

- Қазақстан мен Ресей заңнамалық бастамалар мен бағдарламалардың әйелдерге қалай әсер ететінін түсіну үшін міндетті гендерлік бағалауды енгізуі мүмкін.
- Екі елде де гендерлік күн тәртібін бақылау және жүзеге асыру үшін гендерлік комитеттер мен үкіметтік консультативтік топтар құру немесе нығайту қажет.

6. Ашықтық пен есептілікті арттыру

Әйелдердің басшылық лауазымдардағы ілгерілеуін бақылау үшін есеп беру жүйелерін енгізу маңызды:

- Қазақстан квота мониторингін кеңейтіп, әйелдер өкілдігі ережелерін сақтамайтын саяси партияларға санкциялар енгізе алады.

- Ресей әйелдердің үкіметтегі ілгерілеуін бағалаудың ашық жүйелерін дамыта алады, сондай-ақ мемлекеттік органдардағы гендерлік теңдік мәртебесі туралы есептерді мерзімді түрде жариялай алады.

Әйелдердің Қазақстан мен Ресейді басқаруда белсендірек рөл атқаруы үшін көшбасшылық жолындағы кедергілерді жою үшін мақсатты шаралар қабылдау қажет. Бұған квоталарды енгізу, тәлімгерлік бағдарламалары, стереотиптік науқандар, жұмыс пен отбасын біріктіру үшін жағдай жасау және гендерлік теңдік саясатын күшейту кіреді. Осы ұсынымдарды жүзеге асыру екі елге де инклюзивті және теңгерімді басқаруға көшуге көмектеседі.

Әдебиеттер тізімі

1. World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*.
Доступно на: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023>

2. Inter-Parliamentary Union (IPU). *Women in National Parliaments*.
Доступно на: <https://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

3. United Nations Development Programme (UNDP). *Gender Equality in Public Administration (GEPA) Report*.
Доступно на: <https://www.undp.org/publications>

4. OECD. (2023). *Women's Leadership in Politics and Public Life*.
Доступно на: <https://www.oecd.org/gender>

5. European Institute for Gender Equality (EIGE). *Gender Equality Index*.
Доступно на: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

6. Программа развития ООН (ПРООН) в Казахстане. *Гендерное равенство в Казахстане*.
Доступно на: <https://www.kz.undp.org>

7. Росстат. (2023). *Гендерная статистика Российской Федерации*.
Доступно на: <https://www.gks.ru>

8. Чикет, М. (2022). *Без ярлыков. Женский взгляд на лидерство и успех*. Москва: Издательство Эксмо.

9. Bergmann, N. (2019). *Gender Equality in Politics and Public Life*. London: Routledge.

ҒТАХА 82.33

А.Жасқайратова Т.Казтаева, А.О. Мусабекова

Е. А. Бөкетов атындағы Қарағанды зерттеу университеті

Қазақстан Республикасы, Қарағанды қ.

tgzhnss@mail.ru, aikhalova@gmail.com

ҚАЗІРГІ ЗАМАНДАҒЫ БІЛІМ БЕРУДЕГІ МЕНЕДЖМЕНТ

Қазіргі заманғы білім беру жүйесі үнемі өзгерістерге ұшырап, жаңа талаптарға бейімделуді қажет етеді. Ақпараттық технологиялардың дамуы, жаһандану үдерістері және қоғамның білім деңгейіне қойылатын жоғары талаптар білім беру саласына да тікелей әсер етуде. Осыған орай, білім беру ұйымдарын тиімді басқару, яғни білім беру менеджменті ерекше маңызға ие болды. Білім беру менеджменті білім беру процесін ұйымдастыру, дамыту және сапасын арттыруға бағытталған ғылым мен тәжірибе саласы ретінде маңызды рөл атқарады. Ол білім беру мекемелерінің табысты жұмыс істеуіне және білім алушылардың сапалы білім алуына ықпал етеді.

Білім беру жүйесіндегі менеджменттің маңыздылығы – білім беру мекемелерінің қызметін тиімді ұйымдастыру мен басқаруда жатыр. Бұл процесс білім беру сапасын арттыруға, білім алушылардың

жетістіктерін жақсартуға, оқыту әдістемелерін жетілдіруге және оқыту мен тәрбие жұмысын дұрыс бағыттауға мүмкіндік береді. Білім беру жүйесіндегі менеджменттің негізгі міндеті – білім беру мекемелерін стратегиялық басқару арқылы олардың ұзақ мерзімді дамуын қамтамасыз ету. Бұл тек әкімшілік басқарумен шектелмей, оқыту мен тәрбиелеу процесін жетілдіруге, оқушылар мен мұғалімдер арасындағы қарым-қатынасты жақсартуға және инновацияларды енгізуге бағытталған [1].

Білім беру менеджментінің маңызы қазіргі қоғамдағы білімнің рөлімен тікелей байланысты. Білім – экономикалық және әлеуметтік дамудың негізгі ресурсы. Қазіргі заманда білім беру жүйесінің негізгі міндеті – қоғамға қажетті дағдылар мен құзыреттерге ие тұлғаларды дайындау. Осы мақсатқа жету үшін білім беру мекемелері тиімді басқарылуы тиіс, ал бұл білім беру менеджментінің сапасымен өлшенеді.

Білім берудегі менеджмент – бұл білім беру жүйесінің қызметін жоспарлау, ұйымдастыру, бақылау және дамытуға бағытталған басқару қызметі. Білім беру саласында менеджмент ұғымы ХХ ғасырдың екінші жартысынан бастап белсенді түрде қолданыла бастады. Ал қазіргі заманғы білім беру жүйесі күрделі құрылым болып табылғандықтан, оны тиімді басқару білім беру мекемелерінің дамуы мен жұмысын ұйымдастыруда ерекше маңызға ие.

Білім беру менеджменті – бұл білім беру ұйымдарының стратегиялық және күнделікті қызметін басқару, олардың мақсаттарына жетуге және білім беру сапасын арттыруға ықпал ету. Ол білім беру мекемелерінің барлық бөлімшелерінің қызметін үйлестіруді, олардың материалдық-техникалық базасын басқаруды, оқыту процесін ұйымдастыруды, кадрлық саясатты реттеуді және оқыту сапасын бақылауды қамтиды.

Менеджмент ұғымы басқару, ұйымдастыру, жоспарлау және бақылау секілді процестерді қамтиды. Білім берудегі менеджмент – бұл оқу орындарының барлық деңгейлеріндегі жұмысын үйлестіру мен басқару жүйесі. Ол білім беру ұйымдарының стратегиялық дамуын қамтамасыз етумен қатар, білім беру сапасын арттыруға және оқушылардың білімі мен дағдыларын жетілдіруге бағытталған шараларды жүзеге асырады [2].

Білім беру менеджменті бірнеше маңызды аспектілерді қамтиды:

- Стратегиялық басқару – ұзақ мерзімді мақсаттарды анықтау және сол мақсаттарға жетудің стратегияларын құрастыру.
- Жоспарлау – білім беру ұйымының қызметін тиімді түрде ұйымдастыру үшін нақты іс-шараларды жоспарлау.
- Ұйымдастыру – оқу орындарының ішкі құрылымын қалыптастыру және білім беру процестерін тиімді басқару.
- Көшбасшылық – оқытушыларды, қызметкерлерді және білім алушыларды ынталандыру және қолдау.
- Бақылау – білім беру процесін үнемі бақылап, оның сапасын бағалау және жақсарту жолдарын қарастыру [3].

Білім беру мекемелеріндегі басқару процесі күрделі және көпқырлы болып табылады. Ол әртүрлі деңгейлерде жүргізіледі: министрліктерден бастап мектеп директорларына дейінгі аралықты қамтиды. Бұл процесте стратегиялық шешімдер қабылдаудан бастап, күнделікті ұйымдастырушылық мәселелерді шешуге дейінгі барлық кезеңдер маңызды рөл атқарады.

Басқару процесі бірнеше кезеңнен тұрады:

1. Мақсат қою – білім беру ұйымының даму бағыттарын анықтап, оқу орнының алдында тұрған негізгі міндеттерді белгілеу.
2. Жоспарлау – білім беру процесін тиімді ұйымдастыру үшін қажетті ресурстарды анықтап, нақты іс-шараларды жоспарлау.
3. Шешім қабылдау – білім беру мекемесінің алға қойған мақсаттарына жету үшін тиімді басқару шешімдерін қабылдау.
4. Ұйымдастыру – оқыту процесін дұрыс ұйымдастыру, кадрлық және материалдық ресурстарды тиімді пайдалану.
5. Көшбасшылық пен бақылау – қызметкерлерді ынталандыру, оқу процесін үнемі бақылап, жетілдіру [4].

Бұл кезеңдер білім беру мекемелерінің үздіксіз дамуын және қызметінің тиімділігін қамтамасыз етеді. Әрбір кезеңнің өзіне тән ерекшеліктері бар, және олардың барлығы білім беру мекемесінің жұмысының сапасын жақсартуға бағытталған.

Білім беру менеджментінің қағидаттары – білім беру мекемелерін тиімді басқару үшін негіз

болатын ережелер мен тұжырымдамалар. Бұл қағидаттар білім беру процесін сапалы ұйымдастыруға, басқару жүйесінің мақсатқа сай болуына, ресурстардың дұрыс бөлінуіне және білім беру мекемелерінің үздіксіз дамуына ықпал етеді. Төменде білім беру менеджментінің негізгі қағидаттары келтірілген.

Жүйелілік қағидаты білім беру процесінің барлық компоненттерінің өзара байланысын және бір-біріне тәуелділігін көрсетеді. Білім беру ұйымдары – бұл күрделі жүйе, оның құрамына оқушылар, мұғалімдер, әкімшілік қызметкерлер, ата-аналар және басқа да мүдделі тараптар кіреді. Жүйелілік қағидаты бойынша басқару кезінде әрбір элементтің рөлі ескеріліп, оларды бір-бірімен үйлестіре отырып басқару маңызды. Бұл қағидат бойынша басқару білім беру мекемесінің барлық бөлімшелерінің бірлесіп жұмыс істеуін қамтамасыз етеді, соның нәтижесінде жалпы ұйымның мақсаттарына тиімді түрде қол жеткізіледі.

Білім беру менеджменті ғылыми негізделген қағидаттар мен әдістерге сүйенуі керек. Басқару шешімдерін қабылдау барысында білім беру процесі мен басқару жүйесі туралы ғылыми зерттеулер мен деректерді қолдану маңызды. Бұл қағидат білім беру мекемелерінің басқарушыларына тиімді басқару стратегияларын құруға, инновациялық тәсілдерді қолдануға және білім беру сапасын арттыруға мүмкіндік береді. Басқару процесі ғылыми әдістерге негізделгенде, білім беру жүйесінің даму мүмкіндіктері мен алға қойған мақсаттарға қол жеткізу жолдары анық және дәйекті түрде жүзеге асырылады. Білім беру менеджментінің тиімділік қағидаты – ресурстарды үнемді және тиімді пайдалану арқылы жоғары нәтижелерге қол жеткізу. Тиімділік – білім беру мекемелерінің сапалы білім беру қызметін көрсетуге қабілеттілігін және шығындарды азайтып, нәтижеге жетуді қамтамасыз ететін басқару әдістерін қолдануды білдіреді. Бұл қағидаттың басты мақсаты – білім беру мекемелерінің нәтижелі жұмыс істеуін қамтамасыз ету, яғни шығындарды азайту арқылы сапаны арттыру. Сонымен қатар, тиімділік қағидаты білім беру менеджерлеріне стратегиялық мақсаттарға жету үшін ең аз ресурстармен барынша көп нәтиже алуға мүмкіндік береді [5].

Білім беру саласындағы көшбасшылық – бұл білім беру мекемелеріндегі қызметкерлер мен оқушыларды мақсатқа жетуге бағыттау, олардың әлеуетін ашуға көмектесу және оқу орындарының дамуына ықпал ету процесі. Көшбасшылық білім беру ұйымдарының тиімді жұмыс істеуі үшін маңызды рөл атқарады, себебі ол ұжымдағы қарым-қатынасты, ынтымақтастықты және шығармашылықты дамытып, білім беру сапасын жақсартуға мүмкіндік береді. Көшбасшылықтың рөлі білім беру мекемелерінде тек әкімшілік немесе директорлық қызметпен шектелмейді. Ол әртүрлі деңгейде, мысалы, мұғалімдер мен оқушылар арасындағы көшбасшылықты қамтиды. Мұндай көшбасшылық жаңа идеялар ұсынуға, оқу-әдістемелік процесті жетілдіруге және оқу орнындағы жалпы атмосфераны жақсартуға бағытталады.

Білім беру ұйымдарындағы менеджмент модельдері басқару мен оқыту үдерістерін тиімді ұйымдастыру мақсатында қолданылатын басқару жүйелерінің кешені болып табылады. Әрбір модель білім беру мекемелерін басқару тәсілдеріне, мақсаттарына, құрылымына және мәдениетіне қарай ерекшеленеді. Оқу орындарының жетістіктері көбінесе менеджменттің дұрыс тандалған моделіне байланысты болады. Төменде білім беру ұйымдарында жиі қолданылатын менеджмент модельдері келтірілген.

1. Классикалық (дәстүрлі) менеджмент моделі

Классикалық модельде басқару жүйесі иерархиялық құрылымға негізделген. Бұл модель білім беру мекемелерінде қабылданатын шешімдер көбінесе жоғары деңгейдегі әкімшілік қызметкерлер тарапынан жүзеге асырылады. Мұнда басқару жоғарыдан төменге қарай жүзеге асады, яғни әрбір қызметкердің нақты міндеттері мен жауапкершілігі болады. Классикалық модель мынадай ерекшеліктерге ие:

- Иерархиялық басқару: Басқару құрылымы жоғарғы деңгейден төменгі деңгейге дейін нақты ұйымдастырылған.
- Әкімшілік бақылау: Басқарудың барлық деңгейлерінде әкімшілік бақылау күшейтілген, қызметкерлердің міндеттері нақты анықталған.
- Шешім қабылдаудың орталықтандырылуы: Шешімдер негізінен басшылық тарапынан қабылданады, төменгі деңгейдегі қызметкерлердің шешім қабылдаудағы рөлі шектеулі.[6]

Бұл модель дәстүрлі мектептер мен колледждерде жиі кездеседі және ұзақ уақыт бойы білім беру саласындағы ең кең таралған басқару үлгісі болды. Дегенмен, қазіргі білім беру жүйесінде бұл модель икемділіктің аздығымен және инновацияға бейімділіктің төмендігімен сынға алынады.

Инновациялық менеджмент моделі – білім беру ұйымдарында инновациялық процестерді тиімді басқаруға бағытталған басқару жүйесі. Бұл модель білім беру жүйесінде өзгерістер мен жаңалықтарды енгізу, жаңа технологиялар мен әдістерді қолдану, және осы процестерді ұйымдастыруға жауап береді. Инновациялық менеджмент – заман талабына сай білім беру мекемелерінің дамуына және олардың бәсекеге қабілетті болуына ықпал ететін маңызды элемент.

Инновациялық менеджмент – білім беру жүйесінде жаңалықтар мен инновацияларды енгізу процесін басқару. Бұл процес инновацияларды жоспарлаудан бастап, оларды жүзеге асыруға дейінгі кезеңдерді қамтиды. Инновациялық менеджмент:

- Жаңа технологиялар мен әдістемелерді енгізу;
- Білім беру сапасын жақсарту үшін заманауи құралдарды пайдалану;
- Оқыту мен басқару процестерін автоматтандыру;
- Білім алушылардың қажеттіліктеріне бейімделген жаңа оқыту әдістерін дамыту;
- Білім беру мекемелерінің өзгерістерге бейім болуын қамтамасыз ету.

6. Қазақстандағы білім беру менеджменті

Қазақстандағы білім беру менеджменті – бұл білім беру жүйесінің тиімділігін арттыру, білім беру сапасын қамтамасыз ету және білім беру ұйымдарының тұрақты дамуын қамтамасыз ету мақсатында білім беру мекемелерін басқару мен ұйымдастыру процесі. Қазақстанның білім беру менеджменті қазіргі заманғы талаптарға сай келетін, инновациялық технологияларды қолданатын және ұлттық ерекшеліктерді ескеретін жүйені қамтиды.

Қазақстандағы білім беру жүйесінің құрылымы

Қазақстанның білім беру жүйесі көп деңгейлі, әрі түрлі бағыттар бойынша бөлінген. Оған:

- Бастауыш білім беру: 1-4 сыныптар, балалардың мектепке дайындық деңгейі.
- Негізгі орта білім беру: 5-9 сыныптар, оқушылардың базалық білім алуын қамтамасыз етеді.
- Жоғары орта білім беру: 10-11 сыныптар, мектептегі білім беруді аяқтау.
- Кәсіптік білім беру: техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдары, мамандықты игеруге бағытталған.

• Жоғары білім беру: университеттер мен жоғары оқу орындары, бакалавриат, магистратура, докторантура деңгейлері [7].

Қорытындылай келе қазіргі замандағы білім беру менеджменті – білім беру жүйесінің негізі, ол білім беру мекемелерінің тұрақты дамуын қамтамасыз етеді. Инновациялық тәсілдер, көшбасшылық, кәсіби даму, және мүдделі тараптармен ынтымақтастық білім беру менеджментінің тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді. Білім беру жүйесі әлеуметтік-экономикалық даму үшін маңызды рөл атқара отырып, білім беру менеджментінің дұрыс ұйымдастырылуы мен басқарылуын талап етеді. Білім беру менеджментінің болашағы – саналы білім мен инновацияларды енгізу, білім алушылардың және мұғалімдердің шығармашылық әлеуетін дамыту, және қоғамның білім деңгейін көтеру арқылы жүзеге асырылады [8]. Білім беру менеджменті тек қазіргі заманғы қажеттіліктерге жауап берумен шектелмей, болашаққа бағытталған стратегияларды әзірлеуді талап етеді. Білім беру жүйесінің дамуы үшін ұзақ мерзімді жоспарлар мен жаңашыл көзқарастар қажет. Білім беру менеджерлері өзгерістерге дайын болуы, білім беру процесін үздіксіз жақсартуға ұмтылуы және білім беру ұйымдарының тиімділігін қамтамасыз етуі керек. Білім беру менеджменті адами ресурстарды дамытуға ерекше назар аударады. Мұғалімдердің біліктілігін арттыру, олардың кәсіби дамуына жағдай жасау және инновациялық педагогикалық тәжірибелерді енгізу білім беру сапасының негізі болып табылады. Кәсіби даму бағдарламалары мен тренингтер білім беру ұйымдарының ішінде оңтайлы жағдай қалыптастырады, бұл білім алушылардың білім сапасын жақсартады.

Әдебиеттер тізімі

1. Ақанова, З. (2019). Білім беру менеджменті: теория және практика. Алматы: Мектеп. [<https://bilimdinews.kz/?p=152559>]
2. Сейдахметова, Р. (2021). Қазақстандағы білім беру реформалары және менеджмент. Астана: Назарбаев Университеті баспасы. [<https://bilimdinews.kz/?p=152559>]
3. Әбдіразақова, Қ. (2017). Білім беру ұйымдарындағы басқару процесі. Шымкент: Оқу-әдістемелік орталық. [<https://bilimdinews.kz/?p=152559>]
4. Маркушев, Т. (2020). Қазіргі заманғы білім беру жүйесіндегі инновациялар. Нұр-Сұлтан: Білім және ғылым министрлігі. [<https://bilimdinews.kz/?p=152559>]

5. Хасенова, Л. (2018). Білім беру саласындағы көшбасшылық: теория және тәжірибе. Алматы: Қазақ университеті. [<https://bilimdinews.kz/?p=152559>]
6. Ахметов, М. (2016). Білім беру сапасын басқару жүйесі. Алматы: Білім баспасы. [<https://bilimdinews.kz/?p=152559>]
7. Исақова, Н. (2022). Қазақстандағы білім беру менеджментінің жаңа бағыттары. Қарағанды: Университет баспасы. [<https://bilimdinews.kz/?p=152559>]
8. Садықов, С. (2023). Цифрлық білім беру: теория мен тәжірибе. Нұр-Сұлтан: Сандық Қазақстан. [<https://bilimdinews.kz/?p=152559>]

ГТАХА 06.01.11

Д.Жеңісова, Ф.Совет, А.О. Мусабекова
Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды зерттеу университеті,
Қазақстан Республикасы, Қарағанды қ.
zhenisovadilnaz@mail.ru , sovetfariza@mail.ru

ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТТІҢ ЭКОНОМИКАҒА ӘСЕРІ

Бұл мақалада жасанды интеллекттің қазіргі заманғы экономикаға тигізетін әсері қарастырылады. Жасанды интеллекттің өнімділікке, жұмыс күші мен еңбек нарығына, сондай-ақ инновация мен экономикалық өсуге қалай әсер ететіні талданады. Жасанды интеллекттің еңбек нарығына ықпалының оң және теріс жақтары, жаңа жұмыс орындарының пайда болуы мен дәстүрлі жұмыс орындарының жойылуы мәселелері қарастырылған. Сонымен қатар, ұзақ мерзімді перспективада жасанды интеллекттің экономикалық дамуға тигізетін ықпалының ықтимал сценарийлері талқыланады.

Қазіргі шынайылықтағы цифрлық өзгерістерге байланысты жаңа технологиялардың пайда болуы мен қолданылуының өсу үрдісі байқалуда. Экономикалық және қоғамдық өмірдің барлық салаларына жылдам өзгертін әлемде тиімді әрекет ете алатын интеллектуалды жүйелер енуде.

Цифрлық экономика — бұл мемлекеттік басқару жүйесінің, экономиканың, жаңа бизнес үлгілерінің негізі, төртінші өнеркәсіптік революцияның қозғаушы күші [1, 130-б.].

Жасанды интеллект (ЖИ) — интеллектуалды машиналарды, әсіресе интеллектуалды компьютерлік бағдарламаларды құру ғылымы мен технологиясы [2, 6-б.]. Қазіргі уақытта көптеген роботтар белгілі бір есептеулер негізінде ұйымдық шешімдер қабылдай алады. Мұның мысалы ретінде біздің смартфоньымыздағы «Сири» немесе ресейлік аналогы «Алиса» жасанды интеллект жүйесін айтуға болады.

1980 жылдардың басында есептеу теориясы саласында жұмыс істейтін ғалымдар Барр және Файгенбаум жасанды интеллектті келесідей сипаттады. Жасанды интеллект (ЖИ) — бұл адамның ақыл-ойымен байланысты қабілеттерді орындай алатын интеллектуалды компьютерлік жүйелерді дамытуға арналған информатика саласы, — тілдерді түсіну, оқыту, ойлану, мәселе шешу [3].

Халықаралық электробайланыс одағы (МСЭ, ағылш. The International Telecommunication Union, ITU) McKinsey Global Institute сарапшыларымен бірлесе отырып, жасанды интеллекттің экономикалық әсерін модельдеді. Олар еңбек нарығының автоматизация әсерінен өзгеруі, қызметкерлердің дағдыларына қойылатын талаптардың өзгеруі және жасанды интеллектті жеке ұйымдарда пайдалану қажеттілігі сияқты маңызды факторларды ескерді. Жасанды интеллекттің әлемдік экономикаға ықпалы жеті негізгі бағыт бойынша жүзеге асатын болады:

1. Өндірістің ұлғаюы;
2. Қазіргі бар өнімдер мен қызметтерді алмастыру;
3. Өнімдер мен қызметтерді жаңғырту және кеңейту;
4. Жаһандық ағындардан экономикалық пайда;
5. Құнды қалыптастыру және қайта инвестициялау;
6. Жасанды интеллектті енгізу шығындары;
7. Теріс сыртқы әсерлер.

Жасанды интеллекттің болашақта бәсекеге тікелей әсер етуі мүмкін екендігін ескере отырып, бұл компаниялар, еңбек нарықтары және мемлекеттік экономикалар үшін салдар тудыруы мүмкін. ITU өз зерттеуінде мынадай қорытындыларды шығарды: ЖИ бес топ технологияны біріктіреді [4]:

1. Машиналық көру;
2. Табиғи тіл;