

FTAMP 14.35.05

Г.Т. Алджамбекова<sup>1</sup> – негізгі автор  
Г.К. Наурызбаева<sup>2</sup>  
А.Б. Мусатаева<sup>3</sup> (orcid-0000-0002-2522-943X)

<sup>1</sup>Пед. ғылым. канд., доцент, <sup>2</sup>Аға оқытушы, <sup>3</sup>Оқытушы  
<sup>1,2</sup> F. Дәукеев ат. Алматы Энергетика және Байланыс Университеті,  
Алматы қ, Қазақстан,

<sup>3</sup>С.Сейфуллин ат. Қазақ агротеникалық университеті, Нұр-Сұлтан қ, Қазақстан,  
E-mail: <sup>1</sup>[g.aldzhambekova@aes.kz](mailto:g.aldzhambekova@aes.kz), <sup>2</sup>[g.nauryzbayeva@aes.kz](mailto:g.nauryzbayeva@aes.kz), <sup>3</sup>[asemmus-1985@mail.ru](mailto:asemmus-1985@mail.ru)

## УНИВЕРСИТЕТ СТУДЕНТТЕРІНІҢ КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТЕРІН ДАМУЫ

**Аннотация.** Мақалада зерттеліп отырған тақырып бойынша отандық және шетелдік әдебиеттерге шолу жасалады, оқу процесінде жоғары оқу орындарының студенттерінің, болашақ мамандардың кәсіби құзыреттерін қалыптастырудың қажеттілігі айтылып, дамыту жолдары келтіріледі. Заманауи тұрғыдан алғанда жоғары білікті маман тұлғасы әлеуметтік-экономикалық дамудың негізгі тұлғаларының бірі ретінде қоғамға объективті түрде ықпал ететіндігі ескеріліп, олардың болашақта өз кәсіби қызметтерін сәтті атқаруы үшін кәсіби құзыретінің қазіргі деңгейін дамыту жолдары көзделеді.

**Тірек сөздер:** құзырет, кәсіби құзырет, маман.

**Кіріспе.** Бүгінгі таңда әлеуметтік-экономикалық мәселелерді шешу еліміздің ғылыми-кәсіби әлеуеті деңгейімен анықталады, оның басты құндылығы инженерлік, ғылыми және кәсіби маман болып табылады. Қазіргі заманғы жоғары білікті инженердің тұлғасы әлеуметтік-экономикалық дамудың негізгі тұлғаларының бірі ретінде қоғамға айтарлықтай ықпал етеді.

Құзырет – тұлғаның жұмысын табысты аяқтауы үшін қажетті іскерлік және жеке қасиеттерді, білім мен дағдыларды қоса алғандағы бірқатар факторлар. Басқаша айтқанда, олардың жұмыстарының тиімділігінің көрсеткіштері.

Кәсіби құзырет басшылық құзыреттерді сипаттауда әдеттегідей, жеке қасиеттер мен қабілеттерге емес, арнайы білімдер мен дағдыларға әсер етеді. Жекелеген және көптеген жағдайларда кәсіби құзыреттерді бағалау түрлі қиындықтар туғызады, дегенмен бұл мәселенің өзектілігі күн санап арта түсуде және құзырет моделін дайындау тақырыбы үлкен маңызға ие. Құзырет үлгісі - тұлғаның жұмыстың толық анықтамасына негізделген талаптарының жүйесі. Өз кезегінде құзырет тұжырымдамасы түрлі сипатқа ие, бұл авторлар құзыреттің анықтамаларын әр түрлі пайымдап, бір-бірін толықтыра отырып беруден байланысты.

«Құзыреттілік» термині адамның ұстанымын бағалауға немесе ол өз қызметін жүзеге асыратын кәсіби қызметке қолайлы болуына байланысты пайдаланылады.

Көп жағдайда құзырет және құзыреттілік тұжырымдамасы «кәсібилік» ұғымының орнына жиі пайдаланылады, яғни бұл тұлғаның немесе маманның белгілі бір технологиялар, білімдер және дағдыларға ие болуы және оларды тәжірибеде сәтті пайдалану. Сондай-ақ, «құзыреттілік» ұғымы функционалдық өкілеттіктердің, құқықтар мен міндеттердің бірқатарын

белгілеу қажет болған кезде қолданылады, бұл маманның (қызметкердің) белгілі бір кәсіптік тапсырмаларды шешуге қабілеттілігі.

«Құзыреттілік» ұғымы латын тілінің «competencia» сөзінен шыққан, яғни адам атқаратын жұмыс аясын, өкілеттігін, міндеттері орындауда білімі мен тәжірибесінің ауқымдылығын білдіреді [1].

Энциклопедиялық сөздікке «құзырет» ұғымы белгілі бір салада табысты кәсіби қызмет үшін адамның дайындығын анықтайтын білім, дағды, жеке қасиеттер, практикалық тәжірибе ретінде түсіндіріледі [2].

И.А. Зимняяның ойынша, құзыреттілік - бұл адамның тиісті құзыретке ие болуы, соның ішінде оған деген жеке көзқарасы және қызмет субъектісі, бұл «студенттің шешім шығару әдісі бірінші көзқараста айқын анықталмаған пәнаралық нақты тапсырмаларды шешу үшін когнитивті дағдыларды пайдалану қабілеті», мәселелер тек бір пәннің ғана шеңберінде емес, әр түрлі білім беру салаларында қалыптасады [3]. Әлемдік білім беру тәжірибесінде «құзыреттілік» орталық, негізгі, басты ұғым болып табылады, өйткені адамның құзыреттілігі білімнің зияткерлік және практикалық құрамын біріктіреді; құзыреттілік тұжырымдамасында білімнің мазмұнын түсіндіру идеологиясы «нәтижеден» қалыптасады; ол мәдениет пен қызметтің кең салаларынан біртекті немесе тығыз байланысты білім мен тәжірибені қамтиды.

Ю.Г. Татур өз жұмысында [4] құзыреттілікті былайша тұжырымдайды: «Құзыреттілік - бұл студенттің кәсіби және әлеуметтік салада жемісті шығармашылық (өнімді) табысқа жету үшін өздерінің әлеуетін (білімі, дағдылары, тәжірибесі, жеке қасиеттері және т.б.) жүзеге асыруға ұмтылысы және қабілеті».

Осылайша, адам бойындағы білім жұмысты тиімді орындау үшін дағдылар мен қабілеттердің көмегімен іске асырылуы тиіс, ал кәсіби немесе арнайы (кәсіби) білімдер - қызметкерлердің өз міндеттерін тиімді орындауы үшін қажетті дағдылар мен қабілеттер.

**Зерттеу шарттары мен әдістері.** Кәсіби құзыреттерді дамыту деңгейі, мәселенің күрделілігіне және осы мәселені ойдағыдай шешуге қажетті білім көлеміне байланысты болады. Сондықтан, қарапайым тестілеу (емтихан тестіне ұқсас) кәсіби құзыреттілікті дамыту деңгейін анықтауда тиімсіздеу болып жататын себебі, оған көптеген факторлардың әсер етуінде, негізгі факторлардың бірі - кәсіби қабілеттердің деңгейі.

ЖОО студенттерінің бойындағы кәсіби қабілеттерді қалыптастыру болашақ кәсіби мамандарды даярлауда жетекші орындардың бірі болып табылады және бұл олардың болашақ қызметі жабдықтармен, құралдармен, әр түрлі технологиялармен және ғылыми-техникалық прогреске негізделгеніне байланысты. Кәсіби қабілеттерін жүзеге асыру барысында, олардың өзін-өзі дамытуы және зияткерлік операцияларды қолдана отырып, кәсіби ойлау құралы ретінде кәсіби ойлауды қалыптастыру орын алады. Кәсіби қабілеттің бірнеше аспектілері бар:

- жалпыға бірдей аспект - кәсіби қызметтің әртүрлі түрлеріне қабілеті;

- топтық аспект - жекелеген топтық шараларға бағытталған;

- шағын аспект – мөлшерлі түрде бағытталған.

Кәсіби қабілеттердің сипаттамасы болып төмендегілер табылады:

а) бақылау - ұйымшылдықты, мақсаттылықты, мазмұндылықты және белсенділікті сипаттайтын қабылдаудың ерекше формасы.

ә) кеңістіктік ойлау қабілеті кәсіби қызметке шығармашылық сипат береді. Кеңістіктік ойлау - графикалық белсенділіктің ішкі көрінісі;

б) дерексіз ойлау логикалық байланыстардың ұқсастығын, бейнелі ойлауды, логикалық ойларды айқын түсіну арқылы көрінеді;

в) мануалды ептілік кәсіби қабілеттердің сипаттамасы ретінде кәсіби шеберлікте, құралдармен, аспаптармен, механизмдермен жылдам және нақты жұмыс атқарғанда байқалады;

г) кәсіби қабілеттердің басты сипаттамасы - кәсіби ойлау болып табылады, ол кәсіби мәселелерді тиімді түсінуде және шығармашылықта, шығармашылыққа деген көзқараста көрініс табады.

**Зерттеу нәтижелері.** Кәсіби құзыреттер табысты әрекет ету үшін қажетті білім көлемі және практикада (дағдыларды) білімді қолдану мүмкіндігі бойынша екі бағытта талданады: біріншіден, маманның міндеттері мен функцияларын анықтайтын қолданыстағы нормативтік құжаттарды зерттеу, екінші жағынан - мамандардың білімдерін анықтайтын құжаттар (басшылық қағидалар, компания стандарттары және т.б.).

Сонымен қатар, кәсіби құзыреттер сипаттамасы жалпы құзыреттер үлгісінен бөлек жасалмайды, өйткені құзыреттер бойынша оқыту тек тәжірибе мен дағдыларды жүзеге асыру жағдайында ғана мүмкін және өзара байланысты жеке қасиеттер жиынтығы ретінде анықталады [3]. Сәйкесінше, дамудың әр сатысында кәсіби құзыреттер моделін жасау алгоритмі өз ерекшелігіне ие. Мұнда қызметтік талдау жүргізу ең маңызды болып табылады, өйткені барлық кейінгі нәтижелер оның дәлдігіне байланысты болып келеді. Жұмыс орнында бақылау, құжаттарды, тапсырмаларды талдау және т.б. сияқты әдістердің үйлесімі қолданылады.

Білімді ғана емес, оларды пайдалану мүмкіндігін де бағалау үшін осы мақсатта маманның қызметін моделдеуге арналған арнайы жаттығуларды пайдалану қажет:

- маманның білімін бағалау үшін кәсіптік сауалнама немесе кәсіби тест жүргізу;

- белгілі бір күрделі деңгейдегі кәсіби тапсырмаларды шешу қабілеттілігін бағалауға мүмкіндік беретін арнайы жаттығулар жасау;

- кәсіби тақырыптарды талқылауға байланысты белсенді жаттығулар.

Осылайша, болашақ маманның білім көлемін бағалаймыз; арнайы жаттығудың көмегімен маманның дағдылары мен қабілеттерін, ал белсенді жаттығулардың көмегімен біз білім мен дағдыларды бағалай аламыз.

Құзыреттіліктерді бағалау түрлі жаттығуларда, соның ішінде бірдей жаттығуларда орын алатындықтан, кәсіби құзыреттермен қатар позициялық құзыреттерді де бағалауға болады. Мысалы, кәсіби дағдылар бойынша арнайы жаттығу кезінде ақыл-ой қабілеттерінің деңгейі белсенді жаттығуда, коммуникативтік құзыреттерде бағаланады.

Осылайша, құзыреттерді кешенді бағалай отырып, болашақ маманның қызметіндегі табысты дәл болжауға болады. Мысалға, егер маманның ойлау дағдылары жеткіліксіз болса (құзыреттер, жүйелі ойлау, ойлаудың икемділігі), онда ол тек белгілі бір түрдегі міндеттерді ғана шеше алатын болады. Мұндайда маман белгілі бір алгоритм бойынша қатаң әрекет ететін қалыпты мәселелердің шешімін аз мөлшерде ғана шығарады. Күрделілігі жоғары деңгейдегі мәселелерді шешу үшін оған белгілі бір әдістер мен дағдыларды үйрету қажеттігі арта түседі, шарттарды дербес анықтауды, стандартты емес шешімдерді іздеуді талап ететін күрделі талдамалық тапсырмаларды орындауда түрлі қиындықтар туындауы мүмкін.

**Қорытынды.** Белгілі бір саладағы кәсіби құзыреттерді дамытуда оған нақты білім берумен қатар бірқатар әдістемелер ұсынылуы тиіс, өйткені ақыл-ой қабілеттерінің төмен деңгейі оны осы білімді тәжірибеге енгізуге мүмкіндік бермейді. Керісінше, жоғары ойлау қабілеті бар, бірақ қажетті білімге ие емес адам оқу барысында қажетті дағдылар мен қабілеттерге ие болып жатады, осындай тұлғаны оқытуға, кәсіби құзыреттерді дамыту деңгейін көтеруге күш жұмсау керек.

Сондай-ақ, тікелей араласуға байланысты іс-шараларда байланыс құралдарының шектеулі жиынтығы бар, бірақ кәсіби құзыретті дамытудың жоғары қарқыны бар адам өзінің коммуникативтік құзыреттерін мақсатты түрде дамыту арқылы табысты болады. Сонымен бірге, кәсіби құзыреттерді бағалау қажетті білімдер мен дағдылардағы кемшіліктерді анықтауға және нақты оқыту бағдарламаларын, жеке даму жоспарларын құруға мүмкіндік береді [5].

Осылайша, құзыреттер үлгісі және кәсіби құзыреттерді бағалау жеке көзқарасты тиімдірек іске асыруға мүмкіндік береді:

- жеке жұмысты жоспарлауды тиімді жүргізу;
- мамандарға кадрлық қор қалыптастыру;
- болашақ мамандарды оқыту және дамыту бағдарламаларын әзірлеу;
- жеке даму жоспарларын әзірлеу;
- функционалдық міндеттер өзгерген кезде жаңа қызметтің табысты болуын болжау.

Сәйкесінше, сертификаттау іс-шаралары шеңберінде мамандардың кәсіби құзыреттерін барынша оңтайлы бағалау оларға жүйелі түрде аса тиімділікпен жұмыс жасауға мүмкіндік береді.

#### Әдебиеттер тізімі

1. Каленская, В.П. Педагогическая психология [Текст] / В.П. Каленская. – Симферополь: «Ариал», 2016. – 201 с.
2. Тұрлыбекова, Ж.А. Сөздік. Мемлекеттік қызметкерлерге арналған [Мәтін] / Ж.А. Тұрлыбекова, Ұ.К. Каюпова. – Алматы: «Сардар», 2015. – 288 б.
3. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования [Текст] / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – №5. – С. 34-42.
4. Татур, Ю.Г. Высшее образование: методология и опыт проектирования [Текст]: учебно-методическое пособие / Ю.Г. Татур. - М: Логос, 2006. – 264 с.
5. Атлягузова, Е.И. Формирование базовых компетенций студентов технического профиля [Текст]: дисс... канд. пед. наук / Е.И. Атлягузова. - Тольятти, 2011. - 272 с.

Мақала редакцияға 13.04.22 түсті.

**Г.Т. Алджамбекова<sup>1</sup>, Г.К. Наурызбаева<sup>1</sup>, А.Б.Мұсатаева<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Алматынський университет энергетикасы және байланысының атындағы университеті,  
Алматы, Қазақстан

<sup>2</sup>С.Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық университеті,  
Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ВУЗА**

**Аннотация.** В статье дается обзор отечественной и зарубежной литературы по изучаемому вопросу, необходимость формирования технических компетенций у будущих специалистов, студентов высших учебных заведений. Принимая во внимание тот факт, что высококвалифицированная личность в современном мире оказывает объективное влияние на общество, на сегодняшний день необходимо будущим специалистам повышать свой нынешний уровень компетенции в учебном процессе, чтобы добиться успеха в своей профессиональной деятельности в будущем.

**Ключевые слова:** компетенция, техническая компетенция, специалист

**G.T. Aldzhambekova<sup>1</sup>, G.K. Naurzybayeva<sup>1</sup>, A.B. Mussatayeva<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>*G.Daukeev Almaty University of Power Engineering and Telecommunications,  
Almaty, Kazakhstan*

<sup>2</sup>*S.Seifullin Kazakh Agro Technical University, Nur-Sultan, Kazakhstan*

#### **DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCES OF UNIVERSITY STUDENTS**

**Abstract.** The article provides an overview of domestic and foreign literature on the subject under study, the need for the formation of technical competencies among future specialists, students of higher educational institutions. Taking into account the fact that a highly qualified person in the modern world has an objective impact on society, today it is necessary for future specialists to increase their current level of competence in the educational process in order to succeed in their professional activities in the future.

**Keywords:** competence, technical competence, specialist.

#### **References**

1. Kalenskaya V.P. Pedagogical psychology. - Simferopol: "Arial", 2016. – 201 p. [in Russian].
2. Turlybekova Zh.A., Kayupova U.K.. Dictionary. For civil servants. - Almaty: "Sardar", 2015. – 288 p. [in Kazakh].
3. Zimnyaya I.A. Key competencies - a new paradigm of the result of education // Higher education today. - 2003. - No.5. - P.34-42. [in Russian].
4. Tatur Yu.G. Higher education: methodology and design experience. Teaching aid. M: Logos, 2006. – 264 p. [in Russian].
5. Atlyaguzova E.I. Formation of basic competencies of technical students: diss. cand. ped. Sciences. Tolyatti, 2011. – 272 p. [in Russian].