50 минут баяндаманы талдауға беріледі. Тексеру талаптары: ойдың логикалық желісі, кіріспе, тақырыптың ашылуы, қорытынды бөлімдердегі ойдың нақтылығы.	50 минут баяндаманы талдауға беріледі. Тексеру талаптары: ойдың логикалық желісі, кіріспе, тақырыптың ашылуы, қорытынды бөлімдердегі ойдың нақтылығы.	50 минут баяндаманы талдауға беріледі. Тексеру талаптары: ойдың логикалық желісі, кіріспе, тақырыптың ашылуы, қорытынды бөлімдердегі ойдың нақтылығы.
М.агистранттың тақырып бойынша білім деңгейін стандарттан жоғарылату.		
Стандарт (С+70-74, С65-69, С-60-64, Д+55-59, Д50-54)	Стандарттан жоғары (В+85-89, В80-84, В-75-79)	Стандарттан өте жоғары (А95-100, А-90-94)
ресми стиль сөйлемдерінің ерекшелігі, құрастыру әдістемесі; ойды логикалық жағынан жүйелеу; баяндама жазу барысында қолданылатын орфографиялық нормалар: сөйлемдердің орын тәртібі, сөйлемдерді дұрыс құрастыра білуді меңгерту.	ресми стиль сөйлемдерінің ерекшелігі, құрастыру әдістемесі; ойды логикалық жағынан жүйелеу; баяндама жазу барысында қолданылатын орфографиялық нормалар: сөйлемдердің орын тәртібі, сөйлемдерді дұрыс құрастыра білуді меңгерту.	ресми стиль сөйлемдерінің ерекшелігі, құрастыру әдістемесі; ойды логикалық жағынан жүйелеу; баяндама жазу барысында қолданылатын орфографиялық нормалар: сөйлемдердің орын тәртібі, сөйлемдерді дұрыс құрастыра білуді меңгерту.

Технологиялық картаның құрылымдық бөлімдері курс бағдарламасы мен стандарт талаптарына негізделген үш деңгейлік тапсырмадан тұрады. Әр құрылымдық бөлім өз жұмыс түрлерін қамтыды. Жалпы мақсат пен міндеттер бөлімдері сабақтың уақытын мөлшерлеуді, болжамды, қайталатуды, меңгертуді жоспарлап, сабақты тұтас және жүйелі моделге көшірді.

Тыңдаушының өз бетімен жұмысына арналған бөлім мақсат, міндеттермен тығыз байланыста болып, мемлекеттік қызметшінің тақырып көлеміндегі білімін нығайтады.

Тақырып бойынша білім деңгейін анықтауда оқытушы тыңдаушылардың тапсырмаларын тексеріп, қажетті бағаларын қояды. Стандарт деңгейін орындаған тыңдаушыларға (С+70-74, С65-69, С-60-64, Д+55-59, Д50-54), стандарттан жоғарыларға (В+85-89, В80-84, В-75-79) , стандарттан өте жоғарыларға (А95-100, А-90-94) бағалары қойылады.

Технологиялық карта арқылы бағалаудың тиімділігі - әр тыңдаушы өзінің тілдік білім деңгейіне сай тапсырмаларды орындап, келесі жоғары деңгейге көтерілуге тырысады, оқытушы тарапынан бағаны төмендетіп, не жоғарылатып қоюға жол берілмейді.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Төленбергенова Н. Қазақ тілі. Заңгерлерге арналған оқу құралы (бастауыш топ). – Астана, 2007. – 145 б.
- 2 Төленбергенова Н. Т. Мемлекеттік тілде іс қағаздарын жүргізу. – Астана, 2008.
- 3 Төленбергенова Н. Т. Мемлекеттік тілде іс қағаздарын жүргізу. – Астана, 2008.
- 4 Төленбергенова Н. Т. Мемлекеттік тілде іс қағаздарын жүргізу. – Астана, 2008.
- 5 Төленбергенова Н. Т. Іскерлік қазақ тілі. – Астана: МБА, 2009.
- 6 Төленбергенова Н. Т. Мемлекеттік қызметшінің іскери тілдік тұлғасы: дискурстық әдістеме. – Астана: МБА, 2010.

Л. П. Ақтанова,
Дипломатия институты
Мемлекеттік және шет тілдері
кафедрасының аға оқытушысы

МЕМЛЕКЕТТІК ТІЛДІ ОҚЫТУДАҒЫ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАР

Аңдатпа

Мақалада қазақ тілін инновациялық әдіс-тәсілдер арқылы оқытудың жаңа технологиясын енгізудің өзекті мәселелері қарастырылған. Қазақ тілін оқытудың жаңа технологиясы бұл – өзін-өзі дамыта білетін, біліктілігін арттыру мақсатында көп ізденетін, ең бастысы өзіне-өзі сын көзбен қарай алатын жеке тұлға қалыптастыруға бағыттайды.

Оқытудың инновациялық әдісі – тілді оқытудың жаңа тәсілі. Бұл әдіс-тәсіл шығармашылық жолмен жанасуды талап етеді. Оқытудың негізгі инновациялық әдістері: 1) тыңдаушылардың жаңа сапа мен іскери мінезінің қалыптасуы; 2) әр түрлі жағдайларды талқылап, шешім қабылдай білуі; 3) бұқаралық ақпараттар құралдарымен жұмыс жасай (сұхбат беру) білуі; 4) кей жағдайда ақпараттардың жетіспеушілігіне қарамастан тыңдаушының проблемаларды өзі шешіп, аталған мәселелерден шығу жолын нақтылап, талқылай білуі; 5) әр түрлі тақырыптағы мәтіндермен жұмыс жасауы.

Кілт сөздер: инновациялық оқыту, жаңа технология, коммуникативті тәсіл, шығармашылық әдіс, конструктивті көзқарас.

Аннотация

В статье рассматривается актуальная тема – изучение казахского языка с помощью инновационных методов и внедрения новой технологии. Новая технология изучения казахского языка охватывает такие методы, как создание персонального типа саморазвития, повышение квалификации и главное – самокритика человека, изучающего казахский язык.

Инновационные методы обучения – это новые подходы в изучении языка. Инновационные методы обучения требуют творческого подхода. Главные методы инновационного обучения: 1) у слушателей формируются новые качества и деловой характер; 2) умение анализировать и принимать решение в разных ситуациях; 3) работа над информацией (давать интервью); 4) несмотря на нехватку информации, слушатель может решить и конкретизировать данную проблему; 5) умение работать и анализировать различные виды текстовых заданий.

Ключевые слова: инновационное обучение, новая технология, творческие методы, коммуникативные приемы, конструктивный взгляд.

Abstract

The article covered Fidler topic, the study of the Kazakh language by introducing innovative methods and new technologies. The new technology of Kazakh language covers methods such as the creation of a personal type of self-development, training, and most importantly - self-criticism of a person who studies the Kazakh language.

Innovative training methods - these are new approaches to language learning. Innovative methods of teaching requires creativity. Innovative main methods of training: 1) formation of new listeners in quality and character, and 2) the ability to analyze and make a decision in different situations, and 3) work on the information (to be interviewed), 4) despite the lack of information, the listener can solve this problem and to concretize problem, and 5) the ability to work and analyze the different types of test tasks.

Keywords: innovative training, new technology, creative methods, communication techniques, constructive view.

Республикамызда болып жатқан әлеуметтік-экономикалық өзгерістер, күннен- күнге дамып келе жатқан ақпараттар ағымдары, еңбек нарығындағы бәсекелестіктің артуы қазіргі кезде білім алушыларға қойылатын талаптарды күшейтуде.

Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңында «Білім беру жүйесінің басты міндеті – ұлттық және жалпы адамзаттық құндылықтар, ғылым мен практика

жетістіктері негізінде жеке адамды қалыптастыруға, дамытуға және кәсіптік шыңдауға бағытталған сапалы білім үшін қажетті жағдайлар жасау; жеке адамның шығармашылық, рухани және күш-қуат мүмкіндіктерін дамыту, адамгершілік пен салауатты өмір салтының берік негіздерін қалыптастыру, даралықты дамыту үшін жағдай жасау арқылы ой-өрісін байыту»- деп атап көрсетілген [1].

Аталған міндеттерді жүзеге асыру үшін оқытудың жаңа технологияларын енгізу және тиімді пайдалану секілді мәселелерді анықтап алу, білім беру жүйесіндегі басты ұстаным ретінде әркімнің өзінің білім алуға деген жеке әлеуетін қоғамда барынша пайдалануға көмектесетін оқыту жүйесін дамытуды қамтамасыз етуді көздейді.

Қоғамдық дамудың қазіргі үрдісі өзінің іс-әрекетін тиімді жоспарлай алатын, танымдық қызметінде алынған білімді орынды пайдалана білетін, түпкі нәтижеге жету үшін әр түрлі топтардағы адамдармен тиімді қарым-қатынас диалогіне түсе алатын білімді тұлғаны тәрбелеу мәселесін қойып отыр.

Сапалы білім алған, танымдылығы жоғары, құзыретті, бәсекелестіктің қайсыбір мықты тегеурініне төтеп бере алатын жастар ғана болашақтың кілтін аша алады. Еліміздің жаһандық дүниеде даралануы білімді, жігерлі, ұлттық санасы рухани бай, білімді жастар арқылы іске асады.

Елбасымыз Н. Назарбаев «Халықаралық тәжірибелерге сүйене отырып қазақ тілін оқытудың қазіргі заманғы озық бағдарламалары мен әдістерін әзірлеп, енгізу қажет»-деген болатын өзінің Қазақстан халқына жыл сайынғы жолдауында [2].

Осыған байланысты білім алушылардың шығармашылық әрекетін, білімді өздігінен ізденіс арқылы табудың жолын басшылыққа алу біліктіліктерін көтеру мәселесі қойылып отырғандықтан, білім беруді ұйымдастырушы-оқытушы мен білім алушы арасындағы қарым-қатынас дәрежесі мүлдем басқаша жаңа деңгейге көтерілуі тиіс. Осының негізінде оқыту әдістері мен оқу әрекеттері түрленіп, жұмыстың құрылымы да, мазмұны да, оны ұйымдастырудың мақсаты да кешенді түрде өзгеріске ұшырайды.

Осындай өзгерістерден кейін көп жылдардан бері қалыптасқан сабақ беру әдістері, оның ішінде, білім алушыларға дайын білімді бере салу, ұсынылған тапсырманы орындату, бір сарынды тапсырмалар жүйесі сияқты жұмыс түрлері өз өзектілігін жоғалтты. Қазақ тілі сабағы әрі тартымды, әрі қызықты, әрі сапалы болуы әр оқытушының өзіне, білім деңгейіне, кәсіби шеберлігіне байланысты.

Осы орайда, Қазақстан Республикасының Президенті Н. Назарбаев өзінің жолдауында «Жауапкершілікті тіл саясаты қазақ ұлтын біріктіруші басты факторлардың бірі болып табылады. Қазақ тілі – біздің рухани негізіміз. Біздің міндетіміз – оны барлық салада белсенді пайдалана отырып дамыту. Біз ұрпақтарымызға бабаларымыздың сандаған буынының тәжірибесінен өтіп, біздің де үйлесімді үлесімізбен толыға түсетін қазіргі тілді мұраға қалдыруға тиіспіз. Бұл – өзін қадірлейтін әрбір адам дербес шешуге тиіс міндет»-деген болатын [3]. Ол міндеттерді іске асырудың бірден-бір факторы – оқытудың инновациялық технологияларын енгізу. Инновациялық технологияларды пайдалану – сабақты түрлендірудің, ерекшелендірудің, дараландырудың тәсілі ғана емес, сонымен қатар сабақты жаңаша ұйымдастырудың мүмкіндігі.

Оқытушы сабақты дұрыс жоспарлап, мақсатын нақты белгілеп алмайынша көздегеніне жете алмайды. Сабақтың мазмұнын, құрылысын, дәлдігін, жұмыс жүргізу тәсілін мұқият ойластыруы қажет. Сондықтан кез-келген сабақта өмірдің қазіргі жаңа талаптарына сай жаңа технологияларды пайдалану – уақыт талабы. Осы ретте инновациялық технологияларды пайдалана отырып өткізілетін сабақтарды жоспарлаудың негізгі талаптары төмендегідей болып келеді:

- жағымды психологиялық орта жасау;
- тыңдаушылардың тіл үйренуге деген қызығушылығын (уәж, ынта, ұмтылыс) тудыру;

- инновациялық технологиялармен жұмыс істей білу;
 - орындалатын жұмыстардың проблемалық болуы;
 - проблеманы шешуге және шешім қабылдай білуге үйрету;
 - кез-келген проблеманы шығармашылық тұрғыдан шешуге бейімдеу;
 - өзіндік пікір, идеялар, тұжырым, түсінік келтіру;
 - пікірін, тұжырымын, идеясын дәлелдей және қорғай білуге дағдыландыру;
 - өз бетінше орындауға берілген жұмыстарға үлкен жауапкершілікпен қарауға, шығармашылықпен орындауға үйрету;
 - тыңдаушылардың бірлескен таным процессіне белсенді араласуына мүмкіндік жасау;
 - тыңдаушылардың үйренгені мен өз білімі туралы түсініктерін ортаға салып, бірлесе талқылап, олар туралы пікір алысуға мүмкіндік жасау;
 - тыңдаушыларға өздік жұмыстарын ұйымдастыру үшін орта құру.
- Жоғарыда айтылған мақсатқа жету үшін оқытушының әрекеті:
- сабақтың тақырыбына сай мақсаттың айқын болуы;
 - негізгі мәселені бөліп көрсетуі;
 - материалдардың өмірмен байланыстылығы әрі тәрбиелік мәнінің маңызды болуы;
 - тыңдаушылармен тең құқылы түрде қарым-қатынас жасай білу;
 - өз талаптарын бұйрық түрінде емес, кеңес түрінде ұсыну;
 - әр пікірді, идеяны тыңдай білу, оны сыйлау және онымен санасу;
 - ерекше идеяларға қолдау жасап отыру;
 - жағымды (позитивті) және конструктивті көзқарас ұстану;
 - сабақта ақпараттық-коммуникативтік технологияларды қолдану арқылы үнемі жаңалықтар енгізіп отыру;
 - магистранттармен жеке жұмыстар жүргізу үйге берілетін тапсырманың уақытылы және нақты берілуі;
 - бағалау нормалары сақталып, әділ бағалануы;
 - осы нәтижеге жеткізетін – сабақтың жүйелігі.
- Оқытудың аталған технологияларын пайдалану сабақтың тиімділігі мен уәжін арттырып, білім берудің табысты болуына оң ықпалын тигізеді сөзсіз.
- Осы технологияларды барлық деңгейлерде жүйелі пайдалану арқылы сабақтарда алынған ақпаратқа талдау жасай білуге, ақпаратты дұрыс таңдау жауапкершілігін қалыптастыруға және өз бетінше жұмыс істеуге, өз ойы мен көзқарастарын дұрыс жеткізе білуге, проблемалардан дұрыс шешім қабылдап, шыға білуге дағдыландырады.
- Осы сабақтарда – магистрант өзін белсенді және еркін, оқытушымен тең дәрежеде ұстай алады. Қазақ тілі сабағында инновациялық технологияны енгізу арқылы сабақтың белсенділігін арттыруға, дамыта оқыту идеясын жүзеге асыруға, сабақты шапшаң жүргізуге, магистранттың өздік жұмысының көлемін көбейтуге болады. Бүгінгі күні кез-келген оқытушы инновациялық технологияларды пайдалану арқылы әр түрлі сабақтарға әзірлемелер дайындап және оны жоғары деңгейде өткізе білсе, сабақтың тартымды әрі қызықты өтетініне күмән келтіруге болмайды.
- Осыған байланысты қазақ тілінен дәріс беретін оқытушылардың алға қойған мақсаты: магистранттардың сөйлеу дағдысын қалыптастыру, олардың білім деңгейін тереңдету, магистранттарды еркін де сенімді сөйлеуге және жазуға үйрету, коммуникативті тәсіл арқылы алған білімін өз ортасында орынды қолдануға дағдыландыру, ойлаған жағдаяттарды негіздей алуға үйрету. Енді осы мақсатты қалай жүзеге асыру қажет деген сұраққа жауап беріп көрелік. Ол үшін қазақ тілін үйретудегі негізгі әдістемелік бағыттарды атап өтсек:
- Біздің пән бойынша оқу процесі оңайдан қиынға қарай дамыта оқытуға бағытталған.

Тілдік материалдар қазіргі өмір шындығынан алынған және оқу процесінде әбден шыңдалып, өңделген тілдік материалдар. Сондықтан бұл материалдардан күнделікті тіршіліктегі жағдаяттарда қолданып пайдалануға болады.

Басты көңіл бөлінетін нәрсе – сөйлеу және оқу. Магистранттар сөйлеу мен оқуды меңгергеннен кейін жазуды үйренеді.

Сөйлеу мен оқу әрекеттері арқылы дұрыс нәтижеге жеткен тыңдаушы өз ортасында мемлекеттік тілде еркін сөйлеп, тілді қатынас құралы ретінде пайдалана білу үшін мынадай: ұжымдық жұмыс, жекелей жұмыс, жұптық жұмыс, топпен жұмыс оқыту тәсілдерін қолданамыз. Сабақтың қызықты да тартымды өтуі үшін төмендегідей сабақ үлгілерін мысал ретінде қарастырсақ.

Мысалы: «Ассоциация және болжам» атты магистрантқа тақырып беріледі. Ол тақырыпты негізге алып, өзі болжам жасай отырып мәтін құрастырады. Осы тұста магистранттың сөйлеу іскерлігі қалыптасады. Сөйлеу іскерлігін дамыту үшін мынандай: сұрақ-жауап талқысы, салыстыра отырып әңгімелесу, проблемалық сұрақтарды талдау, мәтін не әңгіме бойынша өз ойын ортаға салу, ой алмасу, шарт қою, диалог түрінде сөйлеудегі ойды көрсете білу, пайымдау, логикалық ой тұжырымын дамыта отырып сөйлеу, түйіндеу, дәлелдеу, жоспарлау арқылы сөйлеу, ситуацияға байланысты сөйлеу, ойындар арқылы сөйлеу, сұраққа жауап беру, қорытындылау, өз пікірін айту сияқты сөйлеудің түрлерін қолданамыз; әрі бұлар оқытушылардың сөйлеуді үйретудегі бағыттары болып та есептеледі.

Сабақтың бұл түрін жүргізуге БАҚ-тың материалдары немесе газет мәтіндерінің ролі ерекше.

Магистранттарды жаңа технологиямен оқытудың және бір түрі – мәтін арқылы жаңаша оқыту. Мәтін – негізгі қарым-қатынас құралы. Мәтінді оқымас бұрын сұрақтар беріледі. Ол сұрақтар бойынша сол мәтіндегі мәселеге байланысты тыңдаушы нені біледі, қандай мәселелер түсініксіз соны анықтау бір мақсат болса, екінші мақсат – өз білімі деңгейінде ойын айтқызып, мәтіндегі оқиға жайлы білуге ұмтылдыру, ынталандыру. Бұл жұмысты жалпы топ болып немесе 3-4 магистрант бірігіп және жұптасып талқылауға болады.

Мәтінді оқыған соң магистрант ұғымын тексеруге арналған «Зымыран сұрақтар» жаттығуын қолдануға болады (ол сұрақтар алдын-ала слайдта дайындалған). Сұрақтар қою арқылы магистранттардың мәтіндегі мәселе бойынша өз ойын ортаға салып, пікірін айтуға, еркін сөйлеуге дағдыланады. Магистрантты еркін сөйлеуге төселдіру үшін сөздерді қайталату, оларды еркін де дұрыс қолдана білуге үйрету, грамматикалық материалдарды, сөйлем құрылымын орынды қолдануға үйрету де басты назарда болу керек.

Бұдан басқа да мәтін оқығанға дейінгі, оқығаннан кейінгі әр түрлі әдіс-тәсілдерді қолданып магистранттардың сөйлеу қабілеттерін тереңдете дамытуға болады.

Тыңдаушылардың білімін жүйелі түрде меңгеруіне және жеке магистранттың қабілет деңгейлерін дамытуда «Сын тұрғысынан ойлау», «Модульдік оқыту» технологияларын күнделікті сабақтарда қолданамыз. Сын тұрғысынан ойлау – сынап қарау емес, тыңдаушының шыңдалған ойлау әрекеті. «Модульдік технология – [4.] Магистранттарды оқытуда тиімді әдістерді пайдалану арқылы олардың білімге деген қызығушылығын арттырады, терең ойлау қабілетінің белсенділігін қалыптастыруға болады. Бұған дейін магистрант оқытушы мен оқулыққа ғана бағынатын тыңдаушы ғана еді, енді ол сын тұрғысынан ойланып, өз ойын дәлелдей алатын тыңдаушы. Магистрант топпен, жұппен жұмыс істеу арқылы өзара пікірлесіп, ең ұтымды жауапты тауып айтуға үйренеді. Берілген сұраққа тынымсыз іздене отырып, өз ойын еркін айтуға, оны дәлелдеп, қорғай білуге мүмкіндік жасайды.

Мысалы, тапсырма: «Мәтінді тыңдап, аяқтаңыз, өз көзқарасыңды білдіріңіз»-деп берілді. Сөйлеуді еркін меңгеру үшін тыңдап түсінусіз үйрену мүмкін

емес. Қазір біз тілді меңгертуде әр түрлі тақырыпта жазылған үнтаспаларды, видео-фильмдерді қолданып, магистранттар үшін мемлекеттік тілде жүретін телебағдарламаларды көруді ұсынамыз.

Диалогты, әңгімелерді, мәтіндерді тыңдап, одан не түсінгенін анықтау үшін де әр түрлі әдіс-тәсілдерді кең қолданамыз. Әдетте тыңдауға арналған мәтіндер оқылған тілдік материалға негізделіп құрылады. Оның ішінде 3-4% таныс емес лексикалық материалдар қосуға болады. Әңгімені алғашқы ретте тыңдауға жіберілген уақыт 1–1,5 минут көлемінде болуға тиіс. Тыңдалған мәтін бойынша төмендегідей жұмыс түрлерін орындаймыз:

- сұрақтар бойынша магистрант түсінігін тексеру;
- кілт сөздерді анықтау, сөз тіркестерін жазу;
- тыңдалған мәтінге тақырып қою;
- жоспар құру;
- ауызша қысқаша / толық мәтіннің мазмұнын беру.
- мәтін туралы негізгі ойын, пікірін білу;
- мәтін кейіпкеріне немесе жағдаятқа мінездеме беру;
- мәтінде естігенді өмірмен байланыстыру;
- өзіндік көзқарастарын ортаға ұсыну және сондай тағы да басқа көптеген жұмыс түрлері айтуға болады.

Жалпы инновациялық технологияларды сабақта қолдану – шығармашылық ізденіске жетелейді. Өз сабақтарымыздағы басты бағдар – магистранттардың шығармашылық мүмкіндіктерін дамыту және оларды шынайы өмірдегі дара тұлға етіп әзірлеу екенін жақсы түсінеміз. Сондықтан да әрбір жаңа сабақ өткен сабақтың материалымен байланыстырудан басталады. Оқытушы магистранттың сабақтағы әрбір әрекетін алдын ала жоспарлап отырса, магистранттың ойлау, болжау, тұжырымдау сияқты негізгі зерделік көрсеткіштерін де қалыптастыра алады.

Сонымен қоса қазіргі кезде ең негізгі мәселелердің бірі болып магистранттарға тек ғылыми білім жүйесін беру ғана емес, оларды танымдылық пен тәжірибелік сипаттағы іскерлік және дағдымен қаруландыру керек екендігіне назар аударуымыз қажет. Осыған байланысты сыныптан тыс өткізілетін іс-шаралардың магистрант үшін маңызы өте зор.

Бұл жұмыс оқытушының сабақ үстінде жүзеге асыратын тәрбие жұмысын толықтыра және тереңдете отырып олардың іскерліктері мен қабілеттерін толық ашудың, олардың белгілі бір нәрсеге қызығуын, ынтасын оятудың формасы болып табылады.

Мәселен, магистранттар «XXI ғасыр көшбасшысы», «Сөз мерген» «Мен XXI ғасырдың азаматымын» танымдық-интеллектуалдық ойындары, «Тілім менің – ділім менің», «Қазақстанның жарқын болашағы – жастардың қолында», «Мемлекеттік қызметшінің көпшілік алдында сөйлеу мәдениеті» атты пікір-сайыстары мен тренингтері, мемлекеттік тілдің өз мәртебесіне ие болып, халқымыздың тарихы мен салт-дәстүрін мемлекеттік тілде дәріптеп, мәртебесін биікке көтеру.

Сонымен инновациялық технологияларды пайдалана отырып жаңаша оқыту әдіс-тәсілдермен сабақ жүргізген кезде оқытушы – кеңесші рөлін атқаратыны белгілі. Ал тыңдаушылар белсенді түрде әрекет ете отырып, бірін-бірі қолдау, толықтыру арқылы сөйлеуге, жазу, тыңдай білуге үйренеді. Осындай игі істер арқасында магистрант өзіне-өзі батыл, жұрт алдында өзін еркін ұстауға; үйреніп жатқан тілге деген қызығушылығын арттырады; өзіне бөлінген тақырып бойынша сөйлеу барысында жан-жақты ізденуге, шығармашылықпен жұмыс істеуге үйренеді.

Ендеше, әлі де болса ойлаған жағдаятты негіздей алатын, міндетке сәйкес жұмысты шешімді тиянақтай алатын, проблеманы анықтап және құрастыра алатын, қойылған мақсаттарға жетуді негіздей алатын, нақты өмірлік жағдаяттарда қазақ тілінде ауызша және жазбаша түрлі коммуникативтік құралдарды қолдана

алатын тыңдаушылар легін даярлап, нарықтық бәсекеге қабілетті жеке тұлға қалыптастыру жолында аянбай еңбектену керек деп ойлаймыз.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы – Алматы, 2008.
- 2 Назарбаев Н. Қазақстан экономикалық, әлеуметтік және саяси жедел жаңару жолында. Қазақстан халқына Жолдауы. «Егемен Қазақстан» – Астана қ., 2005 жылғы 19 ақпан.
- 3 Назарбаев Н. «Қазақстан-2050» стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты. Қазақстан халқына Жолдауы. «Егемен Қазақстан» – Астана қ., 2012 жылғы 14 желтоқсан.
- 4 Жанпейісова М. Модульдік оқыту технологиясы оқушыны дамыту құралы ретінде // ХХІ ғасыр: оқытудың инновациялық технологиялары. – Алматы, 2002. – 57 б.

З. Мажит,
к. фил. н., доцент кафедры языков
и переводческого дела
Института дипломатии



ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ И СРЕДСТВ ОБУЧЕНИЯ ФРАНЦУЗСКОМУ ЯЗЫКУ МАГИСТРАНТОВ- МЕЖДУНАРОДНИКОВ

Аннотация

Свободное владение иностранным языком является неотъемлемым показателем профессиональной компетентности специалистов-дипломатов. В статье рассматривается профессионально ориентированный подход к языковой подготовке магистрантов специальности «Международные отношения». Раскрывается и анализируется проблема совершенствования содержания и технологий языковой подготовки, использования разнообразных активных методов и средств обучения иностранному языку.

Аңдатпа

Шет тілін еркін меңгеру дипломаттардың кәсіби құзіреттілігінің бірден-бір көрсеткіші болып табылады. Мақалада шет тілін «Халықаралық қатынастар» мамандығы бойынша магистранттарға кәсіби бағдарлай отырып оқыту тәсілі қарастырылады. Тілдік даярлық мазмұны мен тәсілдерін жетілдіру, шет тілін оқытудың әртүрлі алдыңғы қатарлы әдістері мен тәсілдерін қолдану мәселелері талданады.

Abstract

Good command of foreign languages is one of the professional diplomats' integral competences. The article is dedicated to professionally oriented approach to language training for Master's students of International relations. It covers and analyzes the issue of contents and techniques development in the sphere of language training, as well as use of varied active methods and means of foreign language teaching.

Происходящие в современном мире политические, экономические и социально-культурные изменения способствуют росту профессиональной коммуникации, расширению сотрудничества в международных проектах, профессиональных контактов между представителями разных народов.

Перед современным образованием стоит задача совершенствования обучения иностранным языкам через овладение профессиональной коммуникацией в сегменте языковой подготовки, что в свою очередь определяет успешность деятельности в изменяющемся мире.

Декларация создания европейской зоны высшего образования, принятая в рамках Болонского процесса, ориентирует на необходимость повышения уровня языковой подготовки специалистов всех областей знаний для обеспечения готовности к жизнедеятельности в многоязычном мире.

В данном контексте особую актуальность приобретает профессионально ориентированный подход к языковой подготовке дипломатов в процессе получения специальности «Международные отношения».

Неотъемлемым показателем профессиональной компетентности специалистов-дипломатов является свободное владение иностранным языком. В этой связи при языковой подготовке приоритетное значение приобретает проблема подготовки слушателей к профессиональной коммуникации как важное условие интегрирования в полинациональное общество.

Подготовка дипломатов к сотрудничеству с зарубежными партнерами, интеграция личности в мировые национальные системы, профессиональное, интеллектуальное, коммуникативное развитие личности дипломатов как цель обучения находят свое отражение в деятельности Института дипломатии в

соответствии с законом «Об образовании», положением «О послевузовском профессиональном образовании», директивами МИД РК, Концепцией развития Академии государственного управления при Президенте РК, другими внутриакадемическими нормативными актами. Особенностью обучения в Институте дипломатии является его международный статус, предполагающий реализацию профессиональных задач ее выпускниками на иностранном языке. В связи с этим перед институтом стоит задача поиска подходов к языковой подготовке дипломатов, которая бы соответствовала изменившимся запросам общества.

Учитывая вышеуказанную специфику, мы придерживаемся мнения, что языковая подготовка должна быть ориентирована на развитие профессиональной коммуникации обучающихся в реальной речевой деятельности в процессе решения ими профессиональных задач. Обучение профессиональной коммуникации предусматривает формирование у обучающихся способности иноязычного общения в конкретных профессиональных, деловых, научных сферах и ситуациях с учетом особенностей профессионального мышления, при организации мотивационно-побудительной и ориентировочно-исследовательской деятельности. Под профессионально ориентированным понимается обучение, основанное на учете потребностей обучающихся в изучении иностранного языка, диктуемого особенностями будущей профессии или специальности. Оно предполагает сочетание овладения профессионально ориентированным иностранным языком с развитием личностных качеств обучающихся, знанием культуры страны изучаемого языка и приобретением специальных навыков, основанных на профессиональных и лингвистических знаниях.

Иностранный язык в данном случае выступает средством повышения профессиональной компетентности и личностно-профессионального развития слушателей Института дипломатии и является необходимым условием их дальнейшей успешной профессиональной деятельности.

Применительно к обучению иностранному языку в материалах Совета Европы рассматриваются два вида компетенций в области иностранного языка: общие компетенции (включают в себя способность учиться, экзистенциальную компетентность, декларативные знания, а также умения и навыки) и коммуникативная компетенция [1].

Коммуникативная компетенция в соответствии с данной концепцией включает следующие составляющие: лингвистическую компетенцию, социолингвистическую компетенцию, дискурсивную компетенцию, социокультурную компетенцию, стратегическую компетенцию и социальную компетенцию.

Под лингвистической компетенцией, являющейся основным компонентом коммуникативной компетенции, понимается способность конструировать грамматически и синтаксически правильные формы, а также понимать смысловые отрезки в речи, организованные в соответствии с существующими нормами английского языка, и использовать их в том значении, в котором они употребляются носителями языка в изолированной позиции.

Социолингвистическая компетенция заключается в умении выбрать нужную лингвистическую форму, способ выражения, в зависимости от условий коммуникативного акта: ситуации, коммуникативной цели и намерения говорящего, социальной и функциональной роли коммуникантов, взаимоотношений между ними и т. п.

Под дискурсивной, или речевой, компетенцией понимается способность использовать определенную стратегию для конструирования и интерпретации текста. В составе дискурсивной компетенции рассматривается спецификация письменных и устных типов текстов и тактик речевого поведения. При этом различаются типы текстов для продуктивного и рецептивного восприятия.

Социокультурная компетенция подразумевает знакомство с национально-культурной спецификой речевого поведения носителей языка, с теми элементами социокультурного контекста, которые релевантны для порождения и восприятия речи с точки зрения носителей языка: обычаи, правила, нормы, социальные условности, ритуалы, страноведческие знания и т. д.

Социальная компетенция проявляется в желании и умении вступать в коммуникативный контакт с другими людьми. Желание вступить в контакт обуславливается наличием потребностей, мотивов, определенного отношения к будущим партнерам по коммуникации, а также собственной самооценкой.

Стратегическая компетенция позволяет компенсировать особыми средствами недостаточность знания языка, а также речевого и социального опыта общения в иноязычной среде.

Коммуникативная компетенция обозначена основной целью обучения иностранным языкам в системе отечественного высшего профессионального образования и применительно к учебной ситуации Института дипломатии рассматривается как приобретенная в процессе организованного обучения способность личности к реализации коммуникативно целесообразных моделей иноязычного речевого поведения в стереотипных профессиональных коммуникативных ситуациях.

Формирование иноязычной коммуникативной компетенции представляет собой актуальную задачу научно-практического значения. В теоретическом аспекте коммуникативная компетенция представляется как многокомпонентный феномен, в котором уровень сформированности его составных частей определяет результативность работы по развитию коммуникативной компетенции будущего специалиста. Это означает, что, несмотря на разнообразные толкования компонентного состава исследуемого явления, такие основные его элементы, как языковая, речевая и социокультурная компетенции, наиболее полно отражают содержание и цели обучения иностранному языку как средству общения. Теоретический аспект коммуникативной компетенции опирается на важнейшие понятия терминологического аппарата описания процесса коммуникации, включающего понятия коммуникативной стратегии, коммуникативного поведения как конвенции отбора языкового материала и организации коммуникации в совокупности социально-психологических и собственно лингвистических факторов, рецептивного поведения как адекватного понимания вербальных действий собеседника [2].

Прикладное описание иноязычной коммуникативной компетенции сориентировано на поиск новых приемов учебной работы, соответствующих целям формирования компетентностного специалиста. Продуктивные аспекты обучения иностранному языку могут эффективно эксплицироваться в таких формах методической работы, как многоаспектное обучение монологической (пересказ, реферирование, аннотирование, перевод текстов на иностранном языке) и диалогической речи в рамках реализации проектной методики, игровых технологий, технологий интерактивного и модульного обучения. Перечисленные способы формирования иноязычной коммуникативной компетенции как части профессиональной компетентности, обладая практико-ориентированным характером, могут помочь сформировать способность обучаемых к действию, решению профессиональных задач.

Традиционно обучение иностранному языку в неязыковом вузе было ориентировано на чтение, понимание и перевод специальных текстов, а также изучение проблем синтаксиса научного стиля. Сейчас необходимо думать о перемещении акцента в обучении на развитие навыков речевого общения на профессиональные темы и ведения научных дискуссий. Социальный заказ общества – подготовить в короткий срок специалиста, хорошо владеющего

иностранным языком, учитывая требования учебной программы неязыкового вуза и минимальное количество часов в действующем учебном плане. Добиться поставленной цели – научить студента в течение ограниченного учебными рамками периода говорить о проблемах своей специальности и понимать речь носителей языка в этом плане – можно, сочетая традиционные и инновационные методы, но делая решительный упор на принцип коммуникативности как в обучении, так и в построении используемых учебных материалов и учебных пособий [3].

Подготовка специалиста-международника к профессиональному общению с многоязычным представителем связана с вопросами профессиональной коммуникации, что обуславливает необходимость разработки средств для их интеграции в процесс языковой подготовки. Комплекс педагогических условий эффективного функционирования языковой подготовки дипломата к профессиональной коммуникации, по мнению И. В. Зоткиной, включает:

- организацию образовательного процесса на основе положений концепции «диалога наций», обеспечивающих саморазвитие личности слушателя, его интеграцию в системы мировой и национальных культур, познание собственной идентичности и понимание другого человека;
- создание языковой среды, способствующей «погружению» слушателей в сферу иноязычной культуры;
- целостность профессионально-языковой, профессиональной подготовки, которая положена в основу содержания обучения иностранному языку;
- применение активных форм и методов в обучении (тренинги, ролевые игры, методы кейс-стади и др.), стимулирующих развитие у слушателей корректной речи, представлений о профессиональной специфике общения;
- организацию внеаудиторной активности слушателей посредством креативной работы в различных клубах, проведение встреч с носителями языка, участие в праздничных и конкурсных мероприятиях [4].

Языковая подготовка студентов, особенно по специальности «Международные отношения», — это сложный и трудоемкий процесс. Кафедрой языков и переводческого дела Института дипломатии проводится большая работа по совершенствованию содержания профессиональной подготовки дипломатов и технологий языковой подготовки. В частности, в рамках учебной программы по дисциплине «Французский язык как второй иностранный», несмотря на относительно небольшое количество часов, выделяемых на эту дисциплину, используются разнообразные активные методы и средства обучения, коммуникативно ориентированные учебники и учебные материалы.

Во-первых, необходимо отметить, что обучение ведется на базе учебно-методического комплекса «Objectif diplomatie. Le français des relations européennes et internationales», авторы которого называют его инновационным [5]. Данный комплекс стал попыткой ответить на потребность в быстром и эффективном изучении французского языка для использования в различных ситуациях всегда спешащими, требовательными полиязычными специалистами-космополитами, работающими на международном уровне. Это интенсивный учебник для уровней от A1 до B2, согласно Общеввропейскому стандарту языковых компетенций содержащий большое количество документов, с которыми сталкиваются государственные служащие, использующие французский язык в области международных отношений и государственного управления, а также студенты, готовящиеся к карьере международника. В предисловии к комплексу, подписанном Абду Диуфом, Генеральным секретарем Международной организации Франкофонии, говорится, что французский язык является одним из рабочих языков Европейского Союза и Генерального секретариата ООН, а также многих других международных организаций. Это

также официальный язык многих государств на пяти континентах. Что касается трех столиц Европейского Союза – Брюсселя, Люксембурга и Страсбурга, то они, как известно, являются франкоязычными городами. Поэтому дипломаты и государственные служащие, работающие на европейском и международном уровне, говорящие на французском языке, имеют преимущества. Учебно-методический комплекс разработан в партнерстве с Международной организацией Франкофонии, Министерством иностранных дел и Министерством культуры Франции.

В нем затрагиваются четыре основные области:

- Aspects et étapes de la vie et de la carrière d'un fonctionnaire à l'international (Аспекты и этапы жизни и карьеры управленца-международника);
- Comment se déroule un événement international, depuis la préparation jusqu'à la couverture médiatique ? (Как проходит международное событие, начиная от подготовки и заканчивая его освещением в средствах массовой информации);
- Différents types de la prise de parole publique : des conférences aux débats et leur comptes rendus (Различные виды выступлений: от конференций до дебатов и отчетов);
- Différentes formes d'échanges de vues (stratégies de communication), la négociation (techniques, rituels) (Различные формы обмена информацией (стратегии коммуникации), переговоров (техника, ритуалы)).

Тематическое разнообразие материалов указанного учебно-методического комплекса продиктовано необходимостью включения, в соответствии с целями и определенным прагматическим содержанием, различного рода документов, выступлений, касающихся геополитических вопросов, мобильности студентов, европейских проблем, международной торговли, франкофонии, споров, отстаивания идей, деклараций, актуальных новостей. Предлагаемые видеоматериалы открывают широкую панораму журналистских ситуаций: дебаты, беседы, репортажи, интервью. Кроме того, на них дается ссылка, и их можно найти всегда на сайте Международного канала для франкофонов всего мира TV5 Monde.

Задания и упражнения, предлагаемые в комплексе, направлены на выражение собственного мнения, мгновенную реакцию, дебаты на актуальные темы или всеобщие мировые проблемы. Аутентичные видеоматериалы (как одно из средств обучения аудированию), представленные в нем, содействуют созданию реальной ситуации общения, что способствует обучению естественному, живому языку и служит огромным стимулом для повышения мотивации магистрантов в изучении французского языка.

Все это дает обучающимся возможность шаг за шагом научиться развивать стратегию коммуникации, построить аргументированный ответ, составить официальное выступление и, в конечном итоге, свободно и эффективно использовать французский язык в различных ситуациях.

Во-вторых, в процессе обучения французскому языку широко используются деловые игры, имитирующие профессиональные ситуации, на основе ролевого репертуара и драматической импровизации разрабатываются средства выработки у слушателей социоигрового стиля деятельности как контекста профессиональной деятельности. Деловая игра в учебном процессе предполагает имитационное моделирование конкретных реальных условий будущей профессиональной деятельности обучающихся. Использование данного метода на наших занятиях показало эффективность овладения материалом, так как увеличивается объем проговариваемого материала, что способствует активизации речевой деятельности каждого магистранта.

Рассмотрим использование данного метода на примере подготовки и проведения серии занятий по теме «Франкофония. Французский язык в мире», в соответствии с тематическим планом курса для магистрантов второго курса

специальности «Международные отношения». Цель занятий – формирование и совершенствование коммуникативных компетенций для использования французского языка в профессиональной деятельности. В завершение темы проводится деловая игра – круглый стол по теме «Франкофония. Французский язык в Казахстане».

В качестве средств обучения, реализующих содержание обучения по данному коммуникативно-игровому методу, на занятиях использовались современные обучающие технологии с подключением различных компонентов аудиовизуальных комплексов, интернет-ресурсы, а именно специальный канал Международной организации Франкофонии TV5 Monde [7], проектор, вышеуказанный учебно-методический комплекс.

Игровой метод обучения предусматривает особую организацию и проведение занятий, рассчитанных на органическое включение игр и игровых упражнений в учебный процесс, что обеспечивает познание и усвоение обучающимися предметного содержания мира, запечатленного в новом для них языковом коде.

Деловая игра — это форма и метод обучения, в котором моделируются предметный и социальный аспекты содержания профессиональной деятельности. Учебные деловые игры представляют собой практические занятия, моделирующие различные аспекты профессиональной деятельности обучаемых и обеспечивающие условия комплексного использования имеющихся у них знаний предмета профессиональной деятельности, совершенствование их иноязычной речи, а также более полное овладение иностранным языком как средством профессионального общения.

Деловые игры имеют ряд особенностей: а) моделирование условий профессиональной деятельности; б) поэтапное развитие; в) совместная деятельность участников игры, выполняющих определенные роли; г) контроль игрового времени; д) правила, регулирующие ход игры. Сама сущность деловой игры определяет ее цель – выработку и повышение профессиональной компетенции обучаемых. Определение основной проблемы и темы игры конкретизирует цель, ориентируя ее на определенные аспекты профессиональной деятельности обучаемых и решение конкретных проблемных задач профессионального характера. Проблема должна отражать один из моментов будущей профессиональной деятельности. Тема игры определяется в соответствии с учебной программой. В процессе разработки игры детально определяются функции каждого игрока, перечень его обязанностей и ролевой репертуар, типы взаимодействия с другими участниками. Кроме того, в правилах игры оговариваются нормы поведения участников игры и этикет.

Для проведения круглого стола между магистрантами распределены следующие роли: представитель Международной организации Франкофонии, советник по вопросам культуры Посольства Франции в Казахстане, атташе по вопросам образования и французского языка Посольства Франции в РК, Директор Французского Альянса в Астане, представитель Министерства образования и науки РК.

Участникам было предложено рассмотреть следующие аспекты: роль и место французского языка в мире, работа французского посольства по распространению французского языка в Казахстане, вовлечение учащихся и взрослого населения Астаны в мир французского языка и культуры через Французский Альянс, положение французского языка в учебных заведениях Казахстана. В соответствии с полученными ролями магистранты подготовили свои презентации.

Отметим, что целью презентации, которая в свою очередь относится к методам активного обучения, является формирование навыков творческой работы с информацией по специальности, обеспечение практического применения

знаний, умений и навыков, приобретенных на занятиях по французскому языку, овладение навыками профессиональной устной монологической речи. Основные задачи подготовки и проведения презентации заключаются в следующем: планирование, подготовка и проведение презентации, подготовка к роли аудитории с последующими вопросами к выступающему.

Необходимо подчеркнуть, что подготовке и проведению презентации было уделено ранее несколько занятий, на которых преподаватель рассказал о целях, задачах и структуре презентации. На этих же занятиях был проведен мозговой штурм идей, которые были использованы в качестве презентации. При определении темы презентации учитывалось, кому она будет адресована — широкой публике или узкому кругу специалистов.

Как известно, успех презентации требует тщательного планирования. Планирование должно дать ответы на следующие вопросы: для чего нам нужна презентация, цель, задачи, адресат и аудитория. Все презентации имеют одинаковую структуру и языковые модели. Язык презентации должен быть разговорным, фразы простыми и краткими. В презентации важно использовать аудиовизуальные материалы, а также официальные документы: дипломы, фотографии, графики.

Полная презентация в виде деловой игры, в которой студенты выступили в выбранных ролях, была проведена на завершающем этапе во время открытого занятия. Четко определенная цель, сформулированная с самого начала презентации, позволила завладеть вниманием аудитории. Благодаря предварительно проведенной ознакомительной работе, выступающие смогли определить основные пункты презентации, которая состояла из четырех логических частей: общая информация, определение проблемы, возможности решения проблемы, предложения по решению проблемы. Представляя главную проблему презентации, участники уделили особое внимание фактам, аргументам и цифрам. По окончании презентации задавались, как положено, вопросы, проводилось обсуждение с высказыванием собственного мнения по рассматриваемым проблемам.

Следует отметить, что выступающие использовали различные раздаточные материалы, а также диаграммы, графики, рисунки, фотографии, видеозаписи, результаты, которые делали выступления более красочными и запоминающимися.

Форма занятия максимально имитировала реальные условия. Преподаватель выступал в роли части аудитории. В конце деловой игры преподаватель провел разбор игры, проанализировал качество профессиональной и иноязычной речевой деятельности. Отдельному анализу подверглось иноязычное речевое поведение каждого участника.

Таким образом, деловая игра является одним из наиболее эффективных методов обучения. Тщательно спланированная деловая игра существенно повышает познавательную мотивацию магистрантов. Магистранты приобретают навыки убеждающей коммуникации, учатся четко и логично формулировать свои мысли, выступая перед аудиторией, что способствует совершенствованию необходимых навыков профессионального общения.

В заключение представляется целесообразным отметить, что результатом эффективного использования в процессе обучения французскому языку обозначенных современных методов и средств обучения является тот факт, что в 2012 году 17 магистрантов из 25 успешно сдали официальный экзамен DELF A2, B1 во Французском Альянсе и получили сертификаты. Пять магистрантов прошли обучение в Национальной школе администрирования (ENA) в Париже в 2012 году, согласно трехстороннему договору между АГУ, Программой «Болашак» и ENA, еще пять магистрантов обучаются там в данный момент.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Общеευропейские компетенции владения иностранным языком: изучение, преподавание, оценка (Common European Framework of Reference, CEFR). – ЕС, 2001.
- 2 Сахарова Н. С. Развитие иноязычной компетенции студентов университета. – М: Творческий центр, 2003.
- 3 Андронкина Н. М. Проблемы обучения иноязычному общению в преподавании иностранного языка как специальности // Обучение иностранным языкам в школе и вузе. – СПб., 2001. – С. 150–160.
- 4 Зоткина И. В. Профессиональная коммуникация языковой подготовки дипломатов. Автореф. канд. пед. наук. – М., 2011. – 28 с.
- 5 Riehl L., Soignet M. Objectif diplomatie 1. Le français des relations européennes et internationales A1 /A2». – Paris: Hachette, 2009.
- 6 Soignet M. Objectif diplomatie 2. Le français des relations européennes et internationales B1 /B2». – Paris: Hachette, 2011.
- 7 <http://www.tv5monde.com/objectifdiplomatie2>

Г. Ж. Жұмағалиева

тілдер және аударма ісі кафедрасының
аға оқытушысы
Дипломатия институты

ЗАҢҒЕР- МАГИСТРАНТТАРДЫ ШЕТ ТІЛІНЕ (АҒЫЛШЫН ТІЛІНЕ) КӘСІБИ БАҒДАРЛАЙ ОТЫРЫП ОҚЫТУ ӘДІСТЕМЕСІ

Аңдатпа

Мақалада заңгер-магистранттарды ағылшын тіліне кәсіби бағдарлай отырып оқытуда туындайтын мәселелер қарастырылады. Сонымен қатар заманауи оқыту құралдарын, соның ішінде SMART Board-ты қолдана отырып, мамандық бойынша аутентивтік мәтіндерді талдай және саралай оқу дағдысын жетілдіру бойынша тиімді әдістер мен жаттығу түрлері талданып, ұсынылған.

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы профессионально ориентированной подготовки юристов-магистрантов на занятиях по английскому языку. Проанализированы и предложены различные упражнения с использованием инновационных технологий, в частности SMART Board, а также эффективные методы обучения по развитию навыков синтетического и аналитического чтения аутентичных текстов по специальности.

Abstract

This article is devoted to the problem of professionally oriented teaching of Master students of Law. Different exercises with using teaching new technologies, especially SMART Board and efficient methods of teaching synthetic and analytic reading of authentic texts by specialty are analyzed and proposed.

Қазіргі жаһандану заманында, Қазақстанның Болон процесіне қатысу кезеңінде жыл сайын қазақстандық мамандардың еуропалық еңбек нарығына шығу мүмкіндігінің артуына байланысты шеттілді мамандарды даярлау мәселесі алдыңғы орынға шығып келеді. Қазақстанның дүниежүзілік ақпараттық қауымдастығына интеграциялануымен тудырылған бүгінгі қоғамдағы түбегейлі өзгерістер шет тілін білетін кәсіби мамандардың тиімді даярлануын қамтамасыз ететін жаңа тәсілдер мен бағыттарды іздестіру қажеттілігін туындатып отыр. Қоғамның мамандарға деген әлеуметтік тапсырысы дүниежүзілік қатынастардың өзгеруіне қарай ауысып тұрады. Шет тілін меңгеру біздің уақытымызда кәсібиліктің қажетті шарты болып табылады. Сондықтан шет тілін білу ең алдымен шет тілді дереккөздерден қажетті ақпараттарды іздеуге, шетелдік әріптестерімен қарым-қатынас жасауға, шетелдік ғылыми журналдарға өзінің ғылыми ізденістері мақалаларын жариялауға үлкен мүмкіндіктер тудырады. Қазақстан маманының ғылыми және тұлғалық болашағының дамуы көп жағдайда шет тіліндегі даярлық деңгейіне байланысты болады. Кәсіби қарым-қатынас жасауға магистранттарды даярлауда шет тілдерін кәсіби-бағдарлай отырып оқыту маңызды орын алады.

Кәсіби бағдарлай отырып оқыту магистранттарға шет тілін оқыту кезінде кәсіптің немесе мамандықтың ерекшеліктеріне байланысты қажеттіліктер есепке алынып негізделген оқу үрдісі болып табылады. Ол кәсіби бағдарланған шет тілін меңгеруді, білім алушылардың мамандандырылған және лингвистикалық білімдеріне негізделген жеке қасиеттерінің дамуымен, арнайы дағдыларының қалыптасуымен үйлестіруді алға қояды. «Кәсіби бағдарлай отырып оқыту» термині мамандық бойынша әдебиеттерді оқуға, кәсіби лексиканы және терминологияны меңгеру, ал кейінгі уақытта кәсіби қызмет саласында қарым-қатынас жасауға бағытталған шет тілін оқыту процесін түсіндіру үшін қолданылады.

Шет тілін заң тілі ретінде заңгер-магистранттарға оқыту өте қиын [1]. Бұл жердегі негізгі мәселе магистранттарға аз ғана уақыт аралығында қазақстандық

кодификацияланған және англо-американдық өнегелік құқық арасындағы үлкен айырмашылықтың болуына байланысты екі құқықтық жүйені бірдей меңгеруге тура келеді, себебі негізгі білімсіз арнайы әдебиетті түсіну мүмкін емес. Кәсіби бағдарлай отырып оқытудың негізгі мақсаты еңбек қызметін оңтайлы жүзеге асырушы маманды тұлға етіп қалыптастыру болып табылады [2]. Басқаша айтқанда, ол магистрантқа меңгеріп жатқан шет тілінде байланыс жасап, білім мен шеберліктерге ие болуына мүмкіндік жасап қана қоймай, кез-келген кәсіби бағдарлай отырып оқытудың әлеуметтік қырын күшейтіп, тұлғаның кәсіби маңызды қасиеттерін қалыптастыруды қамтамасыз етуі керек.

Заңгер - магистранттарға түпнұсқалық мәтіндерді оқыту, оларды құқықтың жалпы және терминдік жүйесімен таныстыру қажеттілігі, жеке сөздік қорын молайту мақсатында өзіндік жұмыстарын орындау әдетін қалыптастыру және кәсіби байланыс үшін де қажет болып табылатын күнделікті қарым-қатынас жасаудың ең таралған көрінісі ретінде туындайтын ауызша кәсіби қарым-қатынас жасау шеберлігін меңгерту – магистранттарды кәсіби бағдарлай отырып оқыту шарттары болып табылады. Заңгер - магистранттарды өзінің кәсіби даярлығының мазмұнын құрайтын мәселені талқылауға даярлау үшін мамандығы бойынша әдебиетті оқуға бағытталуға мүмкіндік беретін, сындарлы сипаттағы шеберліктерін қалыптастыруға негіз болатын құқық саласы бойынша мәтіндерді таңдап алу қажет.

Оқудың мазмұнын және материалдарды топтау үшін төмендегі ұстанымдар қолданылады:

1. түпнұсқалық;
2. сындарлылық;
3. кәсіби тиімділік (құқықтық термин жүйесін есепке ала отырып);
4. білім алушылардың өзінің болжамдарын ескеру.

Заңгер - магистранттарға құқық саласының лексикалық бірліктерін меңгертудің тиімді әдістерінің бірі мәтіннің жанры мен функционалды-стилисттік әртүрлілігіне байланысты заңнамалық мәтіндердің әр түрлеріндегі құқықтық терминологияны қалыптастырудың жалпы және арнайы ерекшеліктерімен танысуға бағытталған жанрлық тәсіл болып саналады. Осы әдістің аясында жұмыс істеу үшін оқытушы алдымен құқық дереккөздері түйісулерінің тар саласына сәйкес келетін құжаттық, заңдық және соттық подрегистрлерге қатысты әр түрлі жанрдағы құқықтық терминологияның қандай белгілері байқалатындығын және басым болатынын нақты білуі қажет және заңгер - магистранттар олардың ішінде қайсысына назар аударулары тиіс екендігін білуі қажет. Кәсіби іскерлік қарым-қатынас үрдісінде пікірлер интенционалды-коммуникативті схема бойынша құрылады: сындарлы мақсатты, коммуникативті ниетті және одан шығатын айтушының референцияларын анықтау болып табылады.

Заңгер-магистранттарға ағылшын тілін үйрету кезінде негізгі өзек ретінде келесі оқиғаларды қолдануға болады: өлімге алып келген төтенше жағдайларды тексеру, қызғану салдарынан болған өлімді тексеру және т.б. Өлімге алып келген төтенше жағдайларды тексеру кезінде тағы да екі құқықтық көріністі көрсетуге болады: «қайтыс болған адамды өлді деп мойындау туралы істің сотта талқылануы» және «оның мұрасы бойынша туысқандары арасындағы сот процесі», процес тіпті криминалды іске айнылуы мүмкін. Магистранттар оқиғаның мазмұнын ағылшын тілінде алады, оларға қажет болуы мүмкін барлық сөздер арнайы жаттығулармен таныстырылады. Магистрант оқиғаның мазмұнымен танысып болғаннан кейін, негізгі қатысушы азаматтары көрсетілген сол оқиғаның негізінде бір немесе бірнеше құқықтық жағдайлар ұсынылады.

Бұл жерде жаттығулардың 3 түрі тоғыстырылған: рецептивті, рецептивті-өнімдік және өнімдік. Синтаксистік кешендерді білумен қатар, кәсіби лексика мен ағылшындық құқықтық жүйенің ментальді құрылымын көрсететін грамматикалық

материал бір уақытта жүзеге асырылады. Сонымен бірге, көпмағыналылыққа үлкен мән беріледі (мысалы: a suitor - 1) істегі жақтас, 2) арызданушы; to commence an action - 1) кеңес беруші ретінде пікір білдіру; ортақ әрекет / мамандандырылған әрекет: to detain - 1) ұстау, 2) қамауға алу және т.б.)

Тілдік тапқырлықты қалыптастыру үшін ағылшын тіліндегі құқықтық терминдер жүйесінде кездесетін жұрнақтармен жұмыс жасалады (-er / -or қылмыс субъектілерін көрсету үшін: robber — тонаушы, counterfeiter – жалған ақша жасаушы; -ing, -ary/-, -tion/, -sion- қылмыстық істерді анықтау үшін: spying - тыңшылық, stealing - ұрлық, bribery – пара алушылық, larceny - қымқыру, effraction - бұзу, strangulation - тұншықтыру).

Лексикалық материалдармен өзіндік жұмыс жасау дағдысын қалыптастыру үшін синонимдермен және онтонимдермен жұмыс істей білуге үлкен мән берілуі тиіс, себебі ағылшын терминологиясында қылмыстық және қылмыстық-іс жүргізу құқығының негізгі терминдерінің өзі бір-біріне синоним болуы мүмкін (мысалы: «guilt» және «fault» «күнәні» білдіреді).

Сонымен қатар магистранттардың танымдық қызметін белсендерудің және олардың білім іздеудегі шығармашылық ойы мен дербестілігін дамытудың жолдары табылған кезде, әлеуметтік тапсырыстың орындалуы мүмкін болады. Осындай әдістердің бірі болып жобалық әдіс саналады. Бұл әдіс шет тіліне үйретудегі мақсаттардың жүзеге асырылуына септігін тигізеді, ол арқылы магистранттар кәсіби қатынасқа шет тілінде үйренеді. Жобалық әдіс арқылы оқыту мыналарды мүмкін етеді:

- кәсіби бағдарлай отырып оқытуға сүйене отырып, шет тілін меңгеруге мотивацияны арттыру;
- шет тіліне үйрену барысында жинақталған білім мен дағдыларды іс жүзінде қолдану;
- шет тіліндегі жеке білім деңгейіне шынайы баға мен сындарлы қатынас қалыптастыру.

Жобалық әдіс бастамашылықты, бүкіл жағдайларды бағалай білуді, күшін шамалауды, зерделілік, өжеттілік, дербестілікті қалыптастыруды, командада жұмыс істеу қабілетін қалайды. Бұл әдісті қолдану тек кәсіби оқытуға бағытталып қана қоймай, сонымен қатар білім алушының жеке дамуына әсер етеді.

Қазіргі коммуникативтік- бағдарлық оқыту заңгер – магистранттарды шет тілді шынайы өмірде қолдануға дайындайды. Шет тілге коммуникативті оқыту барысында мультимедиялық интерактивтік технологияларды пайдалану заңгерлер үшін өте қажет болып табылатын лексикалық материалдармен қоса, грамматикалық материалдарды беру сапасын және магистранттардың материалдарды меңгеруінің тиімділігін айтарлықтай арттырады. Тәжірибе көрсетіп отырғандай, мультимедиялық жабдықтарды енгізіп пайдалану оқу процесінің мазмұнын байытады, магистранттар тарапынан кәсіби лексикалық бірліктерді меңгеруге деген мотивациясын арттырады және оқытушы мен магистранттар арасында тығыз ынтымақтастық байқалады.

Бүгінде оқытудың неғұрлым әмбебап техникалық құралы болып электрондық интерактивті тақталар саналады, мысалы SMART Board. Магистранттарға арнайы дайындалған терминдер тақтаның экранында айқын бейнеленіп, әр магистрантты белсенді нәтижелі жұмыс жасауға бағыттайды. Тақтада берілетін аудио- бейнематериалдар сабақ материалын енгізу немесе белсендіру, құқықтық лексикалық бірліктерін және грамматикалық құрылымын қайталау немесе бекіту, білімді тексеру және өзін өзі тексеру үшін қолданылады. Smart Board интерактивтік тақтасымен бірге Smart Notebook программалық жасағы қоса қамтамасыз етіледі. Бұл программалық жасақ мынадай мүмкіндіктерге ие:

- грамматикалық материалды түсіндіру барысында (мысалы: сөлем түрлерін құру) түрлі түсті қарындаштарды пайдалану негізгі материалды бөліп көрсетуге,

мағыналық етістіктің қажет формасын қолдануға және көмекші етістіктің сөйлемде орналасу орнына баса назар аудартуға көмек береді;

- экранда ой желісін көрсетуге, жұмыс тәртібін бекітуге болады және қажет болған жағдайда, мазмұндаудың бас жағына оралу және сабақ материалының анағұрлым күрделі аспектіне қайта оралуға мүмкіндік болады;

- “Drag and drop” функциясы «жұп қалыптастыр», «сөзтіркес жаса» сияқты тапсырмалар орындау барысында картиналар мен сөздердің орнын ауыстыруға мүмкіндік береді;

- бір слайдта сабақтың бірнеше кадрларын орналастырып, ой желісін бақылауға болады;

- интерактивті тақтамен өткізілген сабақтың бүкіл материалын жазып алуға болады, сол себепті оқытушы барлығын қайтадан жазып, жасап жатпайды [3].

Осындай заманауи әдістемелік технологиялар мен техникалық құралдарды пайдалана отырып, заңгер – магистранттардың ағылшын тіліне деген сүйіспеншілігін оятып, бастапқы алған білімдерін кәсіби тұрғыдан ұштастыра білуге бағдарлау бүгінгі тіл маманының басты міндеті болып табылады. Бүгінгі Қазақстандағы білім беру нарығы мен ақпарат заманының талаптары басым жағдайда, сондықтан оқыту тәжірибесінен туындаған нұсқаулық пен заманауи инновациялық сипаттағы интерактивтік моделдерін үйлестіре білуіміз тиіс.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР:

- 1 Лаврененко М. М. Коммуникативная компетенция как цель обучения студентов младших курсов юридических факультетов. / Материалы международной научно-методической конференции «Языки мира и мир языка». М.: МГОПУ, 2004. – С. 21–25.
- 2 Лаврененко М. М. Профессионально направленное обучение студентов юридического профиля. // «Филологические науки», № 1, – М.: МГОПУ, 2004. – С. 1–42.
- 3 Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / Е. С. Полат. – М, 2000.
- 4 Словарь англо-русских терминов гражданского и гражданско-процессуального права / Л. Б. Ткачева. – Омск: – ОГУ, 2003. – С. 623.
- 5 Федорова Л. М., Никитаев С. Н., Лаврененко М. М. Английский язык. Учебно-методическое пособие для студентов юридического факультета. – М: МГОПУ, 2002. – С. 69.

К. О. Байгонысова,
ст. преподаватель кафедры
государственного и иностранных языков
Института дипломатии



РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ МАГИСТРАНТОВ НА ЗАНЯТИЯХ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

Abstract

The article is devoted to the issues of practical appliance of critical thinking development methods on lessons of English. The author presented a couple of examples of tasks aimed at improvement of speaking skills and critical thinking.

Key words: critical thinking, speaking, writing, argumentation, persuasion, project, interpretation.

Аннотация

Статья посвящена проблемам практического применения методов развития критического мышления на уроках английского языка. Автор представила примерные задания, направленные на развитие навыков речи и критического мышления.

Ключевые слова: критическое мышление, говорение, письмо, аргументация, убеждение, проект, интерпретация.

Аңдатпа

Берілген мақалада ағылшын тілі сабағындағы сыни түрде ойлануды дамыту әдістерінің тәжірибелік түрде қолдануының мәселелерін қарастыруға арналған. Автор сыни тұрғыдан ойлау мен сөйлеу дағдыларын дамуға бағытталған тапсырмалардың мысалдарды келтірді.

Түйін сөздер: сыни тұрғыдан ойлау, сөйлеу, жазу, аргумент жасау, көндіру, жоба, интерпретация.

Language being a complex and comprehensive means of communication enables a person to understand other people, express his ideas and opinion, all this can be formulated in terms of linguistics as participation in the discourse. Language is the main instrument that turns a human being into a member of the society. However teachers of languages should remember that a language is not only needed for communication but it is the unique medium that bridges reality and human cognition. Some scientists even refer to thinking as "inner speech".

Many specialists of learning psychology believe that clear mind is normally demonstrated through clear and understandable verbal speech. Thus, language learning is more effective when it is accompanied by activities stimulating mind

work, in particular, such mental processes as deduction, induction, etc. Most experienced teachers conclude that inducing students into learning vocabulary elements by heart will bring no apparent and quick results. On the contrary, learning by heart in most cases discourages lingual students as this activity is usually found time- and effort-consuming while effects are minimal. The best way to teach vocabulary is through contexts when words are presented in a text and both their meanings and syntactic function can be inferred easily. As a result a stock of words is completed through analysis which facilitates systematizing and association building. Critical thinking development is commonly entwined into the structure of English classes as one of the methodological steps the whole process of language learning is based on.

Language-acquiring skills are ones of the earliest psycho-physiological capacities that are involved into a human being formation and they are constantly developed throughout a child's life. People take their ability to speak and to write for granted without realizing how many mental efforts they make in order to speak, to write, until they face a necessity to learn a foreign language. Then they come across many constraints and

hardships when they fail to remember words, keep grammatical norms, form cohesive and coherent sentences and phrases. Many fail to cope with such difficulties and lose further interest in studies. That's why teachers should be appropriately alert for signs of reduced enthusiasm and take relevant measures. Most of innovative techniques and methods aim to facilitate the process of language learning, make it easier and more interesting. One of the main objectives of a teacher is to select those ways that will be most effective.

Today teaching English as a foreign language (TEFL) is one of the most methodologically developed teaching fields. Many of TEFL professionals have mastered latest IT technologies introduced into the teaching process and apply the newest techniques and methods. In the past several decades English has actually turned into a language of international communication due to some historical factors and due to its structural simplicity. Teaching of English in Kazakhstan gained a second momentum after our state got independence 20 years ago and since then as educational integration gets more intensive worldwide it has been developing more or less in line with modern international tendencies. Teachers of English in Kazakhstan turn to interactive technologies, such as critical thinking development, model simulation, debates and round tables, projects, presentations, case-studies, etc. Critical thinking development beside lingual capacities improvement targets as well at upgrading a student's analytical and critical abilities.

According to the definition given by Michael Scriven & Richard Paul in their statement made at the 8th Annual International Conference on Critical Thinking and Education Reform, Summer 1987, critical thinking is the intellectually disciplined process of actively and skillfully conceptualizing, applying, analyzing, synthesizing, and/or evaluating information gathered from, or generated by, observation, experience, reflection, reasoning, or communication, as a guide to belief and action [1, p.3].

Critical thinking is a general mental capacity that involves a number of mind acts as we can see from the definition above. Critical thinking is not universal by its character and quality. Obviously, it is based on scope of background knowledge, type of education, professional area, personal aptitude, inner motivation, even on such seemingly non-relevant matters as cultural values, hobbies, personal preferences, etc. Critical thinking is one of the fundamental abilities that form a set of vital capacities a human being needs in order to adapt to the surrounding environment, to conduct viable activity, to thrive in life. Improving skills of critical thinking is considered one of the most significant academic objectives to be achieved by any successful teacher.

On lessons of modern English critical thinking has turned into an integral element of the teaching process. It is one of the mechanisms used to develop speaking and writing skills. There is a wide range of educating activities and techniques that involve the ability of critical thinking. Teachers may even specifically devise some activities responding to the interests and capabilities of the given group of students.

Brent A. Jones distinguishes the following basic concepts connected with critical thinking: critical reading and thinking, dialogical reasoning, argument & persuasion, inquiry and integration. Mr. Jones offers several video-excerpt based tasks for students that stimulate both language learning and critical thinking [2, p.12]. The named activities enable to learn how to correctly and accurately express one's opinion. In this case, the language is an instrument that organizes students' communication.

Critical thinking activities in TEFL methodology are distinguished according to the skills they are used to develop: oral speech, writing, reading and listening. Most activities are more convenient as they are targeted at several skills simultaneously.

Among most popular critical thinking activities that are used on the lessons in order to develop speaking we can name such as general discussion, debates, round tables, brainstorming, case-study, picture or photo narration or description, story-making, puzzles, word guessing, quizzes, competitions, etc.

A number of activities are purposefully employed for improving students' writing skills. We can relate to them such activities as questionnaire filling, notes writing, online chatting, completing a story, giving an alternative ending to a story, writing an autobiography, predicting the future, writing an essay, writing an article, writing a review, etc.

I would like to present some of critical thinking activities that I have found to be most effective on my lessons of English. Generally, I have noticed that students are genuinely interested in those tasks that provoke their thoughts and analytical abilities. They tend to be more active and enthusiastic in cases when they face challenges hard enough to make them get concentrated and at the same time simple enough to be settled within reasonable amount of time and efforts.

Project "Effects of Economic Crisis on Kazakhstan citizens"

The aim of this task was to develop students' speaking skills, especially spontaneous speaking in public and academic writing.

The main objective of this task was to acquire statistic data about how the latest financial crises had impacted Kazakhstan citizens. Students were expected to work out special questionnaires and conduct a poll among specific social groups. The questionnaires contained questions concerning respondents' social status, stability of their income, changes in life style, opinions, etc. In this part of the activity students demonstrated their vocabulary and grammar knowledge. They practiced using sociological and economical terminology, applying stylistic and grammar rules.

The students were divided into several teams. Each team was given a separate target group they were supposed to work with. For example, one team got a group of socially vulnerable people, e.g. pensioners and students, another group took the group of people employed in public organizations.

On the lesson the students presented the results of their survey in the form of tables, graphs, diagrams. At this stage the main focus lay on their speaking abilities. The students practiced delivering information orally. They were required to speak coherently, accurately and grammatically correctly.

Additionally, the students were asked to hand a written account on what they had done within the project.

Students had around three weeks to conduct the poll and to prepare their presentations. Unexpected learning benefits included necessity to refer to some authoritative sources such as economist authors in order to support their conclusions, which meant the students had to read some more material than required. Students as well worked on their ability to structure information, to generalize facts and to draw conclusions.

Another activity I would like to present as an example is "Drawing Your Inner Self". We took this activity when discussing the Arts.

The aim of this activity was to improve students' critical thinking, unprepared speaking and opinion exchanging.

The task was to draw the image of a student's inner self as she/he saw it. Students were given coloured pencils, paints and paper. Their creativity was limited only by their imagination. After they had finished their pictures they were asked to exchange them with their partner. In their turn the partners were to describe what they saw in the pictures and to give their interpretations and explanations of what was in the pictures. They tried to connect images and colours with the author's personality.

This activity being overly personal can be taken only with those groups of students that keep friendly and open relations. I was really lucky to have such a group.

As a result of this activity students practice special terminology used in the spheres of art and psychology. They as well improve their skills of description and interpretation. They learn to organize their own argumentation and reasoning.

Concluding, I would like to note that language skills cannot be developed to the highest levels without simultaneous development of critical thinking, moreover critical thinking is one of the most effective ways to help students to get proficient in a language.

LITERATURE

- 1 <http://www.criticalthinking.org/pages/defining-critical-thinking/766>
- 2 Brent A. Jones. Critical Thinking: What a Character. <http://iteslj.org/Lessons/Jones-Character.html>

Компьютерная верстка: Анисимова Н. Ю.
Корректор: Раушанова Г. К.
Формат 60x84/8 Гарнитура «Таймс».
Усл. печ. л. 17,79. Тираж 10 экз.

Редакционно-издательская служба
Академии государственного управления
при Президенте Республики Казахстан
010000, г. Астана, пр. Абая, 33а