Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі
«Кәсіпқор» Холдингі» коммерциялық емес акционерлік қоғамы

**ГОТТИНГ В.В., КВИТКО Е.М.,
АЛГАЗИНА Н.В., СКОРОМНЫЙ И.В.**

«КЕЙС-СТАДИ» ПРАКТИКУМЫ ТҮРІНДЕГІ ОҚУ ҚҰРАЛЫН ӘЗІРЛЕУ ӘДІСТЕМЕСІ

0104000 – «Кәсіптік оқыту (салалар бойынша)» мамандығы бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру жүйесі үшін өзектендірілген типтік оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша оқу құралы ретінде әзірленді

Нұр-Сұлтан, 2019

ӘОЖ 378
КБЖ 74.58
К28

«Кейс-Стади» практикумы түріндегі оқу құралын әзірлеу әдістемесі» оқу құралы. Готтинг В.В., Квитко Е.М., Алгазина Н.В., Скоромный И.В. – Нұр-Сұлтан: «Кәсіпқор» Холдингі» коммерциялық емес акционерлік қоғамы, 2019

ISBN 978-601-333-833-0

Оқу құралы 0104000 – «Кәсіптік оқыту (салалар бойынша)» мамандығы бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру жүйесі үшін өзектендірілген типтік оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша оқу құралдарын әзірлеу бойынша «Кәсіпқор» Холдингі» КЕАҚ-ның мемлекеттік тапсырмасын іске асыру шеңберінде әзірленді. Оқу құралында кәсіптік білім беруде кейс-стади әдісі арқылы сабақ берудің теориялық және практикалық ережелері сипатталған. Қаралатын мәселелердің ішінде: кейстердің құрылымы мен типтері; кейстерге қойылатын талаптар; оларды құру қағидалары; кейс-стади әдісі арқылы оқу процесін ұйымдастыру. Кітап оқу процесінде кейстер мен әдістемелік нұсқауларды пайдалану мысалдарын қамтиды.

Оқу құралы оқытушыларға, студенттерге, педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру курстарының тыңдаушыларына арналған практикалық нұсқаулық болып табылады.

ӘОЖ 378
КБЖ 74.58

Рецензенттер:

- Талдықорған жоғары политехникалық колледжі, «Кәсіптік білім беру» бейіні бойынша оқу – әдістемелік бірлістігі;
- «Теміртау жоғары политехникалық колледжі» КМҚК.

«Оқулық» Республикалық ғылыми-практикалық орталығымен ұсынылған

© КеАҚ Холдинг «Кәсіпқор», 2019
«Delta Consulting Group» ЖШС аударған

МАЗМҰНЫ

АНЫҚТАМАЛАР..... 4
БЕЛГІЛЕНУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР..... 5
КІРІСПЕ..... 6
1 Оқу құралын әзірлеу әдістемесі..... 9
2 Кейс-стади практикумын әзірлеу әдістемесі…… 11
2.1 Кейстерді тағайындау және әзірлеу..... 11
2.1.1 Кейс-стади әдісін құру тарихы..... 11
2.1.2 Кейс-стади әдісінің мәні және кейстердің жіктелуі…… 17
2.1.3 Кейс-стади әзірлеу технологиясы..... 31
2.2 Кейс-стади әдісі тәртібінде оқу іс-әрекетін ұйымдастыру..... 40
2.3 Кейс-стади әдісін қолдана отырып, кейстер мен оқу сабақтарының мысалдары..... 56
2.3.1 Өндірістік оқыту шеберлері қызметінің педагогикалық құраушы контекстіндегі кейс мысалдары 57
2.3.2 Нақты мамандандыру үшін кейстер мысалдары..... 90
2.3.3 Кейс-стади әдісін қолдана отырып, теориялық және өндірістік оқыту сабақтарын әдістемелік өңдеу…… 101
ҚОРЫТЫНДЫ..... 117
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ..... 119
Глоссарий..... 125
А қосымшасы..... 130
Б қосымшасы..... 131
В қосымшасы..... 137

АНЫҚТАМАЛАР

Осы оқу құралында тиісті анықтамалары бар келесі терминдер қолданылады:

Жағдай – белгілі бір қайшылықтарды қамтитын және тұрақсыздықтың жоғары дәрежесімен сипатталатын жай-күйі;

Кәсіби құзыреттілік – берілген қызмет түрінің мақсатын жүзеге асыру үшін жеткілікті білім, білік, тәжірибе деңгейін, сондай-ақ маманның адамгершілік ұстанымын көрсететін, іскерлік және жеке қасиеттерінің интегралдық сипаттамасы;

Кәсіптік оқыту педагогі – техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінде студенттерді, сондай-ақ өндірісте білікті жұмысшыларды кәсіби даярлау бойынша педагогикалық, оқу-өндірістік және ұйымдастыру-әдістемелік қызметті жүзеге асыратын жоғары білімді маман (кең педагогикалық бейін, өндірістік оқыту шебері және арнайы пәндер оқытушысы қызметін қоса атқару қабілеті);

Кейс-стади – нақты міндеттер-жағдайларды шешу жолымен оқуға негізделген белсенді проблемалық-ситуациялық талдау әдісі (кейстерді шешу);

Өндірістік оқыту шебері – ТжКБ білім беру ұйымдарында білім алушыларды өндірістік оқыту мен кәсіптік практиканың негізгі ұйымдастырушысы;

Педагогикалық жағдай – педагог арнайы қоятын және педагогикалық процесте кенеттен пайда болатын жағдайлар мен мән-жайлардың жиынтығы;

Педагогикалық міндет – шындықты тану және қайта құру үшін оған белгілі бір мақсатпен енгізілген ұғымды педагогикалық жағдай;

Талдау – объектіні бөлікке ойда бөлу, ғылыми зерттеу;

Тапсырманы шешу – оның бастапқы күйден талап етілетін күйге ауысуына себепші міндет мәніне әсер етуі.

БЕЛГІЛЕНУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

Осы оқу құралында мынадай белгіленулер мен қысқартулар қолданылады:

ECCH	–	European Case Clearing House
IATP	–	Internet Access and Training Program
IESE	–	Instituto de Estudios Superiores de la Empresa
IMB	–	Менеджментті дамыту институты
INSEAD	–	The Business School for the World
WS	–	WorldSkills
МЖМБС	–	Мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты
т. б.	–	тағы басқа
КОКП	–	Кеңес Одағының Коммунистік партиясы
НЖ	–	нақты жағдай
MBA	–	Master of Business Administration
НАСА	–	Аэроғарыш және ғарыш кеңістігін зерттеу жөніндегі ұлттық басқарма
ОЖ	–	операциялық жүйе
КҚ	–	кәсіби құзыреттер
КМ	–	кәсіби модуль
БҚЕ	–	бағдарламалық қамтамасыз ету
БАҚ	–	Бұқаралық ақпарат құралдары
КСРО	–	Кеңестік Социалистік Республикалар Одағы
АҚШ	–	Америка Құрама Штаттары
ТжКБ	–	техникалық және кәсіптік білім беру
ТжКОБ	–	техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім
ОӨЖ	–	оқу-өндірістік жұмыс

КІРІСПЕ

Қазақстан Республикасын әлемдік қоғамдастық нарықтық экономикасы бар мемлекет ретінде мойындады. Бұл тұрғыда білім беру жүйесінің, адам ресурстарының қоғамдық даму деңгейінің, экономикалық қуат пен елдің ұлттық қауіпсіздігінің өлшемдері ретіндегі рөлі мен маңызы артады.

Ұлт Көшбасшысы Н. Ә. Назарбаев «Қазақстан-2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» жолдауында білім және ғылым саласындағы басымдық бөлінді: «Білім және кәсіби дағдылар – қазіргі заманғы білім беру, кадрларды даярлау және қайта даярлау жүйесінің негізгі бағдарлары» [1].

Қазіргі қоғам заманауи білімді, адамгершілік, іскер адамдарды талап етеді, олар өз бетінше шешім қабылдай алады, қоғам өміріне барынша өзін-өзі жүзеге асыру және пайдалы қатысу үшін ақпаратты таба алады, талдайды, құрылымдайды және тиімді пайдалана алады; ынтымақтастыққа қабілетті, серпінділігімен, ұтқырлығымен, конструктивтілігімен және кәсібилігімен ерекшеленеді.

Қазақстан Республикасының «Білім туралы» заңымен (2007 жылғы 27 шілдедегі №319-III, өзгерістер мен толықтыруларымен) [2] білім беру мекемелерінің педагогтарына ең оңтайлы нұсқаны қолдануға мүмкіндік беретін оқыту формаларын, әдістерін, технологияларын таңдауда вариативтілік принципі бекітілді; кез келген модель бойынша педагогикалық процесті құрастыру. Ескі білім беру мазмұнының орнына жаңасы келді, ол білім алушыға оқу қызметінің субъектісі ретінде, өзін-өзі белсендіруге, көрсетуге және жетілдіруге ұмтылған, дамып келе жатқан жеке тұлға ретінде қарайды.

Осыған байланысты интерактивті оқыту әдістерін басым пайдалануға бағытталған оқытудың жаңа білім беру тәжірибесін құруға оқыту процесінің бағдары ерекше өзектілікке ие болады. Мұндай әдістердің бірі кейс-стади болып табылады, ол басқа әдістермен бірге қажетті кәсіби және әлеуметтік құзыреттерді алуға мүмкіндік береді. Бұл әдіс студенттер тарапынан оң қарым-қатынасты жаулап алады, олар бастамашылық танытуға, теориялық ережелерді меңгеруде дербестікті сезінуге және практикалық дағдыларды меңгеруге мүмкіндік беретін әдіс деп санайды. Жағдайды талдау студенттердің кәсіпқойлығына қатты әсер етеді, олардың өсуіне ықпал етеді, оқуға деген қызығушылықты және позитивті уәждемені қалыптастырады [3].

Модульдік-құзыреттілік тәсіл негізінде 0104000 – Кәсіптік оқыту (салалар бойынша) мамандығы бойынша типтік оқу жоспары мен оқу бағдарламасына сәйкес әзірленген осы оқу құралы «кейс-стади» түрінде практикалық тапсырмалар үшін практикум әзірлеу әдістемесін қамтитын тәжірибелік, оқу-әдістемелік басылым болып табылады.

Колледжде болашақ өндірістік оқыту шеберлерінің кәсіби дайындығына арналған жекелеген практикалық тапсырмалар (кейстер) оқу құралын білім беру бағдарламасында қарастырылған ақпаратты

толықтыруға, кеңейтуге және тереңдетуге бағытталған оқу материалы ретінде пайдалануға мүмкіндік береді.

Осы оқу құралын әзірлеу өзекті болып табылады, өйткені 0104000 – Кәсіптік оқыту (салалар бойынша) мамандығы бойынша өзектілендірілген үлгілік оқу бағдарламасы бойынша арнайы әзірленген және сынақтан өткізілген оқулықтардың жетіспеушілігі байқалады, ал қолда бар оқу әдебиеті студенттер мен өндірістік оқыту шеберлерінің қажеттіліктерін толық қанағаттандырмайды.

Осы оқу құралының құрылымы мен мазмұны келесі кәсіптік модульдерді оқыту нәтижелеріне бағдарланған:

– КМ 08. Өндірістік оқытуды әдістемелік қамтамасыз етуді жүзеге асыру;

– КМ 09. Өндірістік оқыту әдістемесін қолдану арқылы сабақтар өткізу;

– КМ 10. Білім алушыларды әлеуметтік құндылықтар жүйесіне тарту;

– КМ 11. Білім алушылардың білім беру мазмұнын меңгеру деңгейін зерттеу, білім беру ортасын зерттеу;

– КМ 12. Кәсіби қоғамдастықпен және барлық мүдделі тараптармен өзара іс-қимылды жүзеге асыру.

Оқу құралының мақсаты – өндірістік оқыту шеберінің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыратын оқу модульдері мен арнайы пәндерді оқуға жәрдемдесу.

Міндеттер:

– мамандық бойынша білім беру бағдарламасының нәтижелеріне қол жеткізуге жәрдемдесу;

– болашақ өндірістік оқыту шеберлерінің педагогикалық ойлауын дамыту;

– білім алушылардың мамандық бойынша психологиялық-педагогикалық және оқу-әдістемелік білім мен дағдыларды меңгеру тиімділігін арттыру.

Кейс-стади әдісі басқа белсенді оқыту әдістерінен өзінің әмбебаптығымен ерекшеленеді. Ол тек жекелеген сабақтарды ғана емес, тұтас оқу блоктарын, курстар мен бағдарламаларды қалыптастыруға мүмкіндік бере отырып, барлық оқу процесінің негізін қалыптастыра алады. Кейс-стади әдісі негізінде оқу процесі тиімді болуы үшін екі жағдай қажет: жақсы кейс және оқу процесінде оны пайдаланудың белгілі әдістемесі. Осыған орай, ұсынылған оқу құралында тікелей кейс-стади әзірлеу әдістемесі ұсынылады.

Әдістің мәнін жақсы түсіну үшін оның оқу үрдісінде пайда болу және қолдану тарихы қарастырылады. Оның мәні жан-жақты баяндалады және осының негізінде кейстерді құрудың толық сипаттамасы берілген. Кейстерді шешу бойынша сабақ өткізудің сипаттамасы, құрылымы мен әдістемесі, оқушылардың жұмысын бағалау сипатталған.

Оқу құралы кейстердің толық мәтінді мысалдарымен және оларды оқыту бойынша әдістемелік нұсқаулармен толықтырылды.

Ұсынылған материалдарды зерттеу кәсіби білім беру педагогының қолына кәсіби деңгейдегі дидактикалық материалдарды жасаудың сенімді және тиімді құралын береді, ал кейс-стади әдісі арқылы оқитын студент кейс аясында нақты мәселелерді шеше отырып, тікелей жұмыс орнында қажет болатын тәжірибені алады. Өз білімін аяқтаған кезде жас маман өзінің кәсіби қызметін сәтті бастау үшін қажетті жеткілікті практикалық тәжірибеге ие болады. Бұл еңбек қызметінің басталуына байланысты бейімделу кезеңіне талап етілетін уақытты едәуір қысқартуға мүмкіндік береді.

Осылайша, осы әдісті қолдану кәсіби білімнің практикалық құндылығын айтарлықтай арттыруға мүмкіндік береді деп пайымдауға барлық негіздер бар [3].

Оқу құралын әзірлеу әдістемесі «кейс-стади» түріндегі практикалық тапсырмаларға арналған практикум мысалында ұсынылған. Оқу құралы мынадай бөлімдерден тұрады: «Оқу құралын әзірлеу әдістемесі», «Кейстерді тағайындау және әзірлеу», «Кейс-стади әдісі тәртібінде оқу қызметін ұйымдастыру», «Кейс-стади әдісін қолдана отырып, кейстер мен оқу сабақтарының мысалдары».

Авторлар практикалық педагогикалық тәжірибені пайдалану, теорияны баяндаудың қысқаша мазмұны, түсінуге қолжетімділік, мазмұн құрылымының қисындылығы мен нақтылығы, кейстер мысалдары және оқу құралында ұсынылған басқа да пайдалы ақпарат ТжКБ оқу орындарының білім беру үдерісінде оқу кейстерін әзірлеуге және қолдануға септігін тигізеді деп үміттенеді.

1. Оқу құралын әзірлеу әдістемесі

Оқу құралын практикум түрінде жазуды бастау үшін оның басылымның қай тегі мен түріне жататынын түсіну қажет. «Ақпараттандыру, кітапхана және баспа ісі бойынша стандарттар жүйесі. Басылымдар. Негізгі түрлері. Терминдер мен анықтамалар» (МЕМСТ 7.60-2003) Мемлекетаралық стандартына сәйкес оқу құралы басылымның осы түрі ретінде ресми бекітілген оқулықты толықтыратын немесе ішінара не толықтай алмастыратын оқу басылымы болып табылады.

Оқулық - оқу бағдарламасына сәйкес келетін және басылымның осы түрі ретінде ресми бекітілген оқу пәнін, оның бөлімін, бөліктерін жүйелі түрде баяндайтын оқу басылымы (МЕМСТ 7.60-2003).

Практикум - өткен материалды меңгеруге ықпал ететін практикалық тапсырмалар мен жаттығуларды қамтитын оқу басылымы (МЕМСТ 7.60-2003).

МЕМСТ-та ұсынылған анықтамалардан оқу құралы пәннің оқу бағдарламасына сәйкес келуі немесе оны толықтыруы тиіс және білім алушылардың аудиториялық, сондай-ақ аудиториядан тыс жұмыста, мысалы, өз бетінше оқу (үй тапсырмасын дайындау, дәрістер т. б.) кезінде оқу пәнін меңгеру мақсатында әзірленеді деген қорытынды жасаймыз.

Бастапқыда болашақ оқу құралының жоспарын негізгі сұрақтар мен тезистер түрінде жасау қажет. Бұл схема оңай өзгертуге болатын оқу басылымының негізі болады.

Оқу құралының жоспарын жасап, негізгі материалды жинауға кірісеміз, ол дидактикалық қағидаттарға – ғылымилыққа, жүйелілікке, бірізділікке, яғни «қарапайымнан күрделіге», баяндаудың қолжетімділігіне, көрнекілікке және т. б. сәйкес келуі тиіс. Осылайша, барлық контенттің жақсы құрылымы, қиысыны болуы тиіс және қабылдауға түсінікті болуы керек. Бұл ретте баяндау тіліне ерекше назар аудару қажет. Ол білім алушылардың жас ерекшеліктеріне, дайындық деңгейіне сәйкес келуі керек, оларды қабылдауға күрделі болмай, мүмкіндігінше, негізгі сәттерді бөле отырып, қарапайым сөйлемдер мен сөздерден тұруы қажет. Оқу құралының теориялық материалын арнайы терминдермен және шетелдік сөздермен толықтырмауға тырысыңыз. Алайда, бұл мәтінде терминология болмауы тиіс дегенді білдірмейді. Кәсіптік лексиканы қолдану кезінде ұғымдардың мағынасын міндетті түрде жақшада немесе сілтемелерде ашу керек. Оқу құралын жазу кезінде оның студенттерге де, оқытушыларға да бағытталуы мүмкін екендігін ескеру қажет. Бұдан басқа, мәтінде материалды оңай қабылдауға және қызықты етуге көмектесетін суреттер, иллюстрациялар, фотосуреттер, схемалар, кестелер және т.б. болуы тиіс.

Оқу құралының материалдарын түсініп, есте сақтауды жақсарту мақсатында оның әрбір бөліміне, тарауына білімді өзіндік бақылау, икемдерді меңгеруге және/немесе бекітуге арналған сұрақтар мен тапсырмалар таңдалуы мүмкін (мысалы, тапсырмаларды шешу,

жаттығуларды орындау және т.б.). Білім алушылардың терминологиялық лексиканы, ғылым тілін меңгеру мақсатында оқу құралында терминдер сөздігі, глоссарий болуы мүмкін.

Оқу құралын құрастыру кезінде практикамен тексерілген өз құрылымы бар екенін есте сақтау қажет. Оқу құралының міндетті элементтері: тақырып бөлігі, мазмұны, кіріспе, мәтін (контент), қорытынды, пайдаланылған әдебиеттер тізімі. Негізгі құрылымдық элементтерден басқа, оқу құралында алғысөз, бақылау сұрақтары мен тапсырмалар, терминдер сөздігі немесе глоссарий, қосымшалар және басқа да құрамдастар болуы мүмкін.

Оқу құралының құрылымын қарастырайық.

Титулдық бөлігі – мұқабаны және титулдық бетті қамтиды, онда мекеменің атауы (ведомстволық тиістілігі және оқу құралының әзірленген жері), атауы және әзірленген жылы көрсетіледі. Титулдық парақтың кері жағында автор (лар) және рецензенттер туралы мәліметтер, аңдатпа болады.

Оқу құралының барлық тақырыптары міндетті түрде беттерді көрсете отырып, жұмыстың басында да, соңында да ұсынылуы мүмкін Мазмұнға енгізіледі.

Оқу құралының тақырыптары басылымның атауын қайталамауы міндетті шарт болып табылады.

Оқу құралы кіріспеден бөлек, алғысөзді де қамтуы мүмкін. Алайда, көбінесе ол тек кіріспеден тұрады. МЕМСТ 7.0.3-2006 бойынша алғысөз - бұл шығарманың мазмұны мен құрылымының мақсаттары мен ерекшеліктері түсіндірілетін басылымның басында орналастырылатын ілеспе мақала. Алғысөзде әрбір тараудың қысқаша мазмұны мазмұндалуы мүмкін (МЕМСТ 7.0.3-2006).

Кіріспе (МЕМСТ 7.0.3-2006 бойынша) – бұл басылымның негізгі мәтінінің бастапқы тарауы болып табылатын және оқырманға шығарманың проблематикасын (МЕМСТ 7.0.3-2006) түсіндіретін, бұл ретте оның өзектілігі, маңыздылығы негізделетін құрылымдық бөлігі. Пәнді оқыту мақсаты мен міндеттері баяндалуы мүмкін.

Оқу құралының негізгі бөлігі мазмұн тармақтарына сәйкес келетін материалды қамтиды. Жұмыстың мәтіні құрамдас бөліктерге – бөлімдерге, кіші бөлімдерге, тарауларға, параграфтарға және т. б. бөлінеді.

Теориялық материалдың әрбір үлкен бөлігі (бөлімдер, кіші бөлімдер, тараулар, параграфтар) бақылау сұрақтарымен және тапсырмалармен бекітілуі мүмкін.

Қорытындыда баяндалған ақпарат жалпыланып, оқу құралы авторының (авторларының) негізгі тұжырымдары келтіріледі.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі оқу құралын жазу кезінде материалдары қолданылған библиографиялық деректерден тұрады. Әдебиеттер тізімі әдетте қорытындыдан кейін орналасады, бірақ тараудан, бөлімнен және т. б. кейін орналасуы мүмкін.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі, автордың таңдауы бойынша, алфавит бойынша немесе басқа да (жүйелі, хронологиялық және т.б.) құжаттарды реттеу әдісі бойынша қойылады.

Оқу құралына оқу басылымының негізгі мәтініне толықтыру болып табылатын қосымшалар, мысалы, кестелік мәліметтер, схемалар, сабақтарды әзірлеу әдістемесі және т. б. енгізілуі мүмкін. Әртүрлі анықтамалық материалдармен, сөздіктермен, глоссарийлермен толықтырылуы мүмкін.

Оқу құралының тақырыбына сәйкес оқу құралының әдістемелік әзірлемесі кейс-стади практикумын әзірлеу мысалында ұсынылған және «Кейстерді тағайындау және әзірлеу», «Кейс-стади әдісі тәртібінде оқу қызметін ұйымдастыру», «Кейс-стади әдісін қолдана отырып, кейстерді және оқу сабақтарының мысалдары» бөлімдерінен тұрады.

2. Кейс-стади практикумын әзірлеу әдістемесі

2.1 Кейстерді тағайындау және әзірлеу

2.1.1 Кейс-стади әдісін құру тарихы

Соңғы жылдары қазақстандық білім беруді жаңғырту курсына байланысты оқытудың тиімді әдістерін, оның ішінде кейс-стади де енгізу жүріп жатыр.

Кейс-стади әдісінің пайда болу тарихын Ю. П. Сурминнің және Н.П. Адонинаның жетекшілігімен жүргізілген зерттеу материалдары бойынша қарастыра отырып, оның негіздері ежелгі дәуірде пайда болғанын айтуға болады. Әңгіме, полемика және дискуссиялар арқылы оқыған кезде.

Алғашқы антикалық кейсологтардың бірі – Сократты бөліп айтуға болады, Диоген Лаэртский айтқандай, ол бірінші болып риториканы оқытумен айналысып, өмір салты туралы пайымдай бастады [6]. Сократтың оқушылармен эвристикалық сұхбаттары, оппоненттермен дау әлі күнге дейін оларды оқытуда қолдану ретінде кәсіби қызығушылық тудырады. Кейс-стади Ю. П. Сурминнің [4] қазіргі заман әдістерінің арғы аталарына Соломон патшасын, Иса Мәсіхті, гениальды притчтерді жатқызады.

Қазіргі заманғы кейс-стади әдісін Бостонның Гарвард бизнес мектебінің (Harvard Business School Boston (HBS) құқық факультетінде оқу үрдісінде Христофор Колумб Лэнгделл қолданған.

Гарвард құқық мектебін бітіргеннен кейін Лэнгделл онда ғылыми қызметкер және кітапханашы ретінде өз жұмысын жалғастырды. 1870 жылы Гарвард Президенті Чарльз Уильям Элиот оны құқық мектебінің деканы етіп тағайындады, және Заңтану бойынша үлкен кітапханалық материалды зерттеген Лэнгделл кейс-стади әдісін тез арада дамытуға кірісті. Ол студенттерге бастапқы көздермен (сот істерімен, апелляциялық соттың шешімдерімен және т. б.) жұмыс жасауда сынамалар мен қателер әдісін дамыта отырып, Сократ әдісін қолдануды ұсынды. Содан кейін өз қорытындыларын жасау, өз түсіндірулері мен талдауларын ұсыну.

Лэнгделл тәсілі индуктивті эмпиризммен дәстүрлі оқытудан (дәрістер, семинарлар және т. б.) ерекшеленді, бұл жаңашылдық үлкен қарсылықпен кездесті. Оның алғашқы үш жыл ішінде декан болып жұмыс істеген кезінде студенттер саны 165-тен 117-ге дейін төмендеді, бірақ Ч.Элиот қолдауының арқасында Лэнгделл 1895 жылға дейін декан болып қалды. Сол кезде әдіс Гарвардта ғана емес, сонымен қатар басқа алты заң мектептерінде де бекітілді [5].

1912 жылы «Master of Business Administration» (MBA) («Іскер әкімшіліктендіру магистрі») бірінші бағдарламасына міндетті курс – «Бизнес жүргізу өнері» жағдаяттық талдау әдісі енгізілді. Осы курсқа өз бизнесінің иелері өздерінің тәжірибесінен туындайтын мәселелерді талқылау және ұсыну мақсатында шақырылды. Екі күннен кейін әрбір студент мәселенің

талдамалы талдауын және ұсынылған шешімді қамтитын жазбаша есеп берді, бизнесмен осы есептерді топпен талқылады [5].

Кейс-стади әдісінің қарқынды дамуы 1919 жылы банкир, жаңа декан Уоллес Донэмнің (Wallace B. Donham) келуімен басталды, оның екі білім саласын (құқық және бизнес) біріктіруі, кейс-стади әдісін білуі оқытушыларға «кейстерді коллекциялауға» деген дәріс тәсілін қайта қарауды және олармен жұмыс жасауды ұсынуға мүмкіндік берді. Жұмыс әдістерін қайта қараған алғашқылардың бірі – Коупленд (Copeland) болды, оның маркетинг бойынша іш пысарлық дәрістеріне студенттер наразылық түрінде «топыр» ұйымдастырды. Кейс-стади әдісімен жұмыс жасағаннан кейін Коупленд сабақтарында тәртіп қалпына келтірілді. Содан кейін Донэм Мельвин Коуплендті оқулықтың орнына «Іскерлік мәселелер» коллекциясын басып шығаруға сендірді. Кейстердің алғашқы топтамасы 1921 жылы «Гарвард университетінің бизнес туралы есептерінде» жарияланды, ал 1922 жылы 85 оқу орны оларды өз жұмысында қолдана бастады. Сондай-ақ, Донэм кейс-стади әдісін оқыту бойынша бірқатар сабақтар ұйымдастырды, содан бері Гарвард осы әдісті насихаттаушы болып саналады (кейстер коллекцияларының басылымдары: 1931, 1953, 1954, 1969, 1981, 1990-жылдары, сондай-ақ оқытушыларды оқыту бойынша семинарлар, шеберханалар) [7].

Гарвардпен қатар жағдайды зерттеу әдісін Чикаго социология мектебі дамытты. «Мектеп американдық өмірінде басым болатын протестанттық діни дәстүрге, әлеуметтік тұрғыдан – реформизм идеясына, ал гносеологиялық тұрғыдан – эмпиризмге сүйенді. Мектептің әдіснамалық ұстанымдарына прагматизм философиясы елеулі әсерін тигізді. Оның авторы осы жылдары Чикаго университетінде жұмыс істеген» [8]. 1910 жылдан бастап мектеп кейс-стадиді жеке эмпирикалық объект (жағдай) мысалында әлеуметтік феноменді терең, толық және кешенді талдауға бағытталған зерттеу стратегиясы ретінде пайдаланды, оның ішінде бақылау, бейресми сұхбат, құжаттар мен есептерді оқу әдістері . Кейс-стади әдісін макросоциологиялық зерттеуде қолдану жағдайды талдаудың түрлерін бөліп алуға мүмкіндік берді: проблемалық, себеп-тергеу, прагматикалық, аксиологиялық, жағдаяттық, болжамалы, ұсыныстық, бағдарламалық-мақсатты [9].

Уақыт өте келе кейс-стади әдісі белгілі бір дәрежеде АҚШ-та ғана емес, басқа елдерде де оқу бизнес-бағдарламаларының басым көпшілігінде қолданыла бастады [4].

Мысалы, Еуропалық білім беруде кейс-әдісті қолдану бойынша ең танымал Гарвардтың XX ғасырдың басында негізгі идеяларын қаруландыруға алған, бірақ өз жолымен дамып келе жатқан Манчестер бизнес мектебі болды. Манчестер дәстүрінде жағдайды сипаттау неғұрлым қысқа, ал шешім мүлдем ашық және топтық пікірталас барысында жасалады. Қазіргі кезеңде Манчестер мектебі жұмыс істеп тұрған компанияларда нақты бизнес-кейстерді шешуге студенттерді тартуға мүмкіндік беретін кейстерді теориялық зерттеуден практикалық интерактивті оқытуға кетіп қалады.

Студенттерді қандай да бір нақты қиындықтарды бастан кешіріп жатқан компанияларға практикаға жіберіп, олардың алдына проблеманы шешу жолын тауып, оны жүзеге асыру міндетін алдарына қояды [5].

Қазіргі кезеңде ситуациялық есептерді қолдану тек бизнесте, медицинада, социологияда ғана емес, адам білімінің барлық салаларында жүзеге асырылады. Әртүрлі ғылымдардың оқытушылары кейс-стади әдісін жағдайды зерттеу бойынша мамандандырылған курс ретінде емес, сабақта оқыту технологиясы түрінде қолданады (кейс-технология). Әлемнің көптеген елдерінің түрлі ұйымдары (институттар, университеттер және т. б.) кейстердің өз коллекцияларына ие.

Н. Павельеваның зерттеу материалдары бойынша, 1991 жылға дейін кейстерді жинау және тарату бойынша жетекші ұйым The Case Clearing House of Great Britain and Ireland болды, ол 1973 жылы 22 ЖОО-ның бастамасымен ұйымдастырылған және 1991 жылы European Case Clearing House (ECCH) болып өзгертілді. Қазіргі уақытта ЕСЖН құрамына әлемнің әртүрлі елдерінде орналасқан 340-қа жуық ұйым кіреді, олардың ішінде The Harvard Business School Publishing, швейцариялық Лозаннадағы менеджментті дамыту институты (IMB), INSEAD, Франциядағы Фонтенбло, Испаниядағы Барселонадағы Iese Business Schoo, Англиядағы Лондон бизнес мектебі, сондай-ақ Кранфилдегі менеджмент мектебі. Осы өкілдерде кейстердің жеке коллекциясы бар, бұл ретте тек ЕТБЖ-ға оларды тарату құқығы бекітілген.

Н. Павельеваның пікірінше [10], бүгінгі күні кейс-стади әдісі оқытуда жетекші позицияларды жеңіп алды, бизнес-білім берудің шетелдік тәжірибесінде белсенді қолданылады және студенттерді типтік мәселелерді шешу дағдыларына оқытудың ең тиімді тәсілдерінің бірі болып саналады. Осылайша, орта есеппен Батыс ЖОО-да типтік жағдайларды талдауға оқу уақытының 35-40% арналады. Чикаго университетінің бизнес мектебінде кейстердің үлесіне уақыттың 25%, Колумбия университетінің бизнес мектебінде-30 %, Уортонда – 40% тиесілі. Осы әдіс бойынша сабақтарға бөлінген сағаттар саны бойынша жетекші орында оның «алғашқы ашушысы» – Гарвард [11], онда нақты кейстерді талдау үшін оқу уақытының 90%-ы бөлінеді. Гарвард әдісі бойынша ситуациялық оқыту – бұл тыңдаушылардың бейнематериалдарды, компьютерлік және бағдарламалық қамтамасыз етуді қолданумен өткізілетін қарқынды тренингі. Гарвардтың немесе кез келген басқа бизнес-мектеп орташа статистикалық студенті оқу барысында жүздеген кейстерді өңдейді. Жыл сайын Гарвардта кейстер коллекциясына жүздеген жаңа кейстер, әдістемелік құралдар мен толықтырулар шығарылады. Ситуациялық оқытуға басым көңіл бөлетін, Солтүстік Американың танымал университеттерінің бірі – Батыс Онтарио университеті (Канада).

Кейс-стади әдісінің Қазақстанға «ену» тарихын қарастыра отырып, бұл әдіс (немесе, жиырмасыншы жылдары жазғандай, «қазус әдісі») КСРО-да, ал сәйкесінше Қазақстанда өткен ғасырдың 20-шы жылдары экономикалық

пәндер оқытушыларына белгілі болғанын атап өткен жөн. 1926 жылдың қыркүйек айында совпартмектептерде экономикалық пәндер бойынша оқытушылар конференциясы өтті, онда оқытудың түрлі әдістері мен әдістемелерін, соның ішінде казус әдістерін қолдану мәселелері қарастырылды. 1924 жылдың қазан айынан бастап 1925 жылдың қазан айына дейін совпартмектеп оқытушылары Гарвард университетінің американдық экономикалық журналдарының бірінде (Harvard Business Review) казус әдісімен танысты. Бұл туралы оқытушы Черномордик жазған сияқты, олар осы әдістің айқын артықшылықтарын көрді: «Практикалық тапсырмалардың жетекшілері оларды мәселенің дұрыс шешімін анықтауға тырысу және осы арқылы тиісті органға оның практикалық жұмысында көмек көрсету үшін, өмір өзі оларды оқу жұмысының жоспарына енгізеді... Жоба бойынша жұмыс күшті, қауырт мақсатты талпынысты тудырады, оқушылар өз тақырыбына тереңдеуіне қарай, мәселенің әзірленуіне қарай барынша көп материалды қамтиды, оның жұмысында шығармашылық ынта бар, оның алдындағы мақсаты анықталды, тапсырма жоғалып кететіндей соншалықты жалпы емес және шашыраңқы емес, жауап қиындықсыз бірден берілетіндей сондай қарапайым емес. Сондықтан материал тәртіпсіздікте баттаспай, бірізділікпен орналасып, біртіндеп оқушының қойылған міндетті орнықты және саналы түрде шешуге тартады. Жобалар әдісі кезінде нәтижелер белгілі дәрежеде зерттеу іздері бар және практикалық маңызы бар. ...Жоба техникаларын американдықтардан ала аламыз» [10].

Дегенмен, кейс-стади әдісінің КСРО-да дамуы өте қарама-қайшы өтті. Бір жағынан, іскерлік ойындар мен ситуациялық талдаудың бірегей әдістемелері пайда болды, ал екінші жағынан, жағдаятты талдау әкімшілік-командалық экономика, саяси жүйенің іркіліс процестері, дәстүрлі және идеологияның үстемдігі тек студенттерді оқыту кезінде ғана емес, сонымен қатар басқарушылардың біліктілігін арттыру кезінде де тежелді. Жоғары оқу орындарында догмалық білімі озық КОКП тарихы, саяси экономика және ғылыми коммунизм басым болды. «Кейс» сияқты әдістеме оқу тәжірибесінде қолданылған жоқ.

Посткеңестік кеңістіктегі кейс-оқыту әдісінің тез дамуы нарықтық экономиканың, саяси демократияның, идеялық плюрализмнің қалыптасуымен басталды [4].

XX ғасырдың 90-жылдарынан бастап ресейлік және қазақстандық ғалымдар шетелдік зерттеушілердің білім саласындағы тәжірибесін белсенді қарастыра бастады және кейс-стади әдісін ересектерге білім беруде және кәсіби бағдарлы оқытуда технология ретінде, ал қазір мектепте де [5], кәсіби білім беруде де қолдана бастады.

Қазақстандағы кейс-стади әдісінің даму тарихы белгілі бір дәрежеде халықаралық білім беру қорлары мен бағдарламаларын қолдаумен байланысты екенін атап өткен жөн. Мысалы, 1999 жылы Ялта қаласындағы «Еуразия» Қорының қолдауымен Украина, Ресей, Белоруссия, Польша, Молдова және Қазақстан оқытушыларына арналған халықаралық жазғы

мектеп өтті. Сабақты Гарвард университетінің Дж. Кеннеди атындағы мемлекеттік басқару мектебінің жетекші мамандары жүргізді. Мұндай мектептерді ұйымдастыру ашық қоғам институтының (Будапешт) және «Відродження» халықаралық қорының (Киев) жоғары білім беруді қолдау бағдарламасының гранттарының арқасында мүмкін болды [4].

Нәтижесінде Қазақстанда кейс-стади әдісін зерттеумен және оны практикалық қолданумен О. А. Возняк [12], Дияр С. К. және И. Х. Тусеева [13], Г. Т. Джайнакбаева [14], Т. С. Жданов [15], В. Ж. Исламгалиева [16], А. В. Ладыгин [17], С. А. Сулейманова [18], Е. С. Ульянов [19], Д. И. Өтегенова [20] және т. б. айналысты. Қазіргі уақытта қазақстандық ғалымдар мен практиктердің бизнес-кейстерінің жинақтары шығарылады [21]. Қазақстандық ЖОО негізінде кейстердің шешімі бойынша чемпионаттар және халықаралық конференциялар өткізіледі.

AlmaU Жоғары бизнес мектебінің MBA бағдарламасы іске қосылған алғашқы күннен бастап, кейстерді тыңдаушыларды оқытудың маңызды құралы ретінде іске қосты. MBA бағдарламасының 20 жылдан астам уақыт ішінде оқытушылар мен бизнес-жаттықтырушылар ондаған, жүздеген бизнес-кейстерді қолданды. Әрине, алғашқы жылдары бұл аударылған Батыс кейстер болды. Уақыт өте келе, қазақстандық нарық үшін басқару кадрларын сапалы даярлау үшін қазақстандық компаниялардың мысалдарында жеке кейстер қажет екені түсінікті болды [21].

2000-шы жылдардың басынан бастап, шетелдік тәжірибеде кейстер техникалық және жаратылыстану-ғылыми пәндерді оқытуда кеңінен қолданыла бастады [24]. Осылайша, Journal Of Chemical Education тиісті әдістемелік материалдарды үнемі жариялап отырады [25]. Қазақстан Республикасына келетін болсақ, соңғы уақытта да, жалпы алғанда, күрделілік дәрежесі әртүрлі кейстік міндеттерді шешу әдістемесінде, бірақ негізінен жоғары білім беру жүйесінде жеткілікті тәжірибе жинақталды. Алайда, ТжКБ жүйесінде арнайы пәндерді, мысалы, технологиялық, туристік, медициналық, педагогикалық пәндерді оқыту кезінде кейстерді зерттеу тәжірибесі белгіленді.

Кәсіби дайындық барысында жағдайларды зерттеу өте құнды, себебі кәсіби бағдарға маңызды үлес қосады [26], студенттің мамандыққа деген қызығушылығын қалыптастыруға, шығармашылық қызметке қажетті теориялық дайындық пен практикалық іскерліктер біріктірілетін жасанды құрылған кәсіби ортада білім алушылардың қызметін ұйымдастыруға мүмкіндік береді [27].

2.1.2 Кейс-стади әдісінің мәні және кейстердің жіктелуі

Кейстер әдісінің пайда болуының тарихи хроникасынан қазіргі уақытта 1-суретте ұсынылған кейс-стадидің екі классикалық мектебі бар екенін білуге болады, олар: Гарвард (американдық) және Манчестерлік (еуропалық). Бірінші мектеп аясында әдістің мақсаты жалғыз дұрыс шешім табу болып табылады, екіншісі – мәселені шешудің көптеген нұсқаларын іздестіруді көздейді. Айырмашылық тек кейс-стади әдісін пайдалану мақсатында ғана емес, сонымен қатар жиналатын «құжаттар пакетінің» көлеміне де қатысты байқалады [24]. Американдық «case» көлемі жағынан көп (20-25 бет мәтін, 8-10 бет иллюстрациялар), еуропалық кейстер 1,5-2 рет қысқа [26].

1-сурет. Кейс-стади классикалық мектептері

Сипатталған әдістің ұзақ уақыттан бері белгілі болуына қарамастан, «Case-study» сөз тіркесі орыс тіліне дәл аударылмаған, тиісінше түсіндірмесі де жоқ. Негізінен ағылшын термині немесе бірнеше орыс тілді аналогтар қолданылады: case-study, кейс-стади, практикалық мысалдарда оқыту, нақты жағдаяттар әдісі, ситуациялық талдау әдісі, жағдаяттық жаттығулар әдісі, жағдаят әдісі, оқыту, казус әдісі, кейс-әдіс, кейс әдісі, case method және т. б.. 2001 жылы американдық зерттеушілер

Дж. Эткинсон, Й. Уилсон «Стратегиялық маркетинг. Жағдай. Мысалдар» кітабында алғаш рет «ситуациялық міндеттері» түсінігін енгізді [5].

Анықтау генезисінен шыға отырып, әдістің атауы латын тілінен «casus» – шатастырылған ерекше жағдай; ағылшын тілінен «case» – жағдай, жағдай және «case» ұғымынан кейс, түрлі қағаздарды, журналдарды, құжаттарды және т. б. сақтауға арналған шабадан, осыдан, кейс-стади нақты міндеттерді – жағдаяттарды шешу жолымен оқытуға негізделген белсенді проблемалық-ситуациялық талдау әдісі (кейстерді шешу) [29]; модельденген, сондай-ақ нақты жағдаяттарды талдауға, шешуге және талқылауға негізделген оқыту жүйесі, яғни кейстер нақты материалда немесе нақты жағдаятқа жақын, 2-сурет.

2 – сурет. Case-stady әдісін анықтау

Бұл әдістің ерекше ерекшелігі – нақты өмірде фактілер негізінде проблемалық жағдаятты жасау. Сондықтан кейс-стади әдісін белсенді проблемалық, эвристикалық оқыту әдістеріне жатқызу керек. Кейс-стади әдісі студенттердің кәсіби дайындығын, қызығушылықтарын, ойлау мен мінез-құлықтың қалыптасқан стилін ескеруге мүмкіндік береді.

А. М. Долгоруков [9] өз жұмыстарында атап өткендей, кейс-стади әдісінің идеялары едәуір қарапайым және оларды 3 – суретте көрсетуге болады:

2 – сурет. Case-stady әдісінің идеялары

– әдіс ақиқаты плюралистік пәндер бойынша білім алуға арналған, яғни қойылған сұраққа бір мағыналы жауап жоқ, ақиқат дәрежесі бойынша бәсекелесуге болатын бірнеше жауап бар; оқыту міндеті классикалық схемадан бірден ауытқиды және жалғыз емес, көптеген шындықты алуға және олардың проблемалық өрісінде бағдарлауға бағытталған;

– оқытудың екпіні дайын білімді меңгеруге емес, оны әзірлеуге, студент пен оқытушының шығармашылығына ауыстырылады; осыдан кейс-стади әдісінің дәстүрлі әдістемелерден принципті айырмашылығы – білім алу процесіндегі демократия, яғни студент істің мәні бойынша проблеманы талқылау барысында басқа студенттермен және оқытушымен тең болады;

– әдісті қолдану нәтижесі тек білім ғана емес, сонымен қатар кәсіби қызмет дағдылары болып табылады;

– әдіс технологиясы келесідей: белгілі бір ережелер бойынша шынайы өмірде болған нақты жағдаяттың моделі әзірленеді және студенттер алуы қажет білім мен практикалық дағдылар кешені көрсетіледі; бұл ретте оқытушы жетекші рөлінде, сұрақтарды генерациялайтын, жауаптарды тіркейтін, пікірталасты қолдайтын, яғни шығармашылық үрдісінің диспетчері рөлінде болады;

– кейс-стади әдісінің сөзсіз артықшылығы тек білім алу және практикалық дағдыларды қалыптастыру ғана емес, сонымен қатар студенттердің құндылықтар жүйесін, кәсіби ұстанымдарды, өмірлік ұстанымдарды, өзіндік кәсіби әлемдік сезім мен әлемдік білім беру жүйесін дамыту болып табылады;

– кейс-стади әдісінде материалды баяндаудағы «құрғақтықпен», эмоцияналсыздықпен байланысты дәстүрлі оқытудың классикалық ақауы жеңіледі, әдісте эмоциялардың, шығармашылық бәсекелестіктің және тіпті күрестің де көп болуынан, кейсті талқылау жақсы ұйымдастырылғанда, театр спектаклін еске түсіреді [9].

Студенттерді кәсіптік оқытуда кейс-стади әдісін қолдану көптеген ерекше сәттерге ие.

Біріншіден, кейс-стади әдісі студенттердің дайындығын, олардың өз бетінше жұмыс істеу дағдысының болуын талап етеді. Студенттердің дайын еместігі, олардың мотивациясының дамымауы кейстің жағдайын үстіртін талқылауға әкелуі мүмкін.

Екіншіден, оқытудың күрделі және тиімді әдісі болғанымен, кейс-әдіс әмбебап болып табылмайды және оқытудың басқа әдістерімен үйлесімде ғана табысты қолданылады, өйткені өзі оқылатын пән бойынша міндетті нормативтік білімді өз бетінше енгізбейді [30].

1 – кестеде кейспен жұмысты ұйымдастыру кезінде әртүрлі әдістерді интеграциялау мүмкіндіктері берілген.

1 – кесте. Кейспен жұмысты ұйымдастыру кезінде әртүрлі әдістерді интеграциялау мүмкіндіктері

Кейс-стадиде біріктірілген әдістер	Әдістің кейс-стадидегі рөлінің сипаттамасы
Модельдеу	Жағдаят моделін құру
Жүйелік талдау	Жағдаятты жүйелі ұсыну және талдау
Ойлы эксперимент	Жағдаят туралы білімді оның ойлы өзгерісі арқылы алу тәсілі
Сипаттама әдісі	Жағдаятты сипаттауды құру
Проблемалық әдіс	Жағдаят негізінде жатқан проблеманы ұсыну
Жіктеу әдісі	Жағдаят құрайтын тараптардың реттелген қасиеттерінің тізбелерін құру
Ойын әдістері	Мінез-құлық нұсқаларын ұсыну
Ми шабуылы	Жағдаятқа қатысты идеяларды жасау
Пікірталас	Мәселе және оны шешу жолдары жөнінде пікір алмасу
Өздік жұмыс	Ақпаратты іздеу, кейс материалымен жұмыс
Презентация	Кейс шешімін ұсыну
Бағалау	Студенттердің қызметін бақылау және түзету тәсілі

1 – кестеде ұсынылған кейспен жұмыс істеу кезінде қолданылған әдістер туралы «кейс-стади әдісі режимінде оқу қызметін ұйымдастыру» 2-бөлімде толық сипатталатын болады.

Кейсологтар 4-суретте көрсетілген кейс-стади әдістерінің технологиялық ерекшеліктерін айқындайды. Оларды қарастырайық:

– әдіс зерттеу талдау технологиясының бір түрі болып табылады, яғни зерттеу процесінің операциялары, талдау процедуралары кіреді;

– әдіс топтық оқыту технологиясы ретінде әрекет етеді, оның маңызды құрамдас бөлігі топта (немесе кіші топтарда) жұмыс істеу және өзара ақпарат алмасу, оның ішінде жеке, топтық және ұжымдық даму рәсімдері, білім алушылардың әртүрлі жеке қасиеттерін қалыптастыру болып табылады.

– әдіс жобалық технологияның ерекше түрі ретінде әрекет етеді. Кейс-стади әдісі аясында «кейс» негізінде проблеманы және оны шешу жолдарын қалыптастыру жүреді. «Кейс» бір сәтте техникалық тапсырма түрінде және әрекет етудің нұсқаларын түсіну үшін ақпарат көзі ретінде берілген [4].

4 – сурет. Кейс-стади әдістерінің технологиялық ерекшеліктері.

Бұл ретте студенттер теориялық білім мен практикалық біліктердің бірігуі жүретін, жасанды құрылған кәсіби ортаға «үйренеді», бұл олардың шығармашылық әлеуетінің ашылуына әкеледі. Білім алушыларға нақты өмірлік жағдайды ұғынуды ұсынады, оның сипаттамасы бір мезгілде қандай

да бір практикалық проблеманы ғана емес, сонымен қатар осы проблеманы шешу кезінде меңгеруге қажетті белгілі бір білім кешенін өзектендіреді. Әрі мәселенің өзі бір мәнді шешімдерге ие болмауы мүмкін. Кейстегі іс-әрекеттер не сипаттамада беріледі, сонда оларды зерделеу қажет (салдарды болжау, тиімді тәсілдерді табу), не олар мәселені шешу тәсілі ретінде ұсынылуы тиіс.

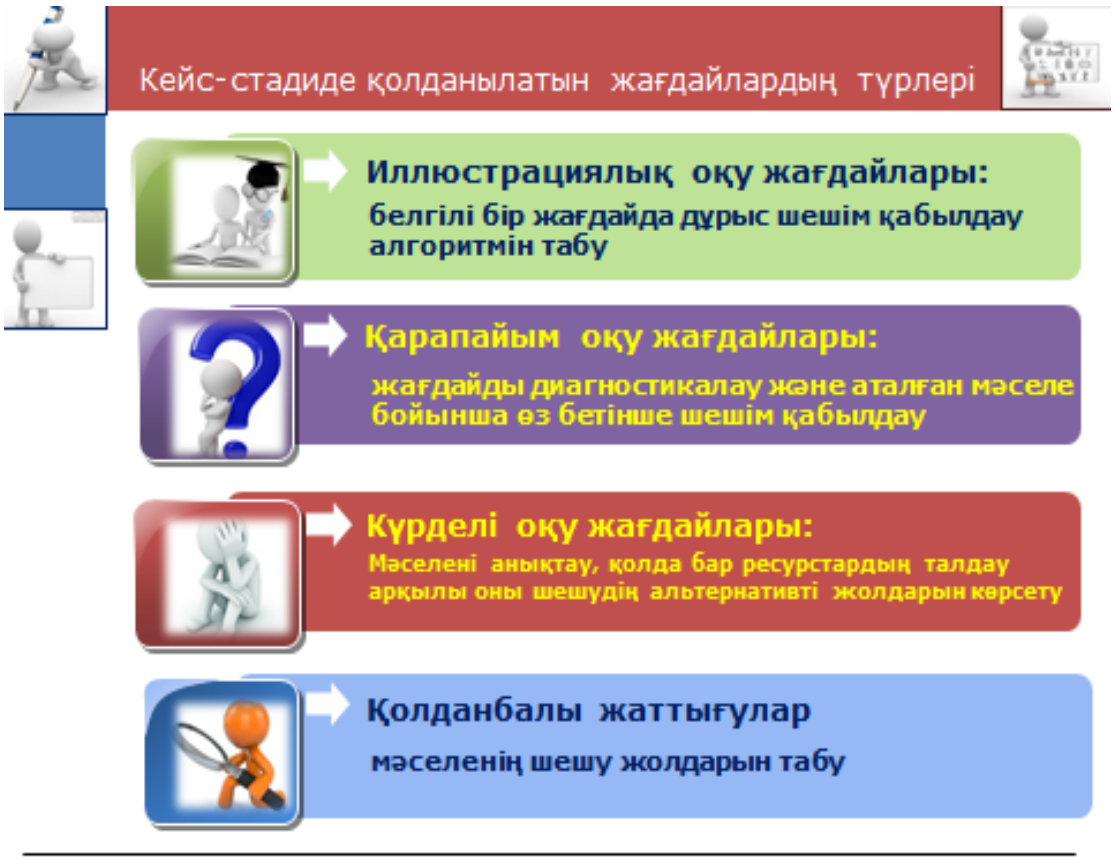
Кейс-стади әдісін педагогикалық қолдану студенттердің бұрыннан белгілі ақиқатқа қол жеткізуін қамтамасыз етуге бағытталғандығын айтуға болады. Іс жүзінде, әдіс ғылымда белгілі білім өндіру бойынша студенттердің шығармашылық қызметін имитациялауды қамтамасыз етеді. Бірақ оны ғылым әлі түсінбеген әлеуметтік шындықты зерттеу үшін де қолдануға болады [4]. Осылайша, студенттердің кейс-жағдайларды шешу ғылыми ойлауды, зерттеу құзыреттілігін (талдау, декомпозиция, синтез, ойлау эксперименті, мақсатты болжау, гипотетирлеу) қалыптастыру мен дамытуды көздейді.

Батыста кейс-әдіс педагогикалық әдіс ретінде ғана емес, зерттеудің тиімді әдісі ретінде де табысты қолданылады: көптеген жаңа басқару идеялары жағдаяттық жаттығуларды жазу және талдау салдарынан пайда болды.

Әдістің категориялық аппаратын құру оны пайдалану тиімділігін айтарлықтай арттыруға мүмкіндік береді, сондай-ақ оқу процесінде әдісті технологияландыру үшін мүмкіндіктер ашады. Кейс-стади әдістерінде қолданылатын негізгі ұғымдары «жағдаят», «міндет» және «талдау» ұғымдары, сондай-ақ олардан туындайтын «жағдайды талдау» ұғымы болып табылады. Бұл ұғымдарды әртүрлі мамандар түсінеді.

«Жағдаят» термині бірнеше мағыналық мәнмәтіндерді қамтиды және белгілі бір қайшылықтарды қамтитын және тұрақсыздықтың жоғары дәрежесімен сипатталатын бір жағдай ретінде түсінілуі мүмкін.

Бұл ретте Д. И. Өтегенова [20] 5-суретте көрсетілген жағдаяттарды ажыратады:



5 – сурет. Кейс-стади әдісінде қолданылатын жағдаяттар.

– иллюстративті оқу жағдаяттары – мақсаты белгілі бір тәжірибелік мысалда студенттерге белгілі бір жағдайда дұрыс шешім қабылдаудың алгоритмін үйрету болып табылатын кейстер;

– қарапайым оқу жағдаяттары – мәселелер қалыптастыратын кейстер, мұндай кейстерде нақты бір уақыт ішіндегі жағдаяттар сипатталып, мәселелер шығарылады және айқын қалыптасады; мұндай кейстің мақсаты – берілген жағдаяттың диагностикасын жасау және сол мәселе бойынша шешімді өздігінен қабылдау;

– күрделі оқу жағдаяттары – мәселе қалыптастырмайтын кейстер, мұнда жоғарыда сипатталған жағдаятқа қарағанда күрделірек жағдаят сипатталады, мәселесі айқын көрсетілмеген, ал статистикалық мәліметтер арқылы, қоғамдық көзқарас, билік мүшелерінің және т. б. көзқарастары бойынша берілген; мұндай кейстің мақсаты – мәселені өздігінен анықтау, оны шешудің альтернативті жолдарын табу және оның барысында берілген ресурстардың анализін жасау;

– қолданбалы жаттығулар, мұнда нақты қалыптасқан жағдаят сипатталады, бұл мәселеден шығу жолдарын табу керек; мұндай кейстің мақсаты – мәселені шешу жолдарын іздеу.

Жағдаят, әдетте, өзгеруге әлеуеті бар және бұл өзгерістер онда қатысатын адамдардың қызметіне байланысты. Жағдаят адамдардың кіруі мен ықпал етуі үшін ашық, ал соңғылардың іс-әрекеттері осы жағдайда

олардың мақсаттары мен мүдделерін іске асырумен байланысты. Педагогикалық жағдаят – педагогпен арнайы қойылатын және педагогикалық процесте кенеттен пайда болатын жағдайлар мен шарттардың жиынтығы. Кез келген педагогикалық жағдаят проблемалық. Педагог кәсіби педагогикалық міндет ретінде саналы және қайта құрылған, ол оның қызметі нәтижесінде одан әрі педагогикалық процестің нақты қосалқы жүйесі болып өзгереді. Педагогикалық міндеттің пайда болуы тәрбиеленушіні бір жағдайдан екіншісіне ауыстыру қажеттілігінен туындайды.

Педагогикалық міндетті педагогикалық процестің негізгі бірлігін білдіретін ерекше жүйе ретінде түсіну керек. Ол педагогикалық процесс сияқты компоненттерге ие: педагогтар, білім алушылар, мазмұны мен құралдары. Педагогикалық міндет деп, осылайша, шындықты тану және қайта құру қажеттілігіне байланысты оған берілген мақсатпен ойластырылған педагогикалық жағдаятты түсіну керек. Ол субъектінің білім беру мақсатын және оған педагогикалық жағдаятқа қол жеткізу шарттарын, сондай-ақ кәсіби іс-әрекеттерді орындау және оларды орындауға қабылдау қажеттілігін сезінуінің нәтижесі болып табылады.

Міндетті шешу «бастапқы күйден талап етілетін күйге ауысуын негіздейтін міндеттің мәніне әсер ету» деп түсінуге болады. Шешілген міндет «міндет деп саналмайды» [31]. Педагогикалық есепті шешу кезінде, Л. Ф. Спириннің пікірі бойынша [32], ескеру қажет: педагогикалық процестің субъектілерінің өзара іс-қимылы кезеңінде педагогикалық міндетті кем дегенде екі субъект (педагог және білім алушы) шешеді; педагогикалық міндетті шешу оның пәнін талап етілетін жағдайға көшірумен аяқталмайды, кез келген жағдайда педагог тарапынан шешім процесінің рефлексиясы қажет; педагогикалық міндеттің оқу міндеттерімен диалектикалық байланысын ескере отырып, оны шешудің табыстылығы, мәні бойынша білім алушылардың оқу міндеттерін шешудің табыстылығымен айқындалады. Педагогикалық есептің ерекшелігі оның талдауында, оның шешімімен айналысатын субъектілердің сипаттамасынан толық абстрагия жасауға болмайды, себебі оның пәні субъект – студентпен сәйкес келеді. Педагогикалық міндеттерді шешу құралдарын да ескермеуге болмайды, өйткені олар ішкі, оларды шешетін субъектілерге тән және сыртқы, субъектілер үшін тән емес, бірақ олар пайдаланатын болуы мүмкін.

Әдістің тағы бір базалық санаты – «талдау» түсінігі объектіні бөлікке оймен бөлу ретінде және ғылыми зерттеу ретінде қарастырылуы мүмкін. Осы оқу құралының бірінші бөлімінде айтылғандай, Чикаго социология мектебінде кейс-стади әдісі арқылы зерттеушілер жағдайды талдау түрлерін белгіледі: проблемалық, себеп-тергеу, прагматикалық, аксиологиялық, ахуалдық, колледждің даму бағдарламасының таралуының ұйымдастыру, ұсыныстық, бағдарламалық-мақсатты [5]. Оларды толығырақ қарастырайық.

Проблемалық талдау. Анықтау бойынша, бар құралдармен шешілмейтін жағдаят проблемалық деп аталады. Осыған орай, проблемалық

талдау мәселені шешуге ықпал ететін жекелеген дилеммаларды, жағдайлар мен факторларды анықтау болып табылады [33] .

Себеп-салдарлық талдау. Бұл, логиканың анықтамасы бойынша, құбылыстардың жұптық генетикалық байланысы, олардың бірі басқасын тудырады. Бірінші құбылыс себеп деп аталады, ал екіншісі – салдары. Уақытша жоспарда себеп әрдайым тергеу алдында болады. Бірақ, әрине, себеп-салдарлық байланысты уақыттың белгілі бір оқиғаларының әдеттегі бірізділігіне келтіруге болмайды. Алдыңғы оқиға кейінгі себеп ретінде айқындалуы үшін, осы екі оқиғаның арасында белсенді материалдық байланыс болуы қажет.

Осылайша, себеп деп басқасынан уақыт бойынша алда және онымен ішкі материалдық байланыс арқылы байланысқан құбылысты атауға болады. Бірінші құбылыстың болуы әрқашан екінші құбылыстың туындауына әкеледі, ал біріншісін жою екіншісін жоюға әкеледі. Себеп-салдарлық байланыстардың тән сипаты олардың айқындылығы мен бір мағынаға ие, яғни бір жағдайларда сол себептердің бір салдарларын тудырады [34].

Прагматикалық (праксеологиялық) талдау белгілі бір объектіні, процесті, құбылысты практикалық өмірде неғұрлым тиімді пайдалану тұрғысынан ұғынуды болжайды. Прагматикалық талдаудың негізгі ұғымдары: «тиімділік» – ең төменгі ресурстармен жоғары нәтижеге қол жеткізу; «нәтижелілік» – қойылған мақсатқа жету қабілеті; «бағалау» – тиімділік пен нәтижелілік тұрғысынан қандай да бір құбылысты сипаттайтын шама. А. М. Долгоруков [9] прагматикалық талдаудың бірнеше кезеңін бөледі:

– объектіні немесе процесті оның функциялары тұрғысынан ұғыну;

– жүйенің нәтижелілігін анықтау;

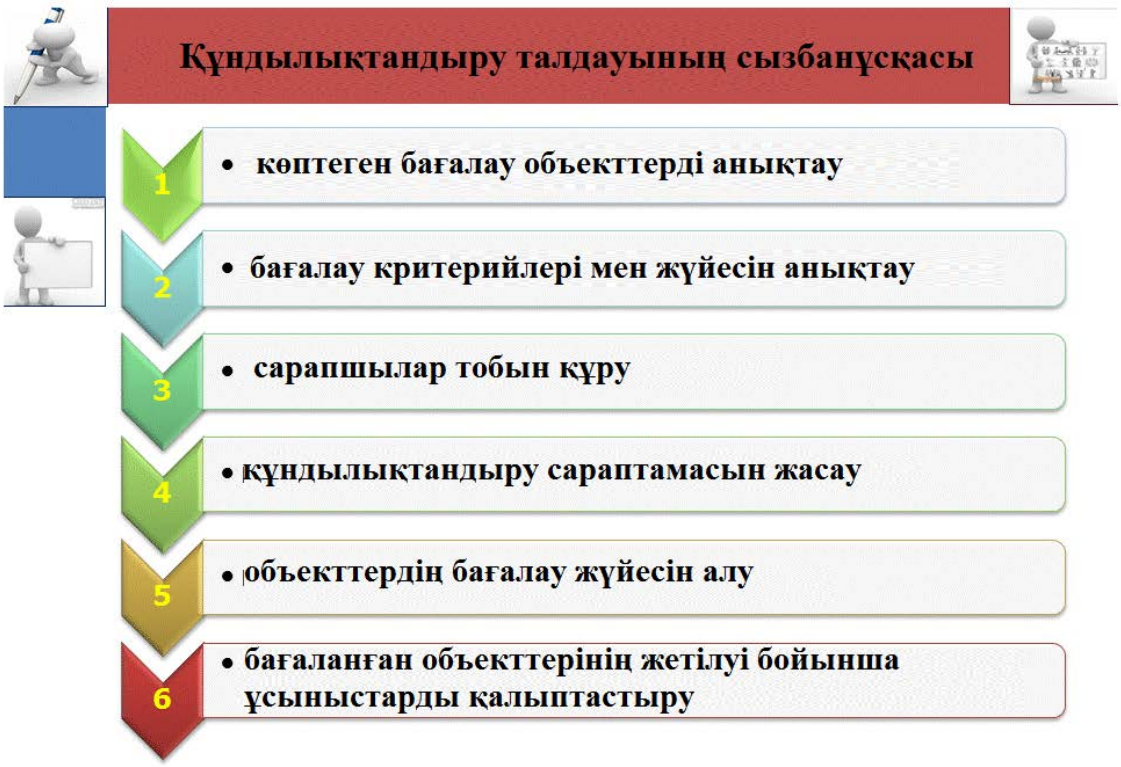
– жүйеге сұраныстарды қанағаттандырмайтын функцияларды анықтау, жүйенің жұмыс істеу тиімділігін талдау;

– жүйені құрылымдық талдау, оның құрылымдық мәселелерін, тиімсіз себептерін анықтау;

– жүйенің мүмкіндіктерін, оның әлеуетін, пайдаланылмаған резервтерді зерделеу;

– жүйенің тиімділігін арттыру бойынша ұсыныстар әзірлеу.

Аксиологиялық талдау қандай да бір объектіні, үдерісті, құндылықтар жүйесіндегі құбылысты талдауды көздейді. Бұл талдаудың қажеттілігі қоғамның елеулі құндылықты саралаумен сипатталады. Әр түрлі әлеуметтік топтар өкілдерінің құндылықтары бір-бірімен ерекшеленеді. Сондықтан демократиялық қоғамда құндылықтарды, құндылықты әріптестікті келісу проблемасы жиі туындайды, онсыз адамдардың қалыпты өзара іс-қимылы мүмкін емес. Аксиологиялық талдау әдістемесі әлі қалыптасқан жоқ. 6 – суретте ұсынылған оның келесі сызбасын ұсынуға болады:



6 – сурет. Аксиологиялық талдау әдістемесінің схемасы.

Жағдаяттық талдау кейс-стади әдісін қолданғанда ерекше маңызға ие. Талдаудың бұл түрі жағдаятты ұғыну тәсілдері мен әдістерінің жиынтығына, оның факторларын, даму үрдістерін және т. б. анықтайтын құрылымына негізделеді. Жағдаятты түсінудің алуан түрлілігіне қарамастан, әртүрлі тұжырымдамалық тәсілдерге тән ортақ нәрсені атап өтуге болады. Ең алдымен, жағдаят әлеуметтік өзгерістердің нәтижесі болып табылатынын атап өткен жөн, ол алдыңғы жағдаяттан туындайды және келесі жағдаятқа қосылады, яғни ол іс жүргізушілік болып табылады. Жағдаятты таңдаудың сәттілігі оның оқылатын білімге сәйкестік дәрежесімен, сондай-ақ онда стандартты емес, кейбір интриганың болуымен анықталады, бұл оған қызығушылық береді, зерттеу мотивациясын тудырады.

Болжамдық талдау болашақ модельдерін және оған қол жеткізу жолдарын әзірлеуді емес, пайдалануды болжайды. Істің мәні бойынша, бұл талдау болжамдық диагностикаға, талданатын құбылыстың немесе процестің болашаққа сәйкестік дәрежесін анықтауға әкеледі. Ол талдаудың екі түрін қамтиды: нормативтік болжамдық талдау, жүйенің болашақ жағдайы анықталғанда және болашаққа қол жеткізу тәсілдері анықталғанда және тренд үлгілерін құру арқылы болашақ жағдайы анықталатын іздеу болжамдық талдау.

Ұсыныс талдау кейбір жағдаяттарда әрекет етуші тұлғалардың мінез-құлқына қатысты ұсыныстарды әзірлеуге бағытталған. Ұсыныс талдау зерттеушінің өзара іс-қимыл жүйесінде және практикада ерекше рөл атқарады. Ол зерттеу нәтижелерін өмірге енгізуді қамтамасыз етеді. Бұл талдаудың негізгі мәселесі зерттеуші тілінің өзара іс-қимылы мен ортақтығы

және тәжірибе болып табылады. Зерттеуші мәселені теориялық тұрғыдан шешумен қатар, қызметті жетілдіру үшін ұсыныстар жасап, оларды түсінікті тіл санаттарында баяндауы керек. Прагматикалық талдаудан ұсыныс талдау кейбір жағдаяттарда мінез-құлық нұсқаларының жасалуын болжаумен ерекшеленеді [9].

Бағдарламалық-нысаналы талдау белгілі бір мақсатқа қол жеткізу бағдарламасын әзірлеу аспектісінде ұсыныс талдауды одан әрі дамыту болып табылады. Ол болашаққа жетудің толық моделін әзірлеуге баса назар аударады [35].

Осылайша, кейс-стади әдісін пайдалану кезінде анықталған талдаудың түрлері белгіленген әдісте де қолданылуы мүмкін, бұл оның мүмкіндіктерін едәуір дәрежеде кеңейтеді. Бұл аспектіде жағдаяттың нақты түріне және ол көрсететін оқу бағытына байланысты талдаудың көптеген түрлерін қосымша бөліп көрсетеді, Ю. П. Сурмин [4] социологиялық, саяси, психологиялық, педагогикалық, экономикалық, маркетингтік, басқарушылық және т. б. түрлерін бөліп көрсетеді. Алайда, әрбір оқылатын оқу курсының өзінің әдіснамалық мазмұнында талдаудың өзіндік түрлері бар екенін атап өту маңызды.

Кейс-стади әдісі жағдайды түсіну кезінде мүмкін болатын аналитикалық қызметтің бірнеше түрін қосуды болжайды. Бұл оқытушының әдіснамалық мәдениетінің жоғары деңгейін талап етеді.

Ғылыми-педагогикалық әдебиетті, кейс-стади әдісінің пайда болуының тарихи алғышарттарын, оның мәнін зерттей отырып, қазіргі уақытта «кейстерді» жіктеудің әртүрлі тәсілдері бар екенін атап өтуге болады. Олардың кейбірін келтірейік.

Кейстің мазмұны мен оның білім алушыларға әсер ету дәрежесін негізге алатын жіктеуді қарастырайық. А. Долгоруковтің [9] жіктеуі:

– тәжірибелік кейстер;
– оқыту кейстері;
– ғылыми-зерттеу кейстері.

Практикалық кейстің негізгі міндеті – өмірлік жағдайды жан-жақты және толық көрсету. Бұл кейс жағдайдың практикалық, «қолданыстағы» моделін жасайды. Бұл ретте мұндай кейстің оқу мақсаты білім алушылардың тренингіне, осы жағдайда өзін-өзі ұстау (шешім қабылдау) білімін, іскерлігін және дағдысын бекітуіне байланысты болуы мүмкін. Мұндай кейстер барынша көрнекі және егжей-тегжейлі болуы тиіс. Оның басты мәні өмірді тану және нақты кәсіби қызметке қабілетті алу.

Оқыту кейсінің практикалық түрінен айырмашылығы, өмірді «дәлме-дәл» көрсетпейді. Оқыту кейсінде бірінші орында оқу және тәрбие міндеттері тұр, бұл онда өмірді көрсету кезінде шарттылықтың маңызды элементін алдын ала анықтайды. Бұл жерде жағдаят, мәселе және сюжет нақты, практикалық емес, олар өмірде қандай болады немесе болуы мүмкін. Олар ең маңызды бөлшектерден «жинақтылығымен» сипатталады. Мұндай кейс

қоғамның нақты бөлігін түсіну үшін аз. Алайда, ол міндетті түрде осындай фрагментке көзқарасты қалыптастырады.

Бұл зерттеу кейсі үшін де тән. Оның негізгі мағынасы жағдаят және ондағы мінез-құлық туралы жаңа білім алу үшін, үлгі ретінде қолданылуы болып табылады. Оның оқыту функциясы модельдеу әдісін қолдану арқылы ғылыми зерттеу дағдыларына үйретіледі. Осы кейс зерттеу моделін құру принциптері бойынша құрылады. Кейстердің ең ықшам классификациясы 2-кестеде берілген [4].

Кейс-стади әдісін қолданудың шетелдік тәжірибесімен жақсы таныс Н. Федянин мен В. Давиденко [36] келтірген кейстердің жіктелуі назар аударуға тұрарлық:

– қатаң немесе құрылымдалған кейс *(highly structured case)* нақты сандар мен деректерді пайдалана отырып, жағдайды қысқаша және дәл баяндау болып табылады. Оның шешімі үшін бір, ең көбі екі дұрыс жауап бар. Белгілі бір білім саласында білімді немесе бір формуланы, дағдыны, әдістемені қолдана білуді бағалауға арналған;

– құрылымсыз кейс *(unstructured cases)* - көп деректер бар материал. Бұл көлемді тапсырма, оның мазмұны 50 бетке дейін болуы мүмкін, ал талдау жұмысы 20 сағатқа дейін жалғасады. Ойлаудың стилі мен жылдамдығын бағалауға, ең бастысы екіншісінен ажырата білуге, белгілі бір салада жұмыс істеу дағдыларын анықтауға арналған. Дұрыс шешімдердің бірнеше нұсқасы болжанады;

– материал көлемі бойынша алғашқы ашушы кейс *(ground breaking cases)* әртүрлі болуы мүмкін. Бұл жерде дұрыс жауап емес, стандартты емес ойлау және креативті идеяларды ұсыну қабілеті маңызды;

– «кішкентай сызбалар» *(short vignetts)*, 1-10 бетке дейін мәтін және 1-2 бет қосымшалары бар, олар талдау кезінде өз білімін пайдалану қажет негізгі ұғымдармен ғана таныстырады.

2 – кесте. Кейстерді жіктеу.

Кейстерді жүйелеу	Кейстің мазмұны	Кейсті құру мақсаты	Кейстің негізгі білім беру міндеті
Практикалық кейс	Өмірлік жағдаяттар	Өмірді тану, түсіну	Мінез-құлық тренингі
Оқыту кейсі	Оқу (шартты) жағдаяттары	Жағдаяттың типтік сипаттамаларын түсіну	Талдау, ойлау
Ғылыми-зерттеу кейс	Зерттеу жағдаяттары	Жағдаяттардың үлгілерін жасау	Зерттеу, жобалау

Ю. П. Сурмин [4] кейстің шамасы оның мақсатына тікелей байланысты екенін айтады. Көлемі бойынша бір беттен бірнеше бетке дейінгі шағын кейс екі сағаттық практикалық сабақтың бір бөлігін алатынына есептелуі мүмкін. Орташа өлшемді кейс, әдетте, екі сағаттық сабақ алады, ал бірнеше ондаған беттен тұратын көлемді кейс бірнеше практикалық сабақтар барысында қолданылуы мүмкін.

Кейбір ғалымдар кейстер «өлі» және «тірі» деп санайды. «Өлі» кейстерге талдау үшін барлық қажетті ақпарат бар. Кейсті «жандандыру» үшін, оны талдау үшін қосымша ақпаратты іздеуге студенттерді итермелеу қажет. Мұндай тәсіл кейстің дамуына және ұзақ уақыт бойы өзекті болып қала беруіне мүмкіндік береді [9, 37].

Кейстер әр түрлі формада ұсынылуы мүмкін: бір бетте бірнеше сөйлемнен көптеген беттерге дейін. Алайда, үлкен кейстер студенттер арасында шағынмен салыстырғанда, әсіресе бірінші рет жұмыс кезінде кейбір қиындықтарды тудыратынын ескеру керек. Кейс бір ұйымда бір оқиғаның сипаттамасын немесе көптеген ұйымдардың даму тарихын қамтуы мүмкін. Кейс белгілі академиялық модельдерді қамтуы немесе олардың ешқайсысына сәйкес келмеуі мүмкін.

Кейстерді ұсынудың белгілі бір стандарты жоқ. Әдетте, кейстер баспа түрінде немесе электрондық тасымалдағыштарда ұсынылады, алайда мәтінге фотосуреттерді, диаграммаларды, кестелерді қосу, оны студенттер үшін көрнекті етеді. Мысалы, аудио- немесе бейненұсқаларда ұсынылған ақпаратқа қарағанда, оны жұмыс істеу және талдау оңай; көп мәрте интерактивті қарап шығудың шектеулі мүмкіндіктері бастапқы ақпараттың бұрмалануына және қателіктерге әкелуі мүмкін. Соңғы уақытта мультимедиа кейстерді ұсыну кеңінен танымал. Кейстерді көрсету мультимедиа мүмкіндіктері жоғарыда аталған қиындықтарды болдырмауға мүмкіндік береді және мәтіндік ақпарат пен интерактивті бейне бейненің артықшылықтарын біріктіреді.

Кейстер сюжеті сюжеттік және сюжеттік емес болып бөлінеді. Сюжеттік кейстер ,әдетте, болған оқиғалар туралы әңгімелерді қамтиды, адамдар мен ұйымдардың іс-әрекеттерін қамтиды. Сюжетті анық баяндау айтарлықтай шешімді ашады, өйткені сюжетті әдетте жасырады. Сыртынан олар жағдайды диагностикалауға, сюжетті қалпына келтіруге көмектесетін статистикалық материалдар, есептер, ұсыныстар жиынтығы болып табылады.

Материалдың уақытша реттілігі де кейстің жанрлық ерекшеліктеріне із салады. Кейстер өткеннен бастап осы уақытқа дейін оқиғалардың табиғи уақытша реттілігімен сипатталады, себеп-салдарлық байланыстарды жақсы анықтауға мүмкіндік береді. Кейстер-естеліктер олардың уақыты кері бұрылуымен сипатталады: кейіпкерлер бірдеңені еске алады, естеліктердің өздері жыртылған, жиі жүйесіз, фрагментар, бұл уақытша тізбектерді қалпына келтіру бойынша қиындықтар туғызады. Іс жүзінде кейсті талдау жағдайды қайта қалпына келтіруге, оны белгілі бір танымдық парадигма аспектісінде ұғынуға әкеледі.

Ақырында, болжамдық кейстер жақында өткен және қазіргі оқиғалардың егжей-тегжейлі сипаттамасын береді, болашақта «батыр» мінез-құлығының ең үздік нұсқасын жасау міндетін қояды [4, 9].

Жіктеу үшін кейстің әдістемелік жағы маңызды. Олар шешу кезінде жауап беру қажет бірқатар сұрақтардан тұруы мүмкін немесе тапсырманы тұжырымдау және оны шешуді болжайтын кейстер-тапсырма болып табылады [37].

«Ситуациялық талдау, немесе Кейс-әдістің анатомиясы» жұмысында кейстің субъектісі болып табылатынына байланысты оларды шартты түрде бөледі:

– нақты тұлғалар, менеджерлер, саясаткерлер, жетекшілер жұмыс істейтін жеке кейстер;

– ұйымдық-институционалдық кейстер оларда ұйымдар, кәсіпорындар, олардың бөлімшелері жұмыс істейтінімен ерекшеленеді;

– көп объектілі кейстер, әдетте, бірнеше жұмыс істейтін субъектілерді қамтиды.

Кейстер қосымшаларымен және қосымшаларсыз болады; кейстер қосымшаларымен әдетте статистикалық ақпаратты есептеу және талдау дағдыларын қалыптастыруды көздейді [4].

Жоғарыда сипатталғандай, кейстің негізгі міндеті өмірлік жағдаятты дәлме-дәл және егжей-тегжейлі көрсету болып табылады. Іс жүзінде, бұл кейс жағдаяттың «қолданыстағы» деп аталатын практикалық моделін жасайды. Бұл ретте мұндай кейстің оқу мақсаты білім алушылардың тренингіне, осы жағдайда өзін-өзі ұстау (шешім қабылдау), білімін, іскерлігін және дағдысын бекітуіне байланысты болуы мүмкін. Мұндай кейстер барынша көрнекі және егжей-тегжейлі болуы тиіс. Оның басты мәні өмірді тану және оңтайлы қызметке қабілетті алу болып табылады [35].

Біздің пікірімізше, болашақ өндірістік оқыту шеберлерін дайындау процесінде кейс-стади әдісін академиялық теорияларды, әдістер мен қағидаларды практикада қолданудың тәжірибелік дағдыларын қалыптастыру үшін жүйелі түрде қолдану; шығармашылық қабілеттілікті, логикалық ойлауды және баламалы шешімдерді қабылдау қабілетін дамыту; коммуникативтік және әлеуметтік дағдыларды қалыптастыру рефлексия мен өзін-өзі талдау дамуына ықпал етеді [35].

Кейс-стадиді пайдалану кезінде оқу процесінде белгілі бір қиындықтар туындайды деп айту қажет. Ең алдымен, олар оқытушылардың әдістің әдіснамалық негізінде беттік қарым-қатынасымен байланысты. Кейс-стади әдісін қолдану арқылы оқу процесіне «өмірдің мысалдары» деп аталатын «жалған» жағдайларды енгізу, ал білім беру пікірталасы «өмір туралы» әңгімемен алмастырылады. Сонымен қатар, кейс-стади әдісі оқытушының кәсіби құзыреттілігін арттырудың нақты құралы бола алады. Осыған байланысты сабақтарда кейс-стади әдісін пайдаланатын оқытушы кейстер қалай құрастырылатынын және оларға қандай талаптар қойылатынын білу

қажет, сондықтан келесі бөлімде кейс-стади әзірлеу технологиясын қарастырайық.

2.1.3 Кейс-стади әзірлеу технологиясы

Кейсті құру процесі күрделі педагогикалық жүйе болып табылады [38], біз оның тарихи сәттерге негізделетіндігін білдік.

Кейстерді құру процесінде өз технологиясы бар. Clyde F. Herreid [39] бойынша: «...кейстер үшін барлық оқиғалар бірдей емес. Кейбіреулер басқаларға қарағанда жақсырақ. Бұл бізді жақсы кейсті жазу мәселесіне әкеледі?» C. Herreid Кеннеди атындағы Мемлекеттік басқару мектебінің Гарвард университеті John Bennett, Balaji Chakravarthy және Dorothy Robyn өкілдерінің зерттеулеріне талдау жасады. John Bennett және Balaji Chakravarthy Гарвард бизнес мектебінің 1978 жылғы бюллетенінде зерттеу нәтижелерін ұсынды. Мақалада оқытушылар мен студенттердің толық сұхбаттары, сауалнамаларының қорытындылары ұсынылды. Dorothy Robyn «What makes a good case» (N15-86-673) мақаласын жариялады. C. Herreid өткізген талдау, жақсы кейс дайындаудың негізгі талаптарын анықтауға мүмкіндік берді:

Жақсы кейс әңгімелейді. Кейсті шешуде студенттердің тәжірибесін қолдануға мүмкіндік беретін қызықты сюжет болуы керек. Бұл ретте кейстің үш құрамдас бөлігі болуы тиіс: басы, ортасы және соңы. Соңы әлі де болмауы мүмкін, оны студенттер аяқтау керек.

Жақсы кейс қызықты мәселеге назар аударады. Malcolm McNair атап өтті: «Кейстің тарихы студенттерден нақты жауап алу үшін, драма болуы керек, белгісіздік болуы керек...

Жақсы кейс соңғы бес жылдың кезеңіне сәйкес болуы керек. Нақты болу үшін, кейс тарихы ағымдағы мәселе атрибуттары болуы тиіс. Ол классикалық немесе тарихи жағдайларға теріс әсер етпеуі тиіс, бірақ егер жағдай ағымдағы мәселелерді қозғамаса және студент оның маңыздылығын сезінбесе, онда шешімдер мен пайымдаулар үстірт болады. Егер студент БАҚ-та айтылған мәселені көрсе, соғұрлым жақсы. Мысалы, адам клондау Коперник революциясына қарағанда студенттердің қызығушылығын оятады. Тіпті суық ядролық синтезі бар оқиға – бүгін ескі жаңалық, оған ашылу күндері болған жарқыл жетіспейді.

Жақсы кейс басты кейіпкерлердің көңіліне ортақтасу керек. Эмпатия одан да тартымды сюжеттік желіні жасау үшін ғана емес, сондай-ақ, кейіпкерлердің жеке қасиеттері шешімнің қабылдануына әсерін тигізеді. Кейбір шешімдер кейіпкерлердің жеке тұлғалар мен өкілеттіліктері шеңберінен шығады. Президент Клинтон бүкіл әлем бойынша Заңсыз адам клондау жариялайтынын немесе «Марстағы өмір» НАСА эпизодына түсініктеме бермейтінін күту шындыққа жатпауы мүмкін [39].

Жақсы кейс дәйексөз қамтиды. Жағдаятты түсінудің және кейіпкерлерге деген сезімді тудырудың жақсы жолы – олардың «өз»

дауыстарымен айтқандарын есту. Дәйексөздер кез келген жағдайда өмір мен драма қосады. Дәйексөздерді құжаттар мен хаттардан алуды ұсынады, олар мәселеге реализм қосады.

Студент үшін жақсы кейс маңызды. Білім алушылар өздеріне таныс немесе оларға тап болуы мүмкін жағдайларды таңдауы керек. Бұл эмпатия факторын жақсартады және кейс жағдайын зерттеу үшін айқын етеді. Мысалы, білім беру саласындағы зерттеуші үшін мақаланың авторы туралы дау, Угандадағы құмды шыбындар туралы пікірталасқа қарағанда үлкен қызығушылық тудырады.

Жақсы кейс педагогикалық пайдалы болуы керек. Оқытушы оқушының тұлғасын қалыптастыратын кейс тарихының дидактикалық сапасын (мақсаттылығы мен тиімділігін) түсінуі тиіс. Мысалы, кейс қандай функцияны орындайды? Ол пән/пән/курс және студент үшін не береді? Студентті оқытуда кейстің мәні неде және ең жақсы шешім бар ма?

Кейстің жақсы үлгісі – жанжал. Профессор Robyn «көп жағдайда кейс даулы болу керек», егер жоқ болса, онда не туралы айту керек? Ол жалғастырады: «Есі дұрыс адамдар келіспейтін мәселе?» Егер солай болса, онда сізде жақсы кейстің басы бар [39].

Кейстің жақсы мысалы – шешім қабылдау. Кейс үшін барлық жағдайлар шешілуі тиіс дилемма болуы мүмкін емес. Валдесада мұнай төгілген кезде кеме қатынасы желілерінің иелері артқа қарай қарауы мүмкін және олардың шешімдерінің көпшілігі ақылға қонымды болып көрінеді деп оңай болжауға болады. Дилемма жағдайында студенттер мәселені әрдайым шеше алмайды, олар оған тап болуы тиіс. Алайда, дилеммасыз жағдайда, студент бос отырады, өйткені жағдай шешілген. Сондықтан кейс үшін студентті белгілі бір позицияны алуға мәжбүр ететін жағдаяттарды таңдау керек, өйткені бұл оларды шешім қабылдауға итермелейді.

Жақсы кейс қысқа. Бұл жай ғана назар мәселесі. Ұзақ сәттерге қарағанда, қысқа сәттерге біреудің назарын ұстап тұру оңай. Жұмыс бойынша фактілерді ұсыну үшін кейс ұзын болу керек, бірақ оқырманды шаршатып немесе талдау жалықтырып жібермейтіндей жеткілікті ұзын болуы керек. Егер күрделілік қажет енгізу керек болса, онда бұл кезең-кезеңмен жасалуы тиіс. Алдымен, кейбір деректер қажет, содан кейін бірқатар сұрақтар және қосымша ақпаратты енгізбес бұрын шешім қабылдауға нүкте қою мүмкін. «Ақыр соңында, өмір осылай қалыптасады ... бөліктермен» [39].

Жоғарыда айтылған идеялардың тәжірибе қалай жұмыс істейтінін байқау үшін, C. Herreid [39] негізгі сәттерді көрсету үшін екі инцидентті қарастыруды ұсынады. Ол барлық оқытушыларға таныс – алаяқтық міндетін алды.

I – нұсқа

Жазда 24 оқушы физикадан кіріспе курсын оқыды. Ол барлық семестр бойы студенттер шағын топтарда жұмыс істеген қызметтестік технологиясын қолданды. Ол күнделікті тест, алдымен жеке, содан кейін топтарда берді.

Профессор викториналар кезінде топты тастап кетуге үйренді. Барлық сабақтар соңғы күнге дейін жақсы өтті, ол өзінің ең үздік оқушысынан тест өту кезінде алдау болды деп естіді. Ол команда бойынша жолдастарын бағалау үшін студенттер үшін құрдастарын бағалау нысандарын таратқанда, ол қосымша ақпарат алды. Екі азиялық студент қосылған топтарда алдады. Алты бөлек оқушы екі достың қалай алданғаны туралы жазды және олардың жолдастары команда бойынша тоқтап қалғанын айтты, бірақ нәтижесіз. Енді оқу сабақтары, тек қорытынды емтихан болған жоқ. Оқытушы не істеу керек?

II – нұсқа

«Мен оған шыдай алмадым! Маған әрекет ету керек еді. Олар алдады. Мен «өте жақсы» баға алу үшін, ынтамен оқимын, ал олар алдайды».

Физика профессоры Margaret Blake алдында өзінің тарихын тыныш баяндап отырған студентке мұқият қарады. Paula профессордың үздік оқушыларының бірі болды. Margaret оның неліктен күнделікті викторина кезінде кенеттен орнын ауыстырғасын сұрады. «Lang, көрші микротоптың жігіті, сұрақ-жауап қағазында үлкен әріптермен бірнеше жауап нұсқасын жазады. Оны сіз бөлмеде болмағанда, біздің топтағы Mengfei деген жігітке көрсетеді. Біз оларға осылай жасамаңдар деп айттық, бірақ олар тыңдамады».

Margaret: «Маған ертерек айтқандарыңды қалар едім, біз бірдеңе жасай алар едік. Бүгін соңғы кәдімгі сабақ. Жұма күні бізде қорытынды емтихан бар. Қазір біз аз нәрсе істей аламыз. Ал, кем дегенде, бүгінде бізде сараптамалық баға бар, онда студенттер өз тобының басқа мүшелерінің қосқан үлестерін бағалайды. Міндетті түрде өздеріңнің шағымдарыңызды жазыңыздар», – деп жауап берді.

Paula: «Мен көпшілігіміздің шағымданатынына кепілдік беремін», – деп сендірді.

Сабақ аяқталғаннан кейін Paula сөзі орындалды. Алты студент екі азиялық студент арасындағы алаяқтық туралы жазды. Mengfei тобының бір студенті, әсіресе, ашулы болды: «Meng мұндай төмен баға алады, себебі ол ешқашан дайындалмайды. Ол зертханаға қалаған уақытында келеді, ол және оның досы күнделікті алдайды. Сіз оның артында тұрған кезде Meng викторинаны дұрыс орындай алмағанын көрдіңіз бе? Ол әрқашан парақта өз жауаптарын түзетеді және оларды қате белгілегендей кейіп танытады. Мен читерлерді жек көремін! AARRRGH!»

Margaret өз кабинетінде таңғалып отырды. Ол әрдайым топтық оқыту осындай нәрселерді болдырмайды деп ойлады, әйтпесе, ол викторина кезінде сыныптан ешқашан кетпейтін еді. Енді не? Paula айтқан сөздері оның құлағына естілді: «Олар алдайды. Сіздің осымен не істемек ойыңыз бар?»

C. Herreid адамдардың көпшілігі екінші оқиғаны біріншіге қарағанда аса айқын деп санайды. Неліктен? «Екі нұсқасы да сол бір оқиға туралы айтады. Екеуі де қызықты мәселемен айналысады және жақында болған, өзекті, педагогикалық пайдалы, жанжалды тудыратын, шешім қабылдауға мәжбүр ететін, ортақ және қысқа. Бірақ бірінші нұсқа фактілерді өте суық

баяндау болса да, екінші бізге олардың сөзі мен ойлары арқылы кейіпкерлер туралы түсінік береді. Біз оларға сене аламыз. Олар шынайы болып көрінеді, сондықтан біз оларды шешуге тырысамыз. Егер біз біраз уақыт жұмсасақ, онда Margaret азабын тіпті бөлісе алар едік, себебі қалыптасқан жағдайда ол өз кінәсі туралы ойланды . Ол студенттерден тым көп күтті ме? Бұл мәдени проблема болды ма? Бұл Азия білім алушылары сыныптың ережелері туралы біле ме? Басқа студенттер алдында оның міндеттері қандай болды?»[39].

Сонымен, жақсы кейстің мәні неде? Жақсы жағдайда біркелкі емес және тарихқа текстураның байлығын беру үшін кеңістік қажет. Аудитория ешқашан бәрі қалай болатынын білмейді және бұл істің кем дегенде жартысы. Және бұл жартысы топта үлкен мәнге ие, онда ол «ашылады».

Егер мүмкіндіктер – жақсы істің жартысы болса, онда басқасы қандай? C. Herreid реализм сюжеттік желіде түсірілген дейдеі. Қиялдағың жақсы жағдайларды басты кейіпкерлерді қоршаған дыбыстар, иістер және көрнекіліктер тудырады. Сюжет желісі оқырманның Титаник толқындарын, ол арқылы қозғалғанда сезінуі немесе олар Эллиді зұлымдық мыстаны Бастинда қорғанына алып кеткен кезде ұшатын маймылдардың айқайларын естуі үшін соншалықты сенімді болуы міндетті емес. Бірақ бұл оқырманды мәселені шешуге тұрарлық екеніне сендіру үшін айтарлықтай шыншыл болуы керек және қандай шешім болуы керек деп ойлауға тиіс. Егер әңгімеші шынымен көзді жауып, ақ атқа рыцарь болып табылатынына сенсе, қолындағы найзамен, айдаһардың ыстық тыныс алуын сезінсе, соғұрлым жақсы. Бұл жазбаша түрде ұмтылуды қажет ететін нәрсе. Алайда мұндай кейс жасау қиын [39].

Осылайша, C. Herreid зерттеулері бойынша, тапсырманы шешу – ізденістік, шығармашылық, зерттеу жұмыстарымен шектесетін жұмыс. Ол (оны байыппен орындаған кезде) бір-екі айға дейін талап ете алады.

C. Herreid жұмыстарының негізінде, украиндық зерттеушілер П. Шеремет пен Г. Канищенко жақсы кейс сәйкес келуі тиіс талаптарға өз көзқарасын ұсынды. Ол тиіс:

- жақсы әңгімелеп берілген шынайы оқиға болуы;
- нақты мәселені көрсету;
- драмалық жағдайды сипаттау;
- контрасты салыстырудың болуы;
- нақты адамдар, ұйымдар туралы әңгімелеу;
- соңғы оқиғаларға байланысты болуы;
- қабылданған басқарушылық шешімдерді бағалауға мүмкіндік беру;
- қысқа болуы тиіс (мәтіннің оңтайлы көлемі 8-12 беттен аспауы тиіс және кестелер мен графиктердің 5-10 беттен аспауы тиіс, ал шағын кейстер мәтіндері 1-2 бетке орналастырылуы мүмкін);
- қажетті статистикалық ақпаратты қамтуы [40].

Осылайша, табысты кейстің сапасы туралы мәселе әлі күнге дейін даулы болып отыр. АҚШ Мемлекеттік департаментінің «Оқыту және Интернетке қол жеткізу» (Internet Access and Training Program – IATP) мәдени және білім

беру бағдарламаларын басқару бағдарламасы «Прожект Хармони Инк.» американдық коммерциялық емес корпорациясы, «еркіндікті қолдау актісі» аясында қаржыландырылған, 1998 жылы Одесса қаласының инновация және даму орталығының жағдаяттық әдістемеге оқыту бойынша Жазғы мектеп қатысушылар командасы 3-кестеде ұсынылған табысты кейске қойылатын талаптар тізімін ұсынды.

Ю. П. Сурмин және А. И. жүргізген Сидоренко [4] 3-кесте бойынша студенттер мен оқытушылардан сауал алу негізінде қызықты заңдылықтарды анықтады: студенттер қызықты ұсынылған тарихқа, кейстің көп қырлы болуына, оның фабуласының шиеленісуіне көңіл бөледі, ал оқытушылар оның ақпараттылығына, концепциясына, тәжірибе байлығына бағдарланады.

3 – кесте. Табысты кейске қойылатын талаптар.

Жақсы кейс талаптары	Кейстің толық сипаттамасы
Фабула, тарихы, жағдаят	Нақты, қызықты, өмірлік
Жанжал	Қауырттылық, бірмәнді еместігі, кәсіби біліктілік
Мәселе	Мәселенің күрделілігі мен жасырын сипаты
Тұжырымдама	Кейстің негізі болуы керек
Әрекеттер	Көпвариттылығы, шындық, шиеленіс
Кейіпкерлер	Тартымды, анық байқалатын жеке тұлғалық қасиеттерге ие
Шешім	Шешімдердің көптүрлілігі, бірмәнді еместігі, тәуекелдің болуы
Тәжірибесі	Мазмұнында шоғырланады
Ақпарат	Ақпараттық және көпжоспарлылығы
Көлемі	Қысқалығы

Ю. П. Сурмин және А. И. Сидоренко әдеби көздерді талдау негізінде, кейсті құру процесін күрделі іс-әрекет жүйесі ретінде ұсынды. Кейсті құрудың схемалық процесі 7 – суретте көрсетілген:

1) Кейстің дидактикалық мақсаттарын қалыптастыру. Бұл кезең оқу курсының құрылымындағы кейстің орнын анықтауды, студенттердің білімі, біліктілігі мен дағдысы үшін оның «жауапкершілік аймағын» анықтауды қамтиды.

2) Мәтінде жүзеге асыру қажет негізгі тезистерден тұратын кейстің бағдарламалық картасын құру.

3) Бағдарламалық картаның тезистеріне тікелей қатысы бар институционалдық жүйені іздеу (фирма, ұйым, ведомство және т. б.).

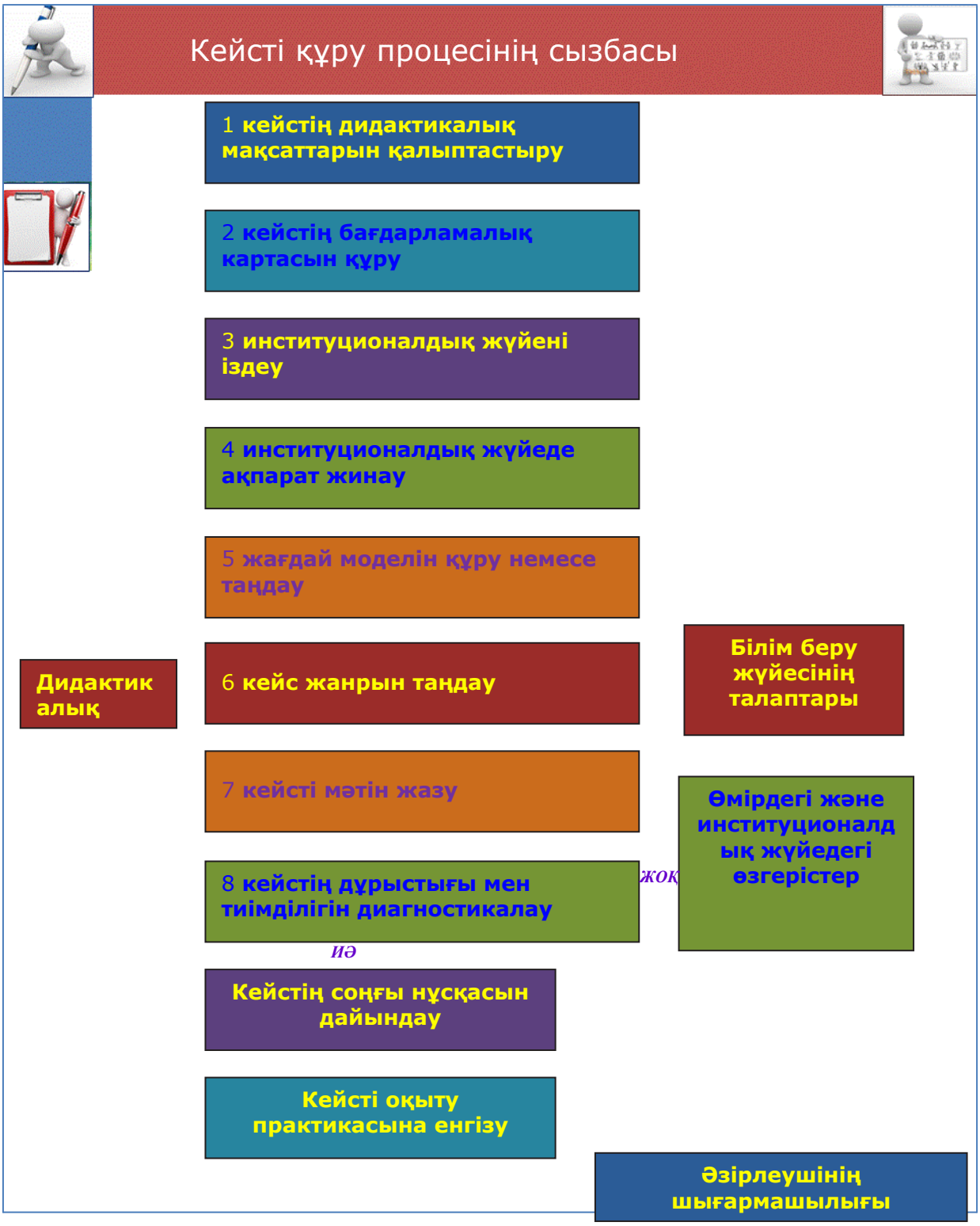
4) Кейстің бағдарламалық картасының тезистеріне қатысты институционалдық жүйеде ақпарат жинау.

5) Институт қызметін көрсететін жағдай моделін құру немесе таңдау (ұйым, кәсіпорын және т. б. ретінде).

6) Кейс жанрын таңдау.

7) Кейс мәтінін жазу.

8) Кейстің дұрыстығы мен тиімділігін диагностикалау. Әңгіме осы кейстің тиімділігін анықтау үшін қандай да бір схема бойынша құрылған әдістемелік оқу экспериментін жүргізу туралы болып отыр.



7 – сурет. Кейсті құру процесі.

9) Кейстің соңғы нұсқасын дайындау.

10) Кейсті оқыту практикасына енгізу, ол оқу сабақтарын өткізу кезінде оны қолдануды, сондай-ақ оқытушы қоғамдастығында тарату мақсатында оны жариялауды көздейді [4].

Белгілі болғандай, кейс – бұл жай ғана шебер әңгіме емес, белгілі бір оқиғаларды оңтайлы бет санындағы сипаттау ғана емес. Ең алдымен, бұл белгілі бір оқу мақсаттарына қол жеткізу үшін қолданылатын педагогикалық құрал [4].

Құрылымдық кейс, О. М. Михайлованың пікірі бойынша, 8 – суретте көрсетілген бөлімдерден тұруы тиіс.

8 – сурет. Кейстің құрылымдық бөлімдері.

Оларды қарастырайық:

– координаттар жүйесінің уақытша бөлігі, яғни материалдар кейсте көрсетілген оқиғалардың уақытша кезектілігін нақты көрсетуі тиіс;

– сюжеттік бөлік, яғни кейсте оқиғаны дамытуда нақты сюжеттік желінің болуы қажет;

– кейстің түсіндірме бөлігі, яғни кейстегі жағдаят толық (ұсақ-түйекке дейін) оқырманға түсінікті болуы тиіс.

Ю. П. Сурнин атап өткендей, шешім қабылдауға бағытталған кейс ортасында шешім қабылдайтын тұлға орналасқан нақты оқиғаларға салынуы тиіс. Кейс тірі, әңгіме стилі болуы керек. Табысты жағдаяттық жаттығулар әр түрлі кейіпкерлер арасындағы диалогтар болып табылады, бірақ студенттерге жағдаяттың шынайылығын сезінуге көмектесетін басқа да журналистік тәсілдер мен құралдар қолданылады. Мәтін жазу кезінде автор, бір жағынан, студенттерді шешу үшін қажетті ақпаратпен қамтамасыз ететін, ал екінші

жағынан, жаттығудың негізгі сәттерін талдау қабілетін дамытуға ықпал ететін иллюстрациялық материалдарға сілтеме жасайды.

Жағдаяттық жаттығулар негізінде жатқан дилеммалар мен мәселелер барлық жерде орын алады. Қиындықтар көп бөлігі болып табылады көптеген балама таңдау ең жақсы.

Ең алдымен «басты кейіпкер» – шешім қабылдаған адамнан және (қажет болған жағдайда) ол жұмыс істейтін ұйымнан жағдаяттық модельді әзірлеуге, пайдалануға және жариялауға рұқсат алу керек. Кейбір нәзік жағдайларда жағдаяттық жаттығуларды «жасырын» жасауға тура келеді. Жағдаяттық жаттығулардың көпшілігі түпкілікті түрде оларды пайдалану немесе жариялау басталғанға дейін, кейстегі қарау объектісіне айналған ұйым басшылығының қарауына беріледі. Пайдалану немесе жариялау алдында ситуациялық жаттығудың соңғы нұсқасына шешім қабылдайтын тұлға қол қоюы мүмкін.

Кейсті жазудың маңызды мәселесі – ол негізделген ақпаратты іздеу. Ең тиімді көздердің бірі – кәсіпорын/ұйым басшыларымен сұхбат. Өмірде бір рет осындай сұхбат өткізген адам сенімсіз күлімсірейді: «Бұл адамдар сізге өз қызметі туралы ақпаратты жайып салатындығы күмәнді!». Шын мәнінде, олар өз білімі мен тәжірибесімен бөтен адамдармен әзер бөліседі. Бірақ үміт үзіп және мұндай мүмкіндіктен алдын ала бас тартуға болмайды. Уақыт өте келе кәсіпорын басшылары жарнамалық мақсатты көздеп, зерттеушілермен ынтымақтастыққа барады: кәсіпорын және оның өнімдері туралы кейспен танысу арқылы бірнеше жыл ішінде ондаған, ал жүздеген студенттер таныса алады.

Әрине, басшымен сөйлесуге мұқият дайындалу керек. Мұндай адамдардың өмір сүру ырғағы өте жылдам және қысқа сұхбат жүргізуге арналған қысқа уақытта барынша пайдалы ақпарат алу керек. Менеджермен кездесуге дейін кәсіпорынды немесе ұйымды зерттеу маңызды. Бұл нақты және құзыретті сұрақтарды қалыптастыруға және қоюға көмектеседі.

Сұрақ қоя білу – тәжірибемен келетін үлкен өнер. Бірақ басынан бастап мазмұны ғана емес, нысаны да маңызды екенін есте сақтау керек. Сұрақтар «ғылыми емес», «адам түсінетін» тілде құрылған, қысқа, ұзақ кіріспесі болмауы керек.

Сонымен қатар, басқа да дәстүрлі емес ақпарат көздерін қарастыру керек, мысалы, интернет, кәсіпорынның бәсекелестерімен, оның жеткізушілерімен және тұтынушыларымен, салалық сарапшылармен сөйлесулер. Сондай-ақ, студенттердің жұмыстары мен жобалары да, баспасөздегі мақалалар да пайдалы болуы мүмкін.

А. А. Степанова [42] өз еңбегінде атап көрсеткендей, жақсы кейс жағдаяттың шексіз әртүрлілігін талдауға жол беруі тиіс:

– белгілі даму сатысындағы немесе жай-күйдегі оқиғалар;

– даму, қайта құру кезеңінде аяқталған немесе тұрған құбылыстар мен процестер;

– қандай да бір факторлар мен құбылыстардың пайда болу, даму немесе нормадан ауытқу көздері мен себептері;

– тіркелген нәтижелер немесе зерделенетін құбылыстар мен процестердің ең ықтимал салдары;

– педагогикалық, әлеуметтік, экономикалық немесе әкімшілік шешімдер мен бағалар;

– нақты тұлғалардың (қарастырылатын оқиғалар мен жағдайларға қатысушылардың) мінез-құлқы немесе іс-әрекеті.

Барлық аталған жағдаятар өте жиі нақты жағдаяттың құрамдас элементтері ретінде өзара байланыстың барлық күрделілігінде зерделенеді және талданады.

Нақты жағдай деп қарама-қайшылықты (жанжалды) қамтитын немесе қоршаған ортаға қайшы келетін оқиға түсініледі. Әдетте, бұл педагогикалық, әлеуметтік, экономикалық, ұйымдастырушылық, өндірістік және технологиялық үрдістердегі жағымсыз бұзушылық немесе ауытқу. Осы тұрғыдан алғанда, жағдай режимдердің, түпкілікті нәтижелердің өзгеруімен, тиімділіктің төмендеуімен, шығындардың, шығыстардың артуымен, әлеуметтік немесе техникалық жүйелердегі шиеленістің ұлғаюымен сипатталады. Жағдаятқа ең тән ерекшелігі – оның көрінуінің белгісіздігі және кенеттілігі.

Оқу сабақтарының объектісі тек жағымсыз, жағымсыз жағдай болуы тиіс деп пайымдамау дұрыс болар еді. Оқу мақсаттары тұрғысынан оң мысал немесе тәжірибе бар, оны зерттеу және қарыз алу өндірістік және қоғамдық қызметтің сапасын арттыруға алып келетін жағдайлар өте маңызды және құнды. Алайда, оң мазмұнмен де жағдай жанжал, күрес, қарама-қайшылықты жеңу элементін қамтуы тиіс.

Қоғамдық немесе өндірістік қызмет процесінде әдетте адам тап болатын жағдаяттың үш негізгі түрі бар:

– стандартты жағдаят – белгілі бір шамада типтік, бір жағдайларда жиі қайталанады: бірдей көздер, себептері бар; теріс және оң сипатта болуы мүмкін.

– қиын жағдаят – осы адамға, ұжымға, учаскеге тән емес; әдетте, күтпеген жағдай-дұшпандарды қатырады, бастапқы есептерді, жоспарларды бұзады; белгіленген нормаларды, режимдерді, ережелер жүйелерін бұзуға қауіп төндіреді; моральдық және экономикалық залал келтіруі мүмкін; дереу және түбегейлі араласуды, критерийлерді, ережелерді, нормативтерді қайта қарауды талап етеді.

– төтенше жағдаят – бірегей, бұрын аналогтары жоқ; қандай да бір объектілердің, процестердің, көзқарастың, қатынастардың теріс өзгерістеріне немесе бұзылуына әкеп соқтырады; адамгершілік және материалдық шығындарға әкеп соғады; жоспарланбаған және көзделмеген материалдық және адами ресурстарды тартуды талап етеді; тиісті ережелерді, нұсқаулықтарды, жұмыс режимдерін түбегейлі қайта қарауға итермелейді.

Аталған үлгілердің ішінен оқу құндылығы ең жоғары– стандартты, ал ең азы – төтенше жағдаяттар болып табылады. Бұл стандартты жағдаяттың жиынтығында экстремалды жағдаятқа қарағанда үлкен мәселе туындайтынымен түсіндіріледі. Стандартты жағдаяттың кезеңдік қайталануы стереотиптік реакцияның пайда болуына – стандартты шешімге әкеледі. Оларды қарастырайық:

– жағдаят-иллюстрация. Тәжірибеден алынған нақты мысалда белгілі бір әлеуметтік үрдістер мен іс-әрекеттердің заңдылықтары мен тетіктері, адамдардың, лауазымды тұлғалардың теріс немесе оң салдарлары көрсетіледі. Жұмыстың белгілі бір тәсілдерін, әдістерін және тәсілдерін пайдалану тиімділігі, қандай да бір фактілердің, жағдайлар мен жағдайлардың маңызы немесе рөлі.

– жағдаят-бағалау. Білім алушыларға нақты оқиғаны және қабылданған шараларды сипаттау ұсынылады. Олардың міндеті: жағдайды және лауазымды тұлғаның, басшының, еңбек ұжымының қолданылған шаралар мен іс-әрекеттерінің көздерін, механизмдерін, мәнін және салдарларын бағалау.

– жағдаят-жаттығу. Бұл жағдайда жағдаятты талдау білім алушыдан арнайы ақпарат көздеріне, әдебиетке, алғашқы көздерге, есептеулерге, өлшеулерге және т. б. жүгінуді талап етеді.

Жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, кейс-стади әдісі түрлі факторларды белсендіруге мүмкіндік береді: қандай да бір курс бойынша теориялық білім, білім алушылардың практикалық тәжірибесі, олардың өз ойларын, идеяларын, ұсыныстарын айта білу қабілеті, баламалы көзқарасты тыңдай білу және өз ойларын дәлелдей білу. Осы әдістің көмегімен студенттер аналитикалық және бағалау дағдыларын көрсетуге және жетілдіруге, топт жұмыс істеуге үйренуге, теориялық материалдарды практикада қолдануға мүмкіндік береді, студенттерге өткен материалдарды өздерінің кәсіби білім негізінде шығармашылықпен қолдануға тамаша мүмкіндік береді және оларға нақты және ықтимал жағдайларға бейімделуге мүмкіндік береді. Кейс-стади әдісін қолдана отырып, сабақтарды қалай жобалауға және өткізуге болады? Бұл сұраққа жауап келесі бөлімде берілген.

2.2 Кейс-стади әдісі тәртібінде оқу қызметін ұйымдастыру

Кейстер оқытудың әр түрлі сатыларында, жаңа материалды ұсыну процесінде де, бақылау процесінде де қолданылуы мүмкін [30].

Кейсті дәстүрлі талқылау студенттердің өзіндік дайындығын, берілген тақырыпты талқылауға іздеу-зерттеу амалын және әр түрлі ұстанымдарды қорғайтын немесе теріске шығаратын белсенді дәлелді баяндамаларды көздейтін семинардың идеологиясы мен міндеттеріне айтарлықтай сәйкес келеді.

Кейс-стади әдісі негізінде практикалық сабақтар студенттердің (жеке немесе топтарда) жан-жақты шешімдерді әзірлеуін, кейіннен оларды презентациялауды және оқытушы мен бір топтан қорғауды көздейді.

Кейс сабақта материалды теориялық баяндаудың жақсы негізі бола алады. Мұнда оқытушы пікірлер мен қысқа кейстерді қысқаша талқылау негізінде жаңа материалды түсіндіре алады немесе классикалық кейстің өзіндік талдау материалында тақырыпты ұсына алады.

Кейстегі жағдаяттың егжей-тегжейлі талдау мастер-кластың нысаны мен мақсаттарына жауап береді. Бұл жағдайда негізгі назар берілген жағдайларда нақты шешімдерді әзірлеу, қабылдау және іске асыру ерекшеліктеріне бөлінеді.

Тақырыпты оқу кейсінің материалдары негізінде аудиториядан тыс зерттеуі студенттің өзіндік жұмысының негізін қалыптастырады. Қажетті әдістемелік түсініктемелермен жабдықталған кейстер сырттай оқу түрінде оқитын колледж студенттерінің қашықтықтан білім алуына негіз бола алады.

Кейсті талдау, жазбаша немесе ауызша, бақылаудың әртүрлі нысандарын – емтихан, сынақ немесе бақылау жұмыстарын жүргізу үшін ыңғайлы. Осылайша, оқу материалын ойнату ғана емес, сонымен қатар оны түсіну және практикалық жағдайда қолдану қабілетін тексеру мүмкіндігі пайда болады [43].

Кейс-стади әдісін қолдану арқылы сабақтар қалай жүргізіледі? Мысалы, Манчестер бизнес мектебінде кейспен жеке танысу үшін, оларды сабақ алдында бір күн бұрын (әдетте кешке) студенттерге таратады. Содан кейін басқа күні оқу тобын (15-20 адам) 3-4 топшаға (әрқайсысында 4-5 адамнан) бөледі. 1,5-2 сағат ішінде әртүрлі аудиторияларда кейс талқыланып, оның міндеттері ұжымдық түрде шешіледі. Осыдан кейін топ тағы да толық құрамда жиналып, кейс бойынша пікірталас бастайды. Әрбір топшадан білім алушылар сөз сөйлеп, өз ұстанымдарын дәлелдейді. Әр топ өз көзқарасын ғана емес, өз әріптестерін де талқылайды. Оқытушы талқылау барысын үйлестіреді, қажет болған жағдайда қойылған оқу мақсатын шешуге бағыттайды. Ол дұрыс, жұмсақ әрекет етіп, білім алушыларға өз тәсілдерін қабылдауға күштемейді. Артықшылығы – барлығы жұмыс істейді, мұнда немқұрайлы және енжар адам болмайды. Талқылау соңында оқытушы әрбір кіші топқа және әрбір студентке баға береді, сондықтан кейс-стади білімді тексеру бойынша сабақтардың, игерілген материалды (сынақтар, емтихандар) бақылау түрі ретінде пайдаланылуы мүмкін.

Жапонияда мемлекеттік қызметшілерді даярлау барысында, атап айтқанда, Жапонияның мемлекеттік қызмет академиясында, орталық және аймақтық басқару органдарынан сабаққа келген тыңдаушыларға тапсырма беріледі. Оның мәні әрбір маман немесе жетекші нақты бағыт бойынша өз тәжірибесінен (ел экономикасы, префектура шаруашылығы, Муниципалитет, кәсіпорын және т. б.) жағдаятты (мәселені) сипаттауы болып табылады: оның пайда болу себептері, салдары, биліктің әрекеті, шешу жолдарын іздеу және т. б.. Мұндай сипаттама тақырыбына сай сабақтарының бірінде топта

талқылаудың жақсы, қызықты және пайдалы тақырыбына, теорияны нақты практикамен байланыстыруға мүмкіндік беретін тірі пікірталасқа арналған материалға айналады. Мұндай сабақтарда мемлекеттің және оның өңірлерінің экономикасында жиі орын алатын стандартты жағдайларды шешу үлгілері ұжымдық түрде пысықталады. Кейс-стади ұйымының осындай нұсқасында білім алушылардың жауапкершілігі, бастамасы және шығармашылығы дерлік зиянсыз.

Бұл оқу түрі мобильді және жедел, бірақ ол оқытушы мен студенттерді арнайы дайындықты; қажетті әдістемелік материалдарды жинауды және дайындауды талап етеді. Оқытудың осы түрінің тиімділігі студенттің талқыланатын тақырып бойынша теориялық дайындығымен, талқыланатын кейстің қыр-сырын білуімен, кейс-стади алгоритмі мен сценарийін сақтаумен анықталады.

Кейс-стади әдісін практикада қолданатын оқытушы жұмысының ерекшелігі тек өз қабілетін барынша іске асырып қана қоймай, сонымен қатар оларды дамытады. Кейсологтар жүргізген зерттеулер бойынша, кейс-стади әдісінің педагогикалық потенциалы дәстүрлі оқыту әдістерінің педагогикалық потенциалынан әлдеқайда көп. Әдіс құрылымында дауларлардың, пікірталастардың, дәлелдердің болуы талқылауға қатысушыларды жаттықтырады, қарым-қатынас нормалары мен ережелерін сақтауға үйретеді. Оқытушы барлық оқу процесі барысында эмоциялық болуы, шиеленісті шешу және жол бермеу, бір мезгілде ынтымақтастық пен бәсекелестік жағдайын құру, студенттің жеке құқықтарын сақтауды қамтамасыз ету керек [43].

Студенттердің оқу қызметін ұйымдастыру сабақта кейс-стади әдісін іске асыратын оқытушының тиімді жұмысымен тікелей байланысты. Кез келген педагогикалық іс-әрекет оқытудың оң нәтижелері тәуелді принциптерге сүйене отырып, Д. И. Өтегенова [20] 9 – суретте көрсетілген келесілерді бөліп көрсетеді:

9 – сурет. Оқытудың оң нәтижелері байланысты принциптер.

– студенттерді білім беру қызметінде серіктес деп тануға, өзара әрекеттестікке және жағдайларды ұжымдық талқылауға негізделген студенттермен әріптестік, ынтымақтастық принципі;

– оқытушының рөлін трансляциядан және білімді «шайнаудан» оларды табу процесін ұйымдастыруға ауыстыру принципі – оқытушының жалғыз «білімді ұстаушы» ретіндегі рөлін төмендету, студентке ақпарат әлемінде бағдарлануға көмектесетін сарапшы және кеңесші ретіндегі рөлін арттыру;

– педагогикалық ғылымның жетістіктерін, әріптестермен жинақталған тәжірибені сіңіру принципі – психологиялық және педагогикалық негізділік, тек білім беру ғана емес, сонымен қатар тәрбиелік мақсаттарды тұжырымдау кейс-стади әдісін іске асыратын оқытушыны оқытудың классикалық әдістерін пайдаланатын оқытушыдан айтарлықтай ажыратады;

– кейсті және оны қолдана отырып, сабақты жеке қайталанбас шығармашылық өнімге айналдыруды болжайтын шығармашылық принципі – кейс-стади әдісі бірегей зияткерлік өнім ретінде кейсті жасау бойынша қызметті қамтитын шығармашылық кеңістікті кеңейтеді, оқыту процесін жобалау, оны оқыту технологиясын жетілдіру, студенттер шығармашылығына тарту, оқыту барысында шығармашылық импровизацияның рөлін күшейту;

– прагматизм принципі, қандай да бір кейстің мүмкіндіктерін нақты анықтауға, студенттердің жағдаятты талдау дағдыларын қалыптастыру және ондағы мінез-құлық үлгілерін қалыптастыру тұрғысынан оқыту нәтижелерін жоспарлауға бағытталған.

Кейс-стади әдісін қолданғанда оқытушының қызметі екі фазаны қамтиды.

Бірінші кезең ғылыми-зерттеу, құрастырушы және әдістемелік бөлімдерден тұратын кейс және оны талдау үшін сұрақтар жасау бойынша аудиториядан тыс күрделі шығармашылық жұмысты білдіреді. Кейсті талдау және талқылауға дайындық бойынша студенттердің өзіндік жұмысын әдістемелік қамтамасыз ету, сондай-ақ оны талқылау бойынша алдағы сабақты әдістемелік қамтамасыз ету ерекше назар аударуға тұрарлық.

Екінші кезең оқытушының аудиториядағы кейсті талқылау кезіндегі іс-әрекетін қамтиды, онда ол кіріспе және қорытынды сөз сөйлейді, пікірталас немесе презентацияны ұйымдастырады, аудиториядағы іскерлік көңіл-күйді қолдайды, студенттердің жағдайды талдауға қосқан үлесін бағалайды.

Кейсті талдау және аудиторияда осы талдаудың тиімді түрін іздеу оқытудың ең маңызды кезеңі болып табылады. Сабақтың басталуы (дискуссиялар немесе презентациялар) – бұл жағдай оқытушының қолында болған жалғыз сәт. Кейсті талқылаудың басталуынан бүкіл сабақтың жалпы тоны, қызығушылығы мен бағыттылығы байланысты [20].

Жиі аудиторияда кейс талдағанға дейін олармен мәліметтерді қарастыру, талдауларды салыстыру және стратегияларды талқылау үшін сабақ алдында бірнеше қатысушылармен кездеседі. Сол кезде стратегияларды сынауға және таңдауды жетілдіруге, сондай-ақ басқа адамдарды қабылдау арқылы мәселелерді түсінуді зерттеуге және байытуға болады [4].

Кейс-стади әдісі тәртібінде оқу қызметін ұйымдастыруды қарастыра отырып, Гарвард мектебінің кейс-стади дайындау және оқыту бойынша үлгісін келтіреміз. Онда білім беру қызметін ұйымдастырудың 4 түрі көрсетіледі (4 – кесте).

4 – кестеде ұсынылған тәсілдер оқытушы мен білім алушылардың мәселемен жұмыс істеу кезіндегі бастамашылық және белсенділік деңгейі бойынша, кейс материалдарын дайындау кезінде оқытушы мен білім алушылардың бастамасы бойынша, қорытынды шешімді таңдау кезінде оқытушы мен білім алушылардың жауапкершілік деңгейі бойынша ерекшеленеді [44].

Тәсілден тәсілге өткен сайын, білім алушылардың да, оқытушының да белсенділігі мен жауапкершілігінің деңгейі өседі; студенттердің талдамалы, жалпылайтын, дәлелді қызметінің көлемі өседі; оқу қызметін реттейтін, ұйымдастыратын педагогтің кәсіби шеберлігіне қойылатын талаптар өседі.

4 – кесте. Гарвард мектебінің кейс-стади әдісі арқылы оқыту және әзірлеу бойынша оқу іс-әрекетін ұйымдастыру тәсілдері

Кейстер түрлері (Гарвард мектебі)	Проблемалық жағдаятты құру	Кейсті дайындау	Кейстің мазмұны	Таңдау қорытынды шешімді құру
1	2	3	4	5
Оқыту кейсі (Case-stated method). Stated-орнатылған, бекітілген	Оқытушы мәселені қояды, анықтайды	Педагог кейс дайындайды	Кейс қарастырылып отырған мәселе бойынша 2-3 дайын шешім нұсқасын қамтиды	Білім алушыларға өз пікірлерін айту ұсынылады. Педагог білім алушылардың көзқарастарына түсініктеме бере отырып, нұсқаны өзі таңдайды және негіздейді
Аналитикалық кейс (Case-incident method). Incident-тән, тән, байланысты	Оқытушы мәселені анықтайды	Педагог кейс дайындайды	Кейс шешімнің бірнеше нұсқаларын (3-4) және қарастырылып отырған мәселе бойынша ақпарат көздерінің кейбір санын қамтиды	Білім алушылар шешім нұсқасын таңдап, дайын кейстің материалдарына сүйене отырып, оны негіздеуі керек.
Эвристикалық кейс (Case-problem method). Problem-мәселе, проблемалық жағдай	Оқытушы проблеманы жалпы мағынада анықтайды, білім алушылар проблеманы нақтылайды	Оқытушы бастапқы кейсті дайындайды. Білім алушылар оны қажет болған жағдайда толықтырады.	Кейс қарастырылып отырған мәселе бойынша кейбір ақпараттық дереккөздерден тұрады, мысалдарды бейнелейтін шешімдердің кейбір нұсқаларын және т. б. қамтуы мүмкін.	Білім алушылар дайын кейстің материалдарына сүйене отырып, өзінің негізделген шешімін құрастырады. Мүмкін, өз көзқарасын негіздеу үшін оқушылар кейсті жаңа ақпаратпен толықтырады
Зерттеу кейсі (Кейс-стади method). Study-зерттеу	Оқытушы проблемалық бағытты анықтайды, білім алушылар өз бетінше мәселені қояды	Оқытушы бастауыш кейсті дайындайды, білім алушылар оны толықтырады	Кейс қарастырылып отырған мәселе бойынша ақпараттық мәтіндердің кейбір санын қамтиды	Білім алушылар өз шешімін ұсынады. Өз нүктесін негіздеу үшін дайын кейсті жаңа ақпаратпен толықтырады немесе шешімге байланысты жаңа кейс дайындайды

Гарвард университетінің әдістемелік әзірлемелерінде кейс-әдісті тәжірибеге енгізуді жаттықтырушы кейстерден бастауды ұсынады. Оқыту кейсте оқытушы мәселені өзі қойып, оны шешудің 2-3 тәсілін (кейстің мазмұнын құрайтын) өзі ұсынады, сұрақ қояды: қандай әдіс дұрыс немесе тиімді?, ұсынылған шешімдерді бағалауда өзі талқылайды, өзі қорытынды шешімді таңдайды және негіздейді. Білім алушылар өз көзқарастарын білдіре алады және оларды негіздеуге тырысады. Оқытушының мұндай қызметі білім алушыларға әртүрлі идеялармен, көру нүктелерімен, қорытынды шешімді таңдау және негіздеу тәсілдерімен жұмыс істеу технологиясын көрсетеді.

Оқыту кейс режимінде 5-6 сабақ өткізгеннен кейін, аналитикалық кейспен жұмыс істеуге көшуге болады. Бұл жағдайда оқытушы әлі де мәселені қояды, оны шешудің 2-3 әдісін ұсынады, сұрақ қояды: қандай әдіс дұрыс немесе тиімді? бірақ шешімнің қорытынды нұсқасын таңдап, оны білім алушылар негіздеуі керек. Ол үшін олар бірнеше дайын нұсқалар мен қосымша ақпараттық көздері бар дайындалған кейспен жұмыс істей алады.

Аналитикалық кейс режиміндегі қызмет тәсілдері игерілгеннен кейін эвристикалық пайдалануға көшуге болады. Қарастырылған алғашқы екі кейстен принципті айырмашылығы мәселені анықтау кезеңі болып табылады [44].

Эвристикалық кейсті меңгеріп, зерттеу кейстеріне көшуге болады. Бұл ретте Ф.-Й. Кайзер және Х. Камински [44] назар болса, бұл күрделірек ұйымдастырылды бойынша кейсами, көп, оқу уақыт қажет, оны іске асыру. Мәселен, оқыту кейсі режимінде жұмыс істеу үшін бір оқу сағаты жеткілікті. Аналитикалық кейс кемінде екі оқу сағатын, эвристикалық – кемінде үш оқу сағатын талап етеді. Сәйкесінше, эвристикалық кейстерді классикалық-мықты ұйымдастыру режимінде іске асыруда кейбір қиындықтар туындайды.

Кейс-стади әдісін қолдана отырып, жұмыстың артықшылығын қарастыра отырып, сабақты ұйымдастырудың қарапайымдылығын, нәтиженің тиімділігін атап өту қажет. Нақты жағдайды шешу барысында студенттер әдетте нақты практикаға ұқсас әрекет етеді, яғни өз тәжірибесін пайдаланады, оқу аудиториясында оқыту немесе алдыңғы қоғамдық, өндірістік іс-әрекет процесінде алынған талдаудың тәсілдері мен критерийлерін қолданады. Жұмыс тәсілдері мен тәсілдерінің жаңа жүйесі қалыптасады. Білім алушылардың көзқарастарының сипаты өзгереді, олар бұрын білмеген нәрселерді жасау қабілетіне ие болады.

Нақты жағдайларды талдау бойынша келесі нұсқаларды ұсынуға болады [45]:

1) дайындық жұмысы барысында жағдаятты талдаудан бұрын, білім алушы «жағдаят құжаттамасын» алдын ала зерделеу жолымен білімдегі мүмкін болатын олқылықтарды жоюға тиіс»;

2) жағдаятты талдау алдын ала дайындықсыз жүргізіледі, бірақ барлық қажетті мәліметтерді оқушылар аудиториядан, арнайы таңдалған әдебиеттен,

анықтамалықтардан, мәлімет жинақтарынан және басқа да ақпарат көздерінен ала алады;

3) жағдаятты талдау қосымша ақпарат көздерін дайындамай жүргізіледі. Анықтаманы студенттер талдау барысында сұрақтарға жауап беретін оқытушыдан алады;

4) жағдаятты талдау дайындықсыз және ақпарат көздерін дайындамай жүргізіледі, бірақ жұмыс барысында студенттер қандай ақпарат, қандай білім жетіспейтіндігі және оларды қандай көздерден алуға болатындығы туралы анықтау керек.

Жағдаят келесі операцияларға түсетін тиісті өңдеуді қажет етеді:

– жағдаятты өте анық, қарапайым тілде сипаттау(стилистикалық өңдеу);

– сабақ жоспарын сипаттау, білім алушыларға міндеттер қою және оның негіздемесі (әдістемелік өңдеу);

– мәтінді басып шығару және көбейту, парақтарды бекіту және жеке папкаларға орналастыру (техникалық өңдеу).

Төменде олардың мазмұнына қарамастан кейсте сипатталатын жағдаяттарға міндеттер мен сұрақтарды қою мысалдары келтірілген:

– Сізге ұсынылған жағдаятта не болғанын қалай бағалайсыз? Ол қаншалықты тән? Осындай құбылыстарға тап болдыңыз ба?

– Берілген жағдаятта қандай қателіктер мен кіммен жіберілген? Қателердің себебі неде?

– Қандай нормалар, ережелер, заңдар бұзылған? Жағдаят қатысушылары қандай директивалық құжаттарды немесе нормативтік актілерді басшылыққа алуы керек?

– Егер жағдаяттың куәгері болсаңыз, сіз қатысушыларға не кеңес берер едіңіз? Кімге және қалай істеу керек? Қалай қабылдадыңыз? Қандай шешім қабылдау керек?

– Егер сіз сипатталған оқиғалардың тікелей қатысушысы болсаңыз, осы жағдайларда қандай шешімдер, әрекеттер, қадамдар жасайсыз? Педагогика, психология, адамгершілік нормалар, қарапайым логика, кәсіби борыш тұрғысынан өз іс-әрекеттерін негіздеу. Бұл жағдайда оңтайлы мінез-құлық үшін қажетті педагогикалық, экономикалық, кәсіби және басқа да білімдердің минимумын анықтаңыз;

– Қандай шара лар осы жағдаятты қабылдай алады ұжымы, қоғамдық ұйымдар, әкімшілік қандай шаралар жасай алады?

– Осындай жағдайлардың туындауын ескертетін іс-шаралар жүйесін ұсыныңыз. Өз ұсынысыңызды негіздеңіз. Ол жаңалығымен, тиімділігімен және орындалуымен ерекшеленуге ұмтылыңыз;

– Осы жағдаятты дұрыс бағалау, талдау және шешу үшін қандай ақпарат көздерін пайдалану керек? Жағдайды нәтижелі жұмыс істеу үшін Сізге қандай білім бермейді?

– Сіз жағдаяты талдаудан өзіңіз үшін не пайдалы? Сізде қандай жаңа Пікірлер, ойлар қалыптасқан? Сіз жағдайды талдау барысында алған тәжірибеңізді өз жұмысыңызда қалай пайдаланасыз?

Жоғарыда келтірілген сұрақтар мен тапсырмалардың нұсқаларынан басқа, әрбір нақты кейске жағдайдың тақырыбы мен мазмұнынан туындайтын ерекше міндеттерді дайындау.

Кейспен жұмыс істеу тиімділігі студенттерге жағдаятты көрсетудің таңдалған тәсіліне байланысты. Оны таңдау, өз кезегінде, сабақтың тақырыбымен анықталады.

Соңғы уақытта жағдаятты көрсетудің келесі тәсілдері мен жолдары жиі қолданыла бастады:

– қандай да бір нақты немесе арнайы ойылған оқиғаның бейнежазбасы. Бейнероликтер бар оқиғаларды сайтта көруге болады http://eduvideo ескерту.»Шешім» оқу орталығы әзірлеген және ұсынған online/»;

– көркем, деректі фильмдердің киноэпизодтары;

– әңгіме, сұхбат, талқылау, баяндама, сөйлеу және т. б. аудио жазбалары;

– қандай да бір фактінің немесе үрдістің жай-күйін көрсететін фотоқұжаттар, схемалар, графиктер, диаграммалар жиынтығы;

– «жағдаят құжаттамасы» - түрлі іскерлік қағаздарды, құжаттарды, хаттарды, есептерді, баяндамалық жазбаларды, бұйрықтарды, директиваларды, нұсқаулықтарды, ұсыныстарды, ережелерді, жоспарларды және т. б. теру;

– басқа учаскелер мен кәсіпорындардың басшылары, мамандары қатысқан конференция;

– куәгердің әңгімесі – сабаққа куәгер немесе талданатын оқиғаның қатысушысы, мысалы, қандай да бір жұмыс тобының қатысушысы, лауазымды тұлға және т. б. шақырылады;

– ойын әдісі – тікелей аудиториядағы жағдайды арнайы шақырылған немесе ол үшін дайындалған қатысушылар ұтады;

– студенттер мәліметтердің толық жиынтығын алатын классикалық әдіс (жағдаяттың өзін сипаттау, кәсіпорын мен ұжым тарихының сипаттамасы, өндірістік және қоғамдық өмір және т. б. туралы деректер).);

– әмбебап немесе кешенді тәсіл – бір мезгілде жоғарыда аталған жағдаяттарды көрсету нұсқаларының бірнешеуі қолданылған кездегі түрі. Сайтта-NIT for You: Сен үшін жаңа ақпараттық технологиялар – https://nitforyou.com/videocase/, аудиториядағы видеокейспен жұмыстың классикалық схемасы ұсынылған.

Оқу сабақтарын ұйымдастыру тәжірибесінде студенттер өздері ақпарат іздеумен айналысатын тағы бір нұсқаны кездестіруге болады, өйткені кейстің жағдаятын егжей-тегжейлі сипаттаудың орнына, олар қандай да бір ұйымда немесе басқарылатын жүйеде болған оқиға туралы қысқаша хабар алады.

Хабарлама жазбаша немесе ауызша болуы мүмкін. Мәліметтерді алу негізделген шешім қабылдау үшін жеткіліксіз. Студенттер, осылайша, қосымша ақпарат іздеу қажеттілігі алдында қойылады.

Кейбір оқушылар қажетті ақпараттың жоқтығына қарамастан, бірден шешім қабылдауға тырысады. Бұл жағдайда оқытушы қабылданған шешімдерді талқылауға қояды, студенттерге осы шешімдердің авторларына олардың негізділігін анықтау үшін сұрақтар қоюды ұсынады. Көп ұзамай білім алушылар мұндай сұрақтарға жауап беру үшін, яғни ұсынылған шешімдерді негіздеуге, ақпарат жеткіліксіз екенін түсінеді.

Бұл ақпаратты студенттер сұрақтар қою арқылы оқытушыдан сұрайды. Оқытушы белгілі бір ақпараттың қажеттілігі туралы пікірталасты бірден аша алады немесе талап етілген мәліметтерді алдын ала талқылаусыз хабарлай алады.

Берілген сұрақтардың сипаты бойынша білім алушылардың әртүрлі топтарының ақпаратты іздеу тиімділігін бағалауға болады. Бұл ретте оқытушы оқу қызметін ұйымдастырудың үш түрінің бірін қолдана алады:

– қосымша ақпаратқа әрбір сұрау салу студенттермен талқыланады және негізделген шешім қабылдау үшін, оның қажеттілігі туралы мәселе шешіледі;

– студенттердің әрбір кіші тобына олар сұраған барлық ақпарат беріледі, содан кейін жалпы пікірталаста қабылданған шешімдерді талқылау кезінде алынған ақпараттың қайсысы пайдаланылғаны анықталады;

– қабылданған шешімнің құндылығымен сұратылған ақпараттың «құнын» сандық өлшеуі жүргізіледі (ұпай, балл арқылы), сол бірліктерде қабылданған шешімнің құндылығымен салыстырғанда. Бұл ретте ақпараттың «құны» алдын ала ескертіледі, ал студенттер шешімдерді ұжымдық түрде бағалайды. Бұл білім алушылардың ақпаратты тиімді тұтынудағы уәждемесін күшейтуге ғана емес, сонымен қатар, әр түрлі анықтамалар мен мәліметтерге өз сұраныстарын алдын ала өлшеуге дағдысын қалыптастыруға мүмкіндік береді[45].

Қажетті және жеткілікті ақпарат алып, білім алушылар оны талдайды, 3-5 адамнан тұратын шағын топтарда шешім қабылдайды, содан кейін жалпы пікірталасқа шығарады.

Кейсті зерттеу бойынша оқу қызметін ұйымдастырудың тағы бір үлгісін қарастырайық. Kaiser (Кайзер) жағдайды зерттеудің алтыфазалы оқу моделін бөліп көрсетті [26]. Ол 10 – суретте көрсетілген. Зерттеушінің пікірі бойынша, модель өңдеу (озу және қайтару мүмкін, жекелеген фазалар тезірек немесе баяу өтуі мүмкін) үшін қадамдардың (кезеңдердің реттілігі) оңтайлы кезектілігін ұсынады.:

10 – сурет. Кайзердің оқу моделінің қадамдарының дәйектілігі.

1 кезең – салыстыру:

- осы кезеңде оқытушы (әдетте) мәселені ашық шешудегі проблемалық жағдаятты жасайды (бірнеше шешім болуы мүмкін), өзара байланысты маңызды деректерді немесе алдын ала ақпаратты ұсынады, студенттердің тапсырманы одан әрі әзірлеуді уәждейді, қажет болған жағдайда нақты жұмыс тапсырмаларын дайындайды (және студенттер тобын қалыптастырады), білім алушыларды қажетті әдістермен (мысалы, сарапшылардан сұрау үшін сұхбат алу әдісімен) таныстыруға болады;

- студенттер бұл ретте (пленум → кіші топтар) – проблемалық немесе даулы жағдайды/жағдаятты (оқиға, әрекет етуші тұлғалар, негізгі жағдайлар) талдайды, проблеманы таниды/түсінеді және оны өзі үшін таниды (не шешу керек? Іс жүзіндегі жай-күйін қарайды, одан әрі деректерді құрайды.

Жағдаятты талдау барысында білім алушыларға келесі сұрақтар қойылуы мүмкін (салыстыру кезеңінде):

1) Қандай құрамдас бөліктер маңызды, ал қандай маңызды емес?

2) Кешенді жағдаяттың жекелеген элементтері (факторлар, объектілер, оқиғалар) арасында қандай қатынастар бар?

3) Мәселелер қайда және қалай көрінеді?

4) Мәселенің өз себептері неде?

5) Бастапқы жағдаймен салыстырғанда, жақсартылған жағдай қалай көрінуі мүмкін?

6) Мәселені шешу жолында қандай қиындықтар туындайды?

7) Шешу мүмкіндіктерін іздестіру кезінде қандай сұрақтарға ерекше назар аудару керек?

2 кезең – ақпарат:

- бұл кезеңде студенттердің шағын топтарда іс-әрекеті ақпараттық фазаның күнтізбелік жоспарын жасау, әр түрлі көздерді (оқытушы, практика және теориядан сарапшылар, арнайы әдебиет, журналдар, энциклопедиялық сөздіктер, интернет, ведомстволар, мекемелер, кәсіпорындар және т. б.) қолдана отырып, маңызды ақпаратты табу және жинау (бұл ретте оқытушы студенттерге сұрақ қоя алады), ақпаратты жүйелеу және бағалау (бұл ретте оқытушы студенттерге сұрақ қоя алады). Деректер қаншалықты маңызды және олар алға жылжуға қаншалықты ықпал етеді? Оларды қандай ниетпен құрдыңыздар?

- оқытушының осы кезеңдегі қызметі, әдетте, студенттер үшін әрі қарай қолжетімді материалдар/көздерді ұсыну, кеңес беру болып табылады.;

3 кезең-зерделеу (зерттеу):

- студенттер (шағын топтар) - шешімнің бірнеше немесе барлық ықтимал нұсқаларын әзірлейді және оларды балама ретінде көрсетеді, ықтимал қиылысуларды білдіреді;

- оқытушы қажет болған жағдайда, келесі материалдарды/көздерді немесе құжаттаманы, кеңес беруді ұсынады;

4 кезең – шешім (қарар):

- студенттер (шағын топтар) – өлшенген өлшемдер бойынша нұсқаларды (артықшылықтары, кемшіліктері, қорытындылары, 5-кесте) бағалайды, пікірталастар, ой-пікірлер, негіздемелер (ешқандай эмоциялық немесе кездейсоқ шешімдер) көмегімен оңтайлы/қолайлы нұсқаларды таңдайды және нәтижені жазбаша тұжырымдайды (бақылаушылар да түсінетіндей).

5 – кесте. Хайнце (Heinze)

	Артықшылықтары	Кемшіліктер	Қорытындылар
1 нұсқа			
…			
Нұсқа №			

- Оқытушы бақылау жүргізеді, қажет болған жағдайда, көмек көрсетеді (бағалау критерийлері, сұрақтар/импульстар/нұсқаулар), пікірталасты жүргізу (модерация) ;

5 кезеңде пікір алмасу (пікірталас, пікірді қорғау):

- студенттер қабылданған шешімді негіздейтін және түсіндіретін пленум жинайды, яғни, қорғайды/қорғайды(осы шешімнің пайдасына

«жақтап» дәлелдер және жиналған балама шешімдердің «қарсы» контраргументтері). Бұл жағдайда түрлі жұмыс топтары белгілі бір дәрежеде «қарсыластар»болып табылады.

- оқытушы бұл уақытта шешім мерзімінен бұрын бекітілмейтіні туралы қамқорлық жасау, бұл ретте ол кідіріс, жалпылау жасайды;

6 кезеңінде түпнұсқамен салыстыру (салыстыру):

- студенттер, (пленумда): пікір алмасудан кейін және егер жағдай нақты оқиғаға негізделсе, өз шешімін нақты табылған шешіммен немесе қажет болған жағдайда іс жүзінде қолданылатын шешіммен (сәйкестік, ауытқу) салыстыру жүргізеді немесе егер жағдай нәтижелері туралы мәліметтер болмаса, сарапшыдан кеңес алады (студенттердің шешімі қаншалықты жарамды?).

- оқытушы: жүргізу / модерация, көмек.

Кайзер (KAISER) шешімдер/шешімдер процестері әртүрлі сапаға ие болуы мүмкін екенін атап көрсетеді (осы нақты жағдайға арналған шешімдер жағдайды мұқият талдаудан айырмашылығы, және соңғысына ұмтылады).

Бұл кейс-стади әдісі арқылы оқытудың маңызды мәселесі болып табылады. Білімді тексеру және бағалау оқытудың дидактикалық принциптеріне сәйкес жүргізілуі тиіс. Бағалаудың кейбір талаптарын ерекшелеуге болады:

– объективтілік – білім алушылардың білімін барынша дәл анықтауға жағдай жасау, оларға бірыңғай талаптар қою, әрқайсысына әділ қатынас жасау;

– баға негізділігі – олардың дәлелдемелері (аргументациясы);

– шиеленіс жағдаятын азайту, ол үшін шешімдерді бағалау ережелерін бүкіл топ жасап, қабылдау қажет.

Кейстерді талқылау әрдайым топта жүргізілетініне қарамастан, қорытынды қорытындылар бірлескен жұмыстың нәтижесі болып табылады, табысты оқыту міндетті түрде студенттердің белсенділігі мен табыстылығын жеке бағалау жүйесін болжайды. Жеке бағалау әр сабақта студенттердің жоғары дайындығын қолдауға мүмкіндік береді,пікірталасқа дайындалу және қатысу кезінде өзара салыстыру мен жарысушылықты ынталандырады, кері байланысты нығайтады (оқытушы-студент) және білім алушылардың белсенділігі мен үлгерімін жедел бақылауға мүмкіндік береді. Жеке бағалар дискуссияға қатысу, кейс бойынша жазбаша жұмыстар немесе жобалық тапсырмалар үшін қойылуы мүмкін. Сондықтан оқытушыға бағалауды қалыптастырудың көп компонентті әдісін қолдануға болады. М. Г. Савельева келесідей баға құрамаларын ұсынады[45] :

– сабақтағы белсенділік деңгейі (сөз сөйлеу, категориялық аппаратты меңгеру, іс-әрекет жоспарын ұсыну, сандық деректерді өңдеуге қатысу және т. б.);

– дайындалған жазбаша жұмыстар (кейстегі мәселелердің көпшілігін тұжырымдау және талдау, жеке қорытындылар, жасалған құжаттар тиісті түрде рәсімделген және т.б.).

Бағалаумен бірге жоғарыда 5 – кестеде берілген ұсынылмаған іс-қимыл нұсқалары құралады және негізделеді, жіберілген қателер, егер мұндай болса, әсіресе, өнімді шешімдер бөлініп алынады. Көптеген жағдаяттық тапсырмалардың ерекше сипаты рұқсат етілген шешімдердің көптігі болып табылады. Бұл таңдаудың барлық тапсырмаларына қатысты (бағалау, бағдарлама, әрекет тәсілі және т. б.). Осы тұрғыдан, студенттер ұсынған шешімдерді «дұрыс» және «дұрыс емес» деп бөлуге болмайды. Олар тәуекел дәрежесі бойынша, шешімнің негізділігі бойынша, ресурстардың шығындары бойынша бөлінуі мүмкін, бірақ бұл ретте әртүрлі шешімдер дұрыс, яғни тапсырмаға сәйкес болады.

Жағдаяттық есептерді шешу нәтижелерін бағалауға осы ұстанымға сүйене отырып келу орынды. Міндеттер-жағдаяттар жеке және топта орындалуы мүмкін. Бірақ кез келген жағдайда әрбір студент үшін тапсырмаларды орындауды бағалау үшін жеке карточка жүргізу қажет. Бұл карточкада студенттің тапсырмаларды орындауын бағалау матрицасы, студенттің практикалық мәселелерді шешу дағдыларын қалыптастыру туралы педагогтың тұжырымы және сәйкес функционалдық іскерліктері, студенттің қандай тапсырмаларды қайталауы қажет екендігі туралы ұсыныстар және т. б. болуы мүмкін. 6-кестеде матрицаның үлгі нұсқасы ұсынылады.

Тапсырмалардың өз шешімі балмен бағаланады, төрт балдық шкала бойынша төрт интегративті біліктілік бағаланады: жоқ-0, жоқ сияқты – 1, керісінше иә – 2, иә – 3. Осылайша, студент бір тапсырманы орындау үшін ең жоғарғы 12 балл жинай алады. Мүмкін, әрине, дәстүрлі бағалау шкаласын пайдалану немесе балдарды дәстүрлі белгілерге ауыстыру. Алайда алған балдарды басқаша қолдануға болады, өйткені жағдаяттық тапсырмаларды орындаудың мағынасы студенттің не істей алатыны немесе істей алмайтыны, ал студент нені үйренуі, қандай дағдыларды меңгере білуі туралы ақпарат алу болып табылады. Бұл ақпарат, ең алдымен, студентке қажет, өйткені жағдаяттық тапсырмалар міндеттерінің бірі – дәл бағалауды дамыту (студенттің өз оқу жетістіктерін бағалауы). Сондықтан арнайы экранда ұсынылуы мүмкін тапсырмаларды орындау нәтижелері бойынша студенттер рейтингін енгізу жақсы. Сонымен қатар, дәлме-дәл бағалауды дамытуға студенттердің қандай да бір функционалдық іскерліктердің (құзыреттердің) қалыптасу дәрежесін (немесе деңгейін) өзін-өзі бағалауына ықпал етуі мүмкін (6 – кесте).

6 – кесте. Ситуациялық тапсырмаларды орындауды бағалау матрицасы

Студенттің Аты-жөні_____																		
р/с №	Тапсырманың атауы	Қайда (колледжде, үйде) және қалай (өз бетінше, топта) тапсырма орындалды	Бағалау критерийлері															
			Ұсынылған ақпаратты түсіну (тапсырмалар)				Мәселені шешу тәсілін ұсыну				Мәселені шешу тәсілін негіздеу (өз таңдауын))				Балама нұсқаларды ұсыну			
			0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
1																		
…																		
n																		

7 – кестеде студенттердің мәселелерді өз бетінше шешу қабілетінің дамуын бағалау.

Іскерліктер	Біліктіліктің қалыптасу критерийлері	Балдар			
		0	1	2	3
1	2	3	4	5	6
Білім беру қызметінің мәселелерін шеше білу	Білім беру кеңістігінде бағдарлау, әртүрлі ақпарат көздерін пайдалану				
	Шешетін оқу-танымдық проблемалар				
	Білім беру қызметімен байланысты коммуникативтік мәселелерді шешу				
Шындық құбылыстарын түсіндіре білу (танымдық есептерді шешу)	Шынайылық құбылыстарын сипаттау, олардың маңызды және маңызды емес белгілерін бөліп көрсету, оларда болып жатқан өзгерістерді анықтау				
	Шындық құбылыстарының себеп-салдарлық және кездейсоқ байланыстарын ашу				
	Шынайылық құбылыстарын жүйелеу				
	Өз ұстанымын негіздеу				
Құндылықтар әлемінде бағдарлай білу	Өзіндік құндылықтарды анықтау				
	Құндылықтардың қазіргі түрлерін (материалдық, рухани, әлеуметтік) ажырату				
	Болмыс құбылыстарын бағалау критерийлерін таңдау (құндылықтарды «өлшеу»)				
Белгілі бір педагогикалық рөлді жүзеге асырумен байланысты практикалық мәселелерді шеше білу	Функционалдық мақсаты бар мәтіндердің әр түрлі түрлерімен жұмыс істеу (оқу, ғылыми-танымал мәтіндер, іскерлік ақпарат)				
	Танымдық және практикалық мәселелерді шешу кезінде техникалық құралдарды, аспаптарды, құралдарды, нақты жағдаяттарға қатысты қолданыстағы нормалар мен жүріс-тұрыс ережелерін қолдану				
	Оқылатын нормалар, ережелер, нұсқаулықтар негізінде қандай білімдер жататынын түсіндіру				

Дегенмен, жағдаяттық есептерді шешу нәтижелерін бағалау үшін «пәндік білімнің репродукциясына дұрыс – дұрыс емес» емес, «мәселені шешуде тиімді-тиімсіз» стратегиясын басшылыққа алған жөн.

Бағалармен бірге студенттер, қажет болған жағдайда, оқытушыдан жетілдіру жолдарын көрсете отырып, өз жұмысының толық сапалық сипаттамасын алуы тиіс. Бұл аудиториялық сабақтар кезінде қиын болуы мүмкін, сондықтан мұндай түсініктемелер аудиториядан тыс жағдайда немесе электрондық пошта арқылы беріледі. Мұндай құқықты студенттерге беру оқытушыларды оларға және өздеріне барынша объективті және мұқият болуға ынталандырады. Бұл – оқытушының жеке жүктемесін қалыптастыру кезінде ескерілуі тиіс үлкен жұмыс көлемі.

Кейстер негізінде оқытудың тиімділігі, көбінесе, өзара бақылаудың сапасына байланысты. Үлкен топпен жұмыс істей отырып, оқытушы аралық және қорытынды нәтижелерді бағалауға баса назар аудара отырып, жеке үлгерім үдерісін бақылауға шектеулі мүмкіндіктері бар. Студенттердің бір-бірін өзара бақылау тәжірибесін жолға қою бұл шектеуді еңсеруге және оқыту сапасын арттыруға мүмкіндік береді. Алайда ұжымдық талқылаулар кейбір студенттер үшін пікір алмасуға, толқытуға және бірлескен жұмысқа қатыспауға мүмкіндік береді. Нәтижесінде көптеген сабақтар барысында топтың тек шағын бөлігі ғана белсенді жұмыс істейді, ал қалғандары шетте қалуды қалайды. Барлығының қатысуы мен қосылуын қамтамасыз ету үшін әр сабақта студенттердің белсенділігін мониторингілеуді қамтамасыз ету қажет. Оқытушы кезекті талқылауды ұйымдастыра отырып, нақты көрінісі болуы тиіс: өткен сабақтарға қатысуы және қандай сапада қатысқан, ал кім қатыспаған. Мұндай тізімге ие бола отырып, оларды пікірталасқа қатысуға және сабақтарға жақсы дайындалуға мәжбүр етіп, «үнсіздіктерге» жеке жүгіну қиын емес.

Кейс-әдістің табысты болуын қамтамасыз етуде ең маңызды болып оқыту мотивациясын қолдау үшін әлеуметтік жағдайлар жасау болып табылады. Оқу және оқудан тыс тақырыптар мен материалдарды ашық талқылау, ынтымақтастық және адал өзіндік жұмыс дәстүрлерін қалыптастыру және қолдау қажет [43].

Осылайша, кейспен жұмыс істеу кезінде оқу қызметін ұйымдастырудың бір мәнді моделі жоқ екенін көреміз. Кейс-стади әдісі оқытушының ойлау бейнесі, оның ерекше парадигмасы, ол басқаша ойлауға және әрекет етуге, өзінің шығармашылық әлеуетін жаңартуға мүмкіндік береді. Кейс-стади әдісін қолдану қиын процесс болып табылады, онда оқытушы мен білім алушылардың осындай тәртіптегі қызметке дайындық деңгейі маңызды рөл атқарады.

2.3 Кейс-стади әдісін қолдана отырып, кейстер мен оқу сабақтарының мысалдары

Қазіргі уақытта ТжКБ-ның отандық жүйесінің негізгі мақсаты – еңбек нарығында бәсекеге қабілетті, құзыретті, жауапты, өз мамандығын еркін меңгерген және аралас қызмет салаларында бағдарланған, әлемдік стандарттар деңгейінде мамандық бойынша тиімді жұмыс істеуге қабілетті, тұрақты кәсіби өсуге, әлеуметтік және кәсіби ұтқырлыққа дайын тиісті деңгейдегі және бейіндегі білікті қызметкерді даярлау; жеке тұлғаның өзгерістерге, құзыреттілігін жаңартуға уәжделген тиісті білім алуда қажеттіліктерін қанағаттандыру.

Мұндай қызметкерлерді даярлау процесіне және оларды оқыту нәтижелеріне қойылатын уақыт талабы өндірістік оқыту шеберінің жұмысына деген көзқарасты түбегейлі өзгертуді қамтамасыз етеді және колледжде оның жұмысының жаңа жүйесін құруды негіздейді.

Бүгінде өндірістік оқыту шеберінің жұмыс жүйесін жаңарту проблемасы зор маңызға ие. Жаңа экономикалық жағдайлар студенттерді заманауи мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары, кәсіптік стандарттар, оқу бағдарламалары бойынша дайындауға тиісті талаптар қояды. Кәсіптік білім берудің практикаға бағытталған құрамдас бөлігі жаңа деңгейге шығып, демонстрациялық емтиханды сәтті тапсыру, студенттердің кәсіптік шеберлік байқауларына, WorldSkills чемпионаттарына қатысуы және колледж түлектерінің кәсіптік даярлық деңгейін бағалаудың басқа да нысандары арқылы оқыту нәтижелеріне қойылатын талаптарда ұсынылған.

Өндірістік оқыту шеберінің алдында күрделі міндет тұр: студенттерді білім алушылардың кәсіби, базалық құзыреттіліктерін, жұмысшының кәсіби маңызды дағдыларын меңгеру арқылы «мамандықты меңгеруге» үйрету; жеке басының қасиеттерін, өз бетімен оқу қабілеттерін, креативті қабілеттерді және сыни ойлауды дамыту; білім алушы тұлғасының шығармашылық мүмкіндіктерін кеңейту; ақпаратпен жұмыс істеу дағдылары мен біліктерін дамыту; білім мен дағдылардың жаңа жүйесін меңгеруге, түрлі проблемалық міндеттерді шешуге, өмір бойы өз білімін жетілдіруге ұмтылу мен дайындыққа үйрету. Бұл жағдайда өндірістік оқыту шебері заманауи еңбек нарығында талап етілетін болашақ жұмысшыларды оқыту және тәрбиелеу жүйесін жақсартудың тиімді жолдарын табуға арналған. Оның жеке қасиеттеріне, педагог ретіндегі кәсіби деңгейіне ,көбінесе, болашақ жұмысшылардың дайындығы мен тәрбиелілігі байланысты.

Колледжде өндірістік оқыту шеберінің педагогикалық қызметінің табыстылығы оның арнайы кәсіби білімінің, педагогикалық қабілеті мен біліктілігінің, жұмыс мамандығы бойынша кәсіби біліктілік деңгейінің, өндірістік тәжірибесінің болуымен айқындалады.

Қазіргі уақытта Қазақстанның білім беру ұйымдарында өндірістік оқыту шеберлерін даярлау 0104000-Кәсіптік оқыту (салалар бойынша) мамандығы бойынша өзектілендірілген оқу жоспарлары мен оқу

бағдарламаларына сәйкес модульдік-құзыреттілік тәсіл негізінде жүзеге асырылады.

Өндірістік оқыту шеберлерін даярлау сапасына ТжКБ мамандықтары бойынша білікті жұмысшыларды даярлау сапасы да айтарлықтай дәрежеде байланысты.

Өндірістік оқыту шеберлерінің сапалы дайындығының өзектілігі факторларының бірі ТжКБ мазмұнына қойылатын талаптарды арттыру, өндірістік оқыту шеберлерін әлеуметтік және саяси тұрақсыздық жағдайында кәсіби қызметті жүзеге асыруға дайындыққа заманауи жағдайда дайындау кезіндегі бағыттылық, өзін-өзі дамыту, өзін-өзі жетілдіру, жеке және кәсіби перспективалар құру болып табылады. Бұл ретте өндірістік оқыту шеберлерін даярлаудың оқу-тәрбие процесінің негізгі буыны білім алушылардың субъектілік жеке ұстанымын және қызметтің кәсіби бағытын қалыптастыруға ықпал ететін жағдайлар жүйесін ұйымдастыру болып табылады.

Колледждегі өндірістік оқыту шеберлерінің даярлық деңгейіне қойылатын заманауи талаптарға сай құзыреттілікті тиімді игеру тәсілдерін іздеу, оқу және өндірістік мәселелерді тұжырымдауға және шешуге, олардың шешілуіне жауап беруге, сондай-ақ өзінің шығармашылық әлеуетін үнемі дамытуға қабілетті, бізді кейс-стади әдісінің мүмкіндіктеріне сай келетініне сендірді. Ұсынылған әдіс білім алушыларда мәселелерді өз бетінше шешу, өз пікірін еркін айту және басқалардың пікірін құрметтеуге, ұжымда табысты өзара іс-қимыл жасауға, оқыту процесінің белсенді қатысушылары болуға, өз еңбегінің нәтижелеріне жауапты болуға мүмкіндік береді.

Педагог ретінде сіз өзіңізді жаңа сапада сезінесіз – ақпаратты «сүзу» және білім беру таратушысы ғана емес, сонымен қатар білім алушылардың өз бетінше алған білімдері мен тәжірибелері қалыптасатын және игерілетін екіжақты үдерісті ұйымдастырушы да.

Болашақ өндірістік оқыту шеберлерін кейс-стадимен оқыту процесі бірлескен іс-әрекет процесі, шығармашылық процесі болады, нәтижесінде жаңа білім мен іскерліктер туады. Ұсынылатын әдіс өндірістік оқыту шеберінің педагогикалық қызметімен байланысты әр түрлі жағдаяттарда – өндірістік оқыту сабағында, кәсіптік практика процесінде, тәрбие және әдістемелік қызметте қолданылуы мүмкін [46].

2.3.1 Өндірістік оқыту шеберлері қызметінің педагогикалық құраушы контекстіндегі кейс мысалдары

Бұл бөлімде болашақ өндірістік оқыту шеберлерін, олардың қызметінің педагогикалық құраушы контекстінде оқыту үшін кейс мысалдары келтіріледі. 0104000 – «Кәсіптік оқыту (салалар бойынша)» мамандығы бойынша модульдік-құзыреттілік тәсіл негізінде әзірленген үлгілік оқу бағдарламасына сәйкес, өндірістік оқыту шебері қызметінің педагогикалық құраушысы келесі кәсіби құзыреттіліктермен ұсынылған (КҚ):

– КҚ 08. Өндірістік оқытуды әдістемелік қамтамасыз ету бойынша жұмысты орындау.

– КҚ 09. Өндірістік оқыту әдістемесін қолдану арқылы сабақтар өткізу.

– КҚ 10. Білім алушыларды әлеуметтік құндылықтар жүйесіне қатыстыру.

– КҚ 11. Білім алушылардың білім беру мазмұнын меңгеру деңгейін зерттеу, білім беру ортасын зерттеу.

– КҚ 12. Кәсіби қоғамдастықпен және барлық мүдделі тараптармен өзара іс-қимылды жүзеге асыру.

Білім алушылар кәсіптік құзыреттіліктерді оқыту нәтижелерін ала отырып, тиісті кәсіптік модульдерді оқу кезінде меңгереді.

0104000 – Кәсіптік оқыту (салалар бойынша) мамандығы бойынша өзектілендірілген типтік оқу бағдарламасын игеруге ұсынылған кейстердің мысалдары кәсіптік модульдер және модуль бойынша оқыту нәтижелері бойынша құрылымдалған.

КМ 08. Өндірістік оқытуды әдістемелік қамтамасыз етуді жүзеге асыру

Оқу нәтижесі: 1) сабақтарды үлгілік және жұмыстық оқу бағдарламаларының мазмұнына, нормативтік талаптарға және білім алушылардың жеке ерекшеліктерін ескере отырып жоспарлау.

КМ 08 - № 1 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 10 минут ішінде талқылап жауабыңызды беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Шілде айында колледж бітірген және алған мамандығы, өндірістік оқыту шеберлері, Сіз, жас маман бірден жұмысқа политехникалық колледжі лауазымына өндірістік оқыту шебері болып жұмысқа тұрдыңыз. Сіз осы лауазымға қуаныштысыз. Кадрлар бөлімінің инспекторы сізді лауазымдық міндеттерімен таныстырды. Сіз лауазымдық міндеттеріне отырып, келісесіз. Екі айдан кейін жаңа оқу жылы басталады. Сізге жаңа келген оқу тобын бекітті, әрі колледждегі жаңа мамандық бойынша келген топ. Бұрын теру бойынша техникалық және кәсіптік колледжде болды. Осы мамандық бойынша колледжде өндірістік оқыту шеберлері жоқ. Директордың оқу-өндірістік жұмыс жөніндегі орынбасары сізден өндірістік оқыту шебері ретінде оқу жылының басында 1 қыркүйекке дейін модульдік-құзыреттілік тәсіл негізінде сабақтар өткізу үшін өндірістік оқыту және кәсіптік практика бойынша жұмыс оқу бағдарламасын құруды талап етеді. Әзірлеу үшін сізге осы мамандық бойынша жұмыс оқу жоспары мен жұмыс оқу бағдарламасы ұсынылады. Сіз колледжде кіші жұмыс тәжірибесі бар жас маман ретінде үлкен педагогикалық тәжірибесі бар немесе жоғары санаты бар басқа шебер әзірлеген өндірістік оқыту және кәсіби тәжірибе бойынша дайын жұмыс оқу бағдарламасын ұсынуы тиіс деп санайсыз. Сіздің лауазымдық міндеттеріңіз жоспарлау бойынша құжаттама жүргізу, есепке алу және есеп беру өндірістік

оқыту және кәсіптік практика, сондай-ақ, бұл колледжде осы мамандық бойынша басқа өндірістік оқыту шеберлері жоқ екендігін біле тұра, оқыту бағдарламаны дайындаудан өзіңіздің бас тартуыңызды тәжірибеңіздің аз болуымен түсіндіресіз. Сізге өндірістік оқыту және кәсіби практика бойынша дайын жұмыс оқу бағдарламасын ұсынуды талап етесіз. Директордың оқу-тәрбие ісі жөніндегі орынбасары Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі № 338 «педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген адамдар лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» бұйрығымен бекітілген педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген адамдар лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларында ұсынылған лауазымдық міндеттерін орындауды талап ете отырып, сіздің бағдарламаны әзірлеуіңізді талап етеді.

Өндірістік оқыту шебері.

Лауазымдық міндеттері: Өндірістік оқыту бойынша практикалық сабақтар мен оқу-өндірістік жұмыстарды жүргізеді, кәсіпорындарда кәсіптік практиканы және білім алушылардың тәрбие жұмысын ұйымдастырады және олардың топта орындалуын қамтамасыз етеді. Құрал-жабдықтарды және сабақтарға тиісті жабдықтарды дайындайды, материалдық базаны жетілдіреді. Еңбек қауіпсіздігін сақтауды, білім алушылардың озық еңбек әдістерін, қазіргі заманғы техника мен өндіріс технологиясын меңгеруін, жабдықтарға қызмет көрсету мен пайдалануды, материалдық және энергетикалық ресурстарды ұқыпты пайдалануды қамтамасыз етеді. Оқу (өндірістік) практикасын өткізу бойынша әлеуметтік серіктестермен жұмысқа қатысады. Білім алушыларды біліктілік жұмыстарын орындауға және біліктілік емтихандарын тапсыруға дайындайды.

Өндірістік оқыту мен кәсіптік практиканы жоспарлау, есепке алу және есеп беру, топтағы тәрбие жұмысын жоспарлау және есепке алу бойынша құжаттаманы жүргізеді. Оқу шеберханаларын жабдықтармен және құралдармен, материалдармен, қосалқы бөлшектермен және оқыту құралдарымен уақтылы қамтамасыз ету жөнінде шаралар қабылдайды. Технологиялық құжаттаманы, сызбаларды, эскиздерді, эталондарды дайындайды.

Оқу үрдісінде ғылыми-әдістемелік ұсыныстарды, озық педагогикалық және өндірістік тәжірибені қолданады.

Білім алушылардың еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария бойынша талаптарды сақтауын бақылайды. Қауіпсіздік техникасы бойынша нұсқамалар жүргізеді. Әдістемелік комиссиялардың, бірлестіктердің жұмысына қатысады.

Білуі тиіс: Қазақстан Республикасының Конституциясын, «Білім туралы», «Бала құқықтары туралы», «Қазақстан Республикасындағы тіл туралы» Қазақстан Республикасының заңдарын және кәсіптік білім беру мәселелері жөніндегі басқа да нормативтік құқықтық актілерді; өндірістік оқыту жөніндегі оқу бағдарламаларын; өндіріс технологиясын, жабдықтарды, техниканы және оларды техникалық пайдалану ережесін; білім алушыларды

педагогиканың, психологияның негіздерін, Кәсіптік оқыту мен тәрбиелеу әдістемесін; экономика, Еңбек туралы заңнама негіздерін; еңбекті қорғау, техника қауіпсіздігі және өртке қарсы қорғау ережелерін.

Біліктілікке қойылатын талаптар: біліктілігі жоғары деңгейлі маман: бейіні бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі, жұмыс өтіліне талап қойылмайды.

Біліктілігі жоғары деңгейдегі екінші санатты маман: біліктілігі жоғары деңгейдегі санаты жоқ өндірістік оқыту шеберіне қойылатын талаптарға жауап береді, білім алушыларға берілетін біліктілік деңгейіне қарағанда біліктілігі жоғары деңгейінің болуы туралы растамасы бар, оқу-өндірістік процесті кешенді әдістемелік қамтамасыз ету міндеттерін белсенді шешеді.

Біліктілікке қойылатын талаптар: жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі және осы лауазымдағы жұмыс өтілі кемінде 2 жыл немесе бейіні бойынша өндірістік өтілі кемінде 1 жыл.

Біліктілігі жоғары деңгейлі бірінші санатты маман: біліктілігі жоғары деңгейдегі екінші санатты өндірістік оқыту шеберіне қойылатын талаптарға жауап береді, әдістемелік комиссиялардың, секциялардың жұмысына тікелей қатысады.

Біліктілікке қойылатын талаптар: жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі және осы лауазымдағы жұмыс өтілі кемінде 3 жыл немесе бейіні бойынша өндірістік өтілі кемінде 2 жыл.

Біліктілігі жоғары деңгейдегі екінші санатты маман: біліктілігі жоғары деңгейдегі бірінші санатты өндірістік оқыту шеберіне қойылатын талаптарға жауап береді, Кәсіптік оқытудың жеке әдістемесін әзірлей алады, апробациялау бойынша жұмыс жүргізеді; озық тәжірибені жинақтап қорытады, жаңа оқыту бағдарламалары мен технологияларын енгізуге қатысады.

Біліктілікке қойылатын талаптар: жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі, осы лауазымдағы жұмыс өтілі кемінде 5 жыл немесе бейіні бойынша өндірістік өтілі кемінде 3 жыл.

Біліктілігі орта деңгейдегі маман: жұмыс өтіліне талап қойылмайды, орта буын маманы біліктілігі бар техникалық және кәсіптік білім (орта арнайы, орта кәсіптік).

Біліктілігі орта деңгейдегі екінші санатты маман: біліктілігі орта деңгейдегі санаты жоқ маманға қойылатын талаптарға жауап береді, білім алушыларға берілетін біліктілік деңгейіне қарағанда біліктілігі жоғары деңгейінің болуы туралы растамасы бар, оқу-өндірістік процесті кешенді әдістемелік қамтамасыз ету міндеттерін белсенді шешеді.

Біліктілікке қойылатын талаптар: орта буын маманы біліктілігі бар техникалық және кәсіптік (арнайы орта, кәсіптік орта) білімі және осы лауазымдағы жұмыс өтілі кемінде 2 жыл немесе бейіні бойынша өндірістік өтілі кемінде 1 жыл болуы тиіс.

Біліктілігі орта деңгейдегі бірінші санатты маман: біліктілігі орта деңгейдегі екінші санатты маманға қойылатын талаптарға жауап береді, әдістемелік комиссиялардың, секциялардың жұмысына тікелей қатысады.

Біліктілікке қойылатын талаптар: орта буын маманы біліктілігі бар техникалық және кәсіптік (арнайы орта, кәсіптік орта) білімі және осы лауазымдағы жұмыс өтілі кемінде 3 жыл немесе бейіні бойынша өндірістік өтілі кемінде 2 жыл болуы тиіс.

Біліктілігі орта деңгейдегі жоғары санатты маман: біліктілігі орта деңгейдегі бірінші санатты маманға қойылатын талаптарға жауап береді, Кәсіптік оқытудың жеке әдістемелерін әзірлеуге қатысады, апробациялау бойынша жұмыс жүргізеді; озық тәжірибені жинақтайды, жаңа оқыту бағдарламалары мен технологияларын енгізуге қатысады.

Біліктілікке қойылатын талаптар: орта буын маманы біліктілігі бар техникалық және кәсіптік (арнайы орта, кәсіптік орта) білімі және осы лауазымдағы жұмыс өтілі кемінде 5 жыл немесе бейіні бойынша өндірістік өтілі кемінде 3 жыл болуы тиіс.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Осы жағдайдан шығуға мүмкіндік беретін әдісті ұсыныңыз.

2 ТжКБ білім беру ұйымдарында өндірістік оқыту шеберінің әдістемелік қызметі контексінде оның қызметін қандай нормативтік-құқықтық актілер регламенттейді.

3 Директордың орынбасары мен өндірістік оқыту шебері арасында туындайтын қайшылықтардың себептерін түсіндіріңіз.

КМ 08 – № 2 кейсі.

– Жағдайды мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 20 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Сіз, 10 жыл бойы өндірісте жұмыс тәжірибесі және 10 жылдық колледжде жұмыс тәжірибесі бар жоғары санатты өндірістік оқыту шеберсіз. Сіз жұмыс істейтін колледждің Жас өндірістік оқыту шеберлері тобы оқу процесінде жұмыс бригадаларында жұмыс істеген кезде нақты өндірістік жағдайларды пайдалану мәселесін үйренгісі келеді. Сіз жоспарлаудың жеті қадамын пайдалана отырып, семинар бағдарламасын дайындауды шештіңіз (8-кесте) [46]:

8 – кесте. Жеті жоспарлау қадамы

№	Қадам атауы	Оған не кіреді
1	«Қалай?» сұрағына жауап	Қадамдар, қызмет, материалдар
2	«Кім?» сұрағына жауап	Адам ресурстары
3	«Неге?» сұрағына жауап	Жағдаят
4	«Қашан?» сұрағына жауап	Уақытша шектеулер
5	«Не үшін?» сұрағына жауап	Оқыту мақсаттары
6	«Қайда?» сұрағына жауап	Өткізу орны
7	«Не?» сұрағына жауап	Мазмұны

Тапсырма:

1 Жас педагогтармен семинар жұмыс жоспарын әзірлеңіз.

КМ 09. Өндірістік оқыту әдістемесін қолдану арқылы сабақтар өткізу.

Оқу нәтижесі: 1) тіршілік қауіпсіздігі негіздерін ескере отырып, нұсқаулықтар мен нұсқамаларға сәйкес сабақтар өткізу.

КМ 09 – № 1 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өндірістік оқыту сабағында сылау жұмыстары бойынша жаттығуларды орындау алдында, сіз білім алушылармен жұмысты қауіпсіз жүргізу техникасы бойынша нұсқаулық өткізесіз. Жұмысты бастар алдында, студенттердің сыртқы түрін тексеру кезінде бас киімі жоқ студентке ескерту жасадыңыз. Алайда, студенттерге нұсқау бергенде өзіңіздің бас киіміңіз болмауына байланысты ережені бұздыңыз. Студент сіздің ескертулеріңізге дұрыс емес және қиқарлық мінез көрсетеді. Сіздің іс-әрекетіңіз қандай? [47].

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдайға психологиялық-педагогикалық баға беріңіз.

2 Осы жағдаяттан сәтті шығуға мүмкіндік беретін әдісті ұсыныңыз.

Оқу нәтижесі: 2) білім алушылардың практикалық дағдыларын дамытуға ықпал ететін оқыту әдістері мен тәсілдерін қолдану.

КМ 09 – № 2 кейсі

– Жағдайды мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өндірістік оқыту шебері оқу шеберханасында (зертханада) ағымдағы нұсқаулық өткізіп, білім алушылардың бірі еңбек жаттығуларын орындамайтынын және басқаларды берілген жұмыстан назарларын аударатынын байқады.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдайға психологиялық-педагогикалық баға беріңіз. Білім алушының мінез-құлқының ықтимал себептерін ашыңыз.

2 Сабақта әрі қарай жұмыс істеу үшін сапалы өткізілген кіріспе нұсқаманың мүмкіндіктерін бағалаңыз.

3 Өндірістік оқыту сабағының табысты өтуіне ықпал ететін тұлғалық және кәсіби-маңызды қасиеттерді, педагогикалық қабілеттерді атаңыз.

КМ 09 – № 3 кейсі

– Жағдайды мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Сіз – жас, жұмыс тәжірибесі аз өндірістік оқыту шебері. Өндірістік оқыту сабақтарының бірінде сіз ағымдағы сабақ нұсқаулығының аяқталғанына, ал студенттер берілген жұмыс көлемін орындауға дайын болғанға дейін әлі де алыс екеніне назар аударыңыз.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Қалыптасқан жағдайға не әсер еткенін түсіндіріңіз?

2 Осы жағдайдан шығуға мүмкіндік беретін әдісті ұсыныңыз.

3 Оқушылардың жұмысқа дайындығын анықтаудың мүмкін критерийлерін анықтаңыз.

КМ 09 – № 4 кейсі

– Жағдайды мұқият оқып шығыңыз.
– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.
– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Сабақ өткізу барысында өндірістік оқыту шебері қолмен және машинамен жұмыс істеу кезіндегі жұмыс орнындағы қауіпсіздік техникасы туралы тағы да еске салды. Бірақ жұмысты орындау барысында шебер білім алушының қауіпсіздік техникасын бұзатынын, сол арқылы басқаларға өз жұмысын орындауға кедергі келтіретінін байқайды. Шебер білім алушылар қауіпсіздік техникасын жақсы біледі, бірақ оны қолма-қол бұзады. Шебер бірнеше рет ескерту жасайды, білім алушы қауіпсіздік техникасын бұзуды жалғастырады және шеберге жымия күліп қарайлайды.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдайға психологиялық-педагогикалық баға беріңіз.

2 Осы жағдаяттан шығуға мүмкіндік беретін әдісті ұсыныңыз.

3 Сіз жағдаятты талдаудан өзіңіз үшін не пайдалы?

4 Сіз жағдаятты талдау барысында алған тәжірибеңізді өз жұмысыңызда қалай пайдаланасыз?

КМ 09 – № 5 кейсі

– Жағдайды мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Қазіргі уақытта ҚР ТжКБ жүйесінде Қазақстан экономикасына кәсіби стандарттарды енгізуге байланысты білім беру процесі мен кадрларды даярлау жаңғыртылуда. Кәсіби стандарттар ұлттық біліктілік шеңберінің құзыреттілік негізінде салалық біліктілік шеңберіне сәйкес әзірленді. Кәсіптік стандарттарда берілген білім (құзыреттілік) нәтижелеріне қол жеткізу құралы оқытудың модульдік бағдарламасы болып табылады.

Модульдік-құзыреттілік тәсіл негізінде, өндірістік оқыту сабағының мақсатын анықтау кезінде, өндірістік оқыту шебері жоспарлау кезінде білім алушының кәсіби құзыреттілігін меңгеруі тиіс екенін ескереді. Алайда, статистика мен талдау көрсеткендей, қазіргі заманғы өндіріс тек кәсіби емес, сонымен қатар базалық құзыреттерге ие мамандарға мұқтаж.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Құзырет пен құзыреттілік, кәсіби және базалық құзыреттілік не екенін анықтаңыз.

2 Қандай құзыреттер кәсіби, ал қандай – базалық болып табылады?

3 Қандай нормативтік-құқықтық актілерде осы ұғымдар ұсынылған?

4 Модульдік-құзыреттілік тәсіл негізінде өндірістік оқыту сабағы жоспарының мазмұнын елестетіңіз.

5 Кәсіби-маңызды дағдылар мен кәсіби-маңызды тұлғалық қасиеттер деген не екенін түсіндіріңіз.

Оқу нәтижесі: 3) білім алушылардың тұлғалық және жас ерекшеліктерін ескере отырып, оқытудың әдістері мен тәсілдерін анықтау.

КМ 09 – № 6 кейсі

Зейін – бұл адамның психикалық белсенділігінің ерекше түрі, кез келген қызметтің қажетті шарты. Бала ойнай ма, студент оқиды ма, композитор, суретші, жазушы жасай ма, олардың табысты қызметінің міндетті шарты – жақсы дамыған көңіл. Әрбір оқытушы мен өндірістік оқыту шебері білім алушылардың сабақтардағы назарды арнайы ұйымдастырусыз, күнделікті, жүйелі жұмыс жасамай студенттердің зейінін дамыту бойынша оқу материалын толық меңгеру мүмкін еместігін біледі. Білім алушы қалай талантты болса да, егер оның назары нашар ұйымдастырылса, егер ол жиі түсініксіз және шашыраңқы болса, ол әрқашан білім мен іскерлікте бос орын алады.

Білім алушы мұқият болғанда, нәтижелі оқу жұмысы үшін, белсенді ойлау үшін ең жақсы жағдайлар жасалады. Ол студенттің танымдық қызметке жылдам қосылуына ықпал етеді, алдағы жұмысқа алдын ала дайындық жасайды.

Зейіннің тұрақтылығы – бұл затқа немесе қандай да бір қызметке ұзақ уақыт назар аудару. Қозғалмайтын, өзгермейтін объектіде пассивті көңіл бес секунд сақталады, содан кейін алаңдатады. Егер адам объектімен белсенді әрекет етсе, онда тұрақты назар 15-20 минут сақталуы мүмкін. Әрі қарай қысқа мерзімді көңіл бөлу (бірнеше секундқа) болуы мүмкін. Қысқа мерзімді және қажетті демалыс шығады, ол байқалмайды және 45 минут және одан да көп уақытқа назар аударуға төзімділікті бұзбайды.

Затпен белсенді және әр түрлі практикалық қызметте, белсенді ақыл-ой қызметінде назар аударады. Тұрақты назар оң нәтиже беретін оқу қызметінде сақталады, әсіресе қиындықтарды жеңгеннен кейін, бұл оң эмоциялар тудырады: білім алушыда қанағаттанушылық, қуаныш сезімі пайда болады, осы жұмыспен айналысуға ниет пайда болады және келесі қызметте жұмыс

басталғанға дейін тұрақты назар аударылады. Бұл заңдылықтарды сабақ өткізу кезінде ескеру қажет. Өндірістік оқытудың бірінші сабағы басталар алдында мастер студенттерге сұрақтарға жауап беруді ұсынады және тапсырманы орындау барысын бақылайды [46].

Сұрақтар

1 Жұмысты бастамас бұрын, барлық тапсырманы мұқият оқып шығыңыз.

2 Қағаздың оң жақ жоғарғы бұрышында өз атыңызды жазыңыз.

3 Қағаздың оң жақ жоғарғы бұрышында атыңызды бұрыңыз.

4 Осы қағаздың сол жақ төменгі бұрышында бес кішкентай төртбұрышты сызыңыз.

5 Оңнан бастап бес төртбұрыштың әрбір екіншісінде (х) крест қойыңыз.

6 Крест жоқ төртбұрыштарды сақинаға салыңыз.

7 Өз атыңызбен қол қойыңыз.

8 Қағаздың жоғарғы сол жақ бұрышына крест (х) қойыңыз.

9 Тек сіз қойған үшбұрыш айналасында үшбұрыш сызыңыз.

10 Осы парақтың артқы жағында 70-ке көбейтіңіз.

11 Рамкаға 4-тармақтағы «бес» санын белгілеңіз.

12 Егер сіз әлі де нұсқауларды мұқият орындадым деп ойласаңыз, осы ұсыныстан кейін крест қойыңыз.

13 Осы парақтың артқы жағында 107 және 278 қосыңыз.

14 Сіз ғана алған соманың айналасында төртбұрышты сызыңыз.

15 Сіз барлық алдыңғы тапсырмаларды мұқият оқығанда, 1 және 2-тармақтарда тұрғанын жасаңыз.

16 15-тармақта тұрғанын жасағанда, қағазды бұраңыз. Сынама аяқталды.

Студенттер тапсырманы орындағаннан кейін Сіздің пікіріңіз қандай болады?

Тапсырмалар мен сұрақтар

1 Жағдайды талдап, шешімді ұсыныңыз.

2 Қызметке дайындық барысында осы қабылдаудың құндылығы неде?

КМ 09 – № 7 кейсі

– Жағдайды мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өндірістік оқыту сабағы кезінде, су нұсқауынан кейін. Студенттер өз бетінше практикалық жұмысты орындады. Гүлнәр мен Махаббат практикалық жұмысты орындай отырып, қорқыныш фильмін талқылады. Гүлнәр қауіпсіздік техникасын сақтамай, саусақты кесіп алды. Мастер Гульнар өзінің жарақаттанғанын мәлімдемеді,мастер ұрысатын болады деп күтті. Келесі күні саусақты қызарып, қатты құлатып, Гүлнар сабақты өткізіп,

дәрігерге қарауға тура келді. Гүлнар мамарға дәрігерге баратынын айтты,себебі ол іс жүзінде саусағын кесіп алды.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдайға психологиялық-педагогикалық баға беріңіз.

2 Қалыптасқан жағдайға не әсер еткенін түсіндіріңіз?

3 Осы жағдайдан сәтті шығуға мүмкіндік беретін әдісті ұсыныңыз.

4 Сіз жағдайды талдаудан өзіңіз үшін не пайдалы?

КМ 10. Білім алушыларды әлеуметтік құндылықтар жүйесіне қатыстыру.

Оқу нәтижесі: 1) Педагогикалық такт, педагогикалық этика ережелерін сақтау

КМ 10 – № 1 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өндірістік оқыту шебері болып табылатын топқа колледждің оқу шеберханасын техникалық шығармашылық конкурсына дайындауға көмек көрсетуді ұсынды. Сонымен қатар, 4 негізгі тапсырма бөлінді:

1) еденді жуу,

2) үстелдер мен орындықтарды ұқыпты орналастыру,

3) жиһаздан шаңды өшіру және гүл суару,

4) барлық іріктелген экспонаттарды таратып, көрмеге арналған материалдарды дайындау және ретке келтіру.

Жиһазды орналастыру қиын емес, бірақ оны тек қана ең соңғы кезекте – жинау аяқталғаннан кейін жасауға болады. Сондықтан көрме даярлайтындарға қалғандарын ұзағырақ ұстауға тура келеді. Шаңды сүрту және гүлдерді суару-ең қысқа және жеңіл жұмыс, ал көрме үшін материалдарды іріктеу мен жүйелеу уақытты, тынымсыз, көңіл мен талғамды талап етеді.

Жұмыстың барлық сәттерін түсіндіре келе, үстелге төрт парақ қағазды қоямын (саны бойынша тапсырмалар) және топты бригадаларға бөлінуін және жұмыс түрін де өздерінің таңдауын өтінемін. Содан кейін мен басқа іспен айналысып кеткендей кейіп танытып, жұмыс учаскелерін бөлу барысын және бригадаларға бөлінуін сырттан бақылаймын.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1. Әрекетті ұйымдастырушылықтың тәсілінің құндылығы неде?
2. Бұл жағдайда тәрбиенің қандай аспектілері шешілді? Ұжымдағы қызметті ұйымдастырудың мұндай нысаны қандай жас үшін тиімдірек болады?
3. Педагогтың жағдаяттағы орны қандай? Оның позициясын талдаңдар.

КМ 10 – № 2 кейсі

– Жағдайды мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өндірістік оқытудың жас шебері, университет түлегі, ол жұмыс істейтін колледж бойынша әріптестер адамдармен, соның ішінде студенттермен қарым-қатынаста қатты айту мінезі байланысты жиналыста сынға түсті. Жас шебер өз мінез-құлқын қалыпты және талқылауға және сынауға лайық емес деп санады. Өзінің осындай мінез көрсетуін студенттердің жауапсыздығынан және әдепсіз мінез-құлықтар көрсеткенімен түсіндірді және осындай қарым-қатынасқа лайық деп санайды [49].

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық-педагогикалық баға беріңіз.

2 Жағдаятты талдап, шешімді ұсыныңыз.

3 Осы жағдаятта басшыға не істеу керек?

КМ 10 – № 3 кейсі

Өндірістік оқыту сабағында шебер кіріспе нұсқама жүргізу кезінде еңбек тәсілдерін көрсетіп, жұмыстарды орындау кезіндегі міндетті қауіпсіздік техникасын көрсетті. Мастер WorldSkills чемпионатында осы бұзушылықтар үшін ұпайлар түсіретінін атап өтті. Осылайша, өндірістік оқыту шебері қатысушыларды WorldSkills чемпионатына дайындады. Бір студент жұмысты орындау кезінде қателіктерді көрсетпейтінін және осы уақытта жоғалтпайтынын шеберге айтты. «WorldSkills чемпионатының қатысушыларын бос уақытында бөлек дайындаңыз», - деді студент.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Мәселені неден көрдіңіз?

2 Егер сіз сипатталған оқиғалардың тікелей қатысушысы болсаңыз, осы мәселеде қандай шешімдер, әрекеттер, қадамдар жасайсыз?

КМ 10 – № 4 кейсі

– Жағдайды мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 5 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Жас өндірістік оқыту шебері, колледж студенттерінің алдында жеткілікті тәжірибесі мен беделі жоқ, бекітілген топта өндірістік оқыту сабағын өткізеді. Бұл бекітілген топта оның алғашқы сабағы емес еді. Өте табысты емес беделі бар студент келесі пікір айтады: «Біз сіздің шебер ретінде бізді бірдеңе үйрете аласыз деп ойламаймыз».

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдайға психологиялық-педагогикалық баға беріңіз.

2 Осы жағдайдан шығуға мүмкіндік беретін әдісті ұсыныңыз.

КМ 10 – № 5 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 5 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Студент өндірістік оқыту сабағында өз жетістіктерімен көңілі толмайды, өзінің қабілетіне күмәнданады және оған бір кездері материалды түсініп, меңгере алатынына күмәнданып: «Сіз қалай ойлайсыз, маған бір кездері «өте жақсы» оқып, топта қалған студенттерден қалыс қалмауыма болады ма?» - деп, өз ойын айтады.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық-педагогикалық баға беріңіз.

2 Осы жағдаяттан шығуға мүмкіндік беретін әдісті ұсыныңыз.

КМ 10 – № 6 кейсі

– Жағдайды мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Директордың оқу-өндірістік жұмыс жөніндегі орынбасары таңертең колледжде сабақ басталар алдында 15 минутқа созылатын планерка өткізеді. Екі өндірістік оқыту шебері кешігіп келді. Директор орынбасары бұл мәселе бойынша ызасы келіп, қатты айтқан болатын. Шеберлер жауап ретінде ақтала бастады.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық-педагогикалық баға беріңіз.

2 Жағдаятты талдап, шешімді ұсыныңыз.

3 Сіз бұл жағдаятта директордың орынбасары мен өндірістік оқыту шеберлерінің орнында болсаңыз, не істер едіңіз?

КМ 10 – № 7 кейс

– Жағдайды мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Сіз, өндірістік оқыту шеберісіз, ауысым кезінде колледж дәлізімен жүріп, студенттер тобын қызу және қатты сөйлесіп тұрғанын көресіз. 10 минут бұрын қайтып келгенде, сіз сол суретті көресіз.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық-педагогикалық баға беріңіз.

2 Жағдаятты талдап, шешімді ұсыныңыз.

3 Бұл жағдаятта сіз не істер едіңіз?

КМ 10 – № 8 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

2 курста ақпараттық технологиялар зертханасында тәжірибелік сабақтар. Өндірістік оқыту шебері зертханаға кіргеніне қарамастан, зертханада шу тұр, үзілістің көңілді өмірі жалғасуда. Топ, жалпы, тәртіпті, ал барлық «зұлымдық түбірі» – бір студент өндірістік оқыту шеберімен үнемі қақтығысады, бірақ курстастар ұжымының беделіне ие. Шебер тәртіп орнатуға тырысады, студент жауап бермейді,онда шебер оған бірден шығып кетуді ұсынады. Студент тұрып, абырой сезімімен зертханадан шығады. Шығу кезінде педагогты сөз айтып қорлайды. Ашу-ыза үстінде шебер де оған қатта ескерту жасайды [50].

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық-педагогикалық баға беріңіз.

2 Жағдаятты талдап, шешімді ұсыныңыз.

3 Бұл жағдаятта сіз не істер едіңіз?

КМ 10 – № 9 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өндірістік оқыту сабағы басталар алдында үшінші курс студенті шеберге студенттерді «жақсы көретіндер» және «жақсы көрмейтіндер» деп бөлетінін және олардың іскерліктерін объективті бағалайтынын айтып, «топ пікірін» айтып салды. Өндірістік оқыту шебері студентке бұл сұрақтарды сабақ алдында емес, сабақтан кейін бірден анықтауды ұсынды. Студент келісті. Қалған студенттер үнсіз қалды. Дәрістен кейін, шебер барлық студенттерді жинап, олардың пікірін тыңдағысы келді. Ешкім сөз сөйлемеді. Студенттер тағы да үнсіз қалды.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық-педагогикалық баға беріңіз.

2 Жағдаятты талдап, шешімді ұсыныңыз.

3 Бұл жағдаятта сіз не істер едіңіз?

КМ 10 – № 10 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өндірістік оқытудың жас шебері, педагогикалық жұмыс тәжірибесі бар аз жас қыз сабақта үнемі дөрекілік танытатын студентті оқу-тәрбие жұмысы

жөніндегі директордың орынбасарына алып келеді. Қорлауды тыңдауға міндетті еместігін айтып, шара қабылдауды сұрайды.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятты талдаңыз.

2 Директордың оқу-тәрбие ісі жөніндегі орынбасарына осындай жағдайда қандай әрекет ету керек?

3 Шешім ұсыныңыз.

4 Бұл жағдаятта сіз не істер едіңіз?

КМ 10 – № 11 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

2-курс студенті Әсел Г. Оқуға қарамай, әдемі киіммен, түнгі клубтармен әуестенді. Ол ерке, қыңыр мінезді, курстастарының пікірімен санаспайды. Барлық оқытушылар мен өндірістік оқыту шеберлерімен шиеленіске түседі. Топ шеберінің, бірге оқитын балалар да оған жол тауып, істің жағдайын түзеуге талпынысынан ештеңе шықпады. Студенттің ата-анасы қызының мінез-құлқында жаман ештеңені көрмейді.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятты талдаңыз

2 Өндірістік оқыту шеберіне не істеу керек?

3 Шешім ұсыныңыз.

4 Бұл жағдайда сіз не істер едіңіз?

КМ 10 – № 12 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Колледждің оқу шеберханаларының бірінде екі өндірістік оқыту шебері сабақ жүргізді: біреуі-тәжірибелі, екіншісі-жоғары оқу орнынан кейін бірінші жыл жұмыс істеген жас маман. Оқу шеберханасының қызметін тексеру уақыты келгенде, ашық сабақтар көрсеткенде, жас шебер қатты қобалжыды, ал тәжірибелі шебер бірнеше жыл бойы тексеруші біліктілігін бірнеше рет көрсеткендігін айтып, кенеттен тексеруге қатысудан және ашық сабақ жүргізуден бас тартты.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятты талдаңыз

2 Неге ол осылай істеді? Ол дұрыс істеді ме?

3 Шешім ұсыныңыз.

4 Бұл жағдайда сіз қалай не істер едіңіз?

КМ 10 – № 13 кейсі

Педагогикалық үдерісті басқару мәселелерін зерттеушілері атап көрсеткендей: «Ұзақ уақыт бойы басшылықтың демократиялық стилі бар басшылар (өндірістік оқыту шеберлері, оқытушылар) ең үлкен табыстарға қол жеткізеді» - деп болжады, алайда іс жүзінде бұл гипотеза расталмады.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Сіз қалай ойлайсыз? Неліктен?

2 Өз көзқарасыңызды дәлелдеңіз.

КМ 10 – № 14 кейс

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Колледжде өндірістік оқыту шебері К. жұмыс істейді. Әріптестерінің пікірінше, ол тәжірибелі педагог, өз жұмысына шығармашылықпен қарайтын, ақылды әңгімелесуші, мейірімді және сезімтал адам. Студенттер сонымен қатар, оған үлкен құрметпен қарайды, өйткені әділ және қызықты адам, дос, педагог, оқу материалын түсіндіруге қабілетті. Колледжде жұмыс істеген жылдары оның студенттермен бірде-бір деструктивті кикілжің болған жоқ. Ұзақ уақыт бойы К. Оқыту оның міндеті екеніне сенімді болды. Осы колледжде оның ұлы оқиды. Бала ақылды, стандартты емес, табысты білім алушы, көшбасшылықтың белгісі бар. Бірақ белгілі бір уақыт ішінде бұл бала өз мінез-құлқымен ерекшеленеді, сабақ пен үзілісте тәртіпті үнемі бұзады. Ана- педагог осы жылдар бойы болған оқиғадан хабардар болған, өз ұлымен әңгіме жүргізе отырып, бірақ бұл жағдайды жақсартты, содан кейін бәрі бұрынғы мінез-құлқына қайта оралды. Студенттің мінез-құлқын педагогикалық кеңесте бірнеше рет талдады; оның соңғысында бір айға оқу сабақтарынан босату, оны өз бетінше оқуға ауыстыру жазасы болды. Әрине, бұл туралы өндірістік оқыту шебері К. (оның ішінде өз ұлының тобында) сабақ беретін басқа топтардың параллельдеріне белгілі болды. Сондай-ақ, анасына кәмелетке толмағандардың құқықтарын қорғау комиссиясында ата-ана міндеттерін дұрыс орындамағаны үшін ескерту жасалды [51]. Бұл жағдай К. үшін еңсерілмейтін күшпен оның жүрегін бұрыннан толғандырып жүрген сұрағы жарыққа шықты: «Өз сүйікті ісімен айналысуға ақылақтық құқығым бар ма?»

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Осы жағдаятты шешу жолдарын ұсыныңыз.

2 Ұсынылған нұсқаларды дәлелдеңіз.

3 Келтірілген дәлел негізінде жатқан этикалық құндылықтарды бөліп көрсетіңіз.

4 Педагогтың адамгершілік тазалығы – бұл қиял әлде шындық? Сіз қалай ойлайсыз?

5 Педагогтың адамгершілік жетілуі неде?

6 Мамандықта өзімен-өзі болу дегеніміз не?

7 Кәсіби ар-намыс пен адамдық қадір-қасиеттің арақатынасы қандай?

Оқу нәтижесі: 2) жалпы адамзаттық және ұлттық құндылықтар негізінде тәрбие және сабақтан тыс іс-шаралар өткізу.

КМ 10 – № 15 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өз тәжірибемде өндірістік оқыту шеберлері барлық сұрақтар топтың жалпы жиналыстарында, ал аса маңыздысы – тіпті ата-аналардың қатысуымен де талқыланатыны міндетті деп санаймын. Мен әрқашан кез келген білім алушының іскерлік кеңесін тыңдауға дайынмын және егер ол менің нұсқамнан жақсы екенін көрсе, оны қабылдаудан қорықпаймын.

Топ құрамында топ басы, оның орынбасарлары мен белсенді ата-аналары бар «үлкен бестік» құрылды. Бұл «үлкен бестік» өз қызметімен бүкіл ұжымның шығармашылық ойын оятады, маған екінші кезектегіден бас тартуға болатын ең маңыздысын табуға көмектеседі. Бірақ соңғы шешім әрқашан шебер ретінде мен шығарамын. Бұл мен «үлкен бестікке» қарама-қарсы ұстанғанда да кикілжіңдерге әкеп соқтырмайды. Бұл мен әрқашан дұрыс айтамын деген сөз емес. Шебер ешқашан өз қателігін мойындаудан қорықпауы керек.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Осы жағдаятқа сипаттама беріңіз. Шебер өзінің қателігін мойындаудан қорықпауы керек деген пікір дұрыс па?

2 Шебердің белсенділермен жұмысының ерекшелігі неде?

3 Студенттік өзін-өзі басқару дегеніміз не? Студенттік өзін-өзі басқарудың қандай түрлерін ұсына аласыз?

КПМ 10 – № 16 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өз тобында сіз кейде студенттердің келесі пікірлерін естисіз: «Бұрын мен өте мейірімді, әлсіз, қорғансыз болдым. Мен қатты өз ойымды білдіре алмадым, өзімдіқорғай алмадым. Қазір мен мүлдем басқашамын, бәрі менен қорқады... Дарынды, тіпті үш рет талантты болуға болады, бірақ егер сізде қатігездік, қатаңдық болмаса, егер сен күшті тұлға болмасаң, онда сен өмір бойы ешкім боласың... Біздің уақытымыз – өмірде өз орнын қорғай алатын мықты адамдардың уақыты». Неге менің құрдастарым бірдеңеге қол жеткізуді, бірдеңе істеуді, бірдеңе үшін тырысуды қаламайды!? Біз үшін бұл «бірдеңе үшін» деген жоқ... Егер біз соғыс кезінде өмір сүрсек, мысалы, біз

басқа болушы едік. Ол кезде бәрі анық болды - немесе сен өз Отанының адал қорғаушысы, немесе сен сатқынсың. Ал қазір не қорғау керек, кімді қорғау керек?».

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Бұл пікір нені айғақтайды? Пікірлерді салыстырыңыз және қорытынды жасаңыз.

2 Жастардың құндылық бағдарлары туралы не айтуға болады? Бірінші және екінші жағдайда қандай педагогикалық кеңестер беруге болады?

3 Осы жағдайларда педагогикалық өзара әрекеттестіктің қандай әдістері мен нысандарын қолдануға болады?

КМ 10 – № 17 кейсі

Педагог қызметінің ерекшелігі – ол тәрбиенің ең жақсы құралы болуы. Сондықтан, кәсіби қасиеттер қалай дамығанда да, педагогтың қандай білімі мен іскерліктері болмаса да, дамып келе жатқан тұлғаға оң адамгершілік әсер ете алатын тұлға шынайы тәрбиеші болады.

Тапсырма:

1 Осы пайымдаудың дұрыстығына сенімді дәлелдер келтіріңіз.

Оқу нәтижесі: 3) Ерекше білім беру қажеттіліктері бар адамдарға психологиялық-педагогикалық қолдау көрсету.

КМ 10 – № 18 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарғды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Мен – өндірістік оқыту шеберімін, менің оқу тобымда мамандық бойынша күрделі емес жұмыстарды өте жақсы орындай алатын, теориялық білімді меңгерген, бірақ барлық топ алдында жауап беруге және өз іскерліктерін көрсете алмайтын тұйық, үндемейтін студент бар.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық-педагогикалық баға беріңіз. Білім алушының мінез-құлқының ықтимал себептерін ашыңыз.

2 Ұсынылған жағдайға сүйене отырып, білім алушының жеке тұлға құрылымын талдай беріңіз.

3 Білім алушылардың жеке ерекшеліктерін ескере отырып, оқытудың әдістері мен формаларын қолдану мүмкіндіктері мен шарттарын сипаттаңыз.

КМ 10 – № 19 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Колледж студенттеріне жалпы қалалық сенбілікке қатысу туралы хабарлады. Ал келесі күні өндірістік оқыту шебері студенттерге жалпы қалалық сенбілік туралы хабарлайды. Топ студенті Әлия К. жалпы қалалық сенбілікке келмейтінін айтады. Ол өзінің бас тартуын, оның болашақ мамандығы физикалық еңбегімен байланысты емес, оның үстіне кеше автоматтандыру зертханасында жұмыс істеді, жалпы алғанда, коммерциялық топта оқитынын айтты. Оның пікірінше, колледж әкімшілігі осындай шараларды өткізу үшін жұмысшыларды жалдауы тиіс. Өндірістік оқыту шебері таңырқап қалды: студент «өте жақсы» оқиды, тәртібі үлгілі, кенеттен осындай мәлімдеме жасады.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық-педагогикалық баға беріңіз. Білім алушының мінез-құлқының ықтимал себептерін ашыңыз.

2 Ұсынылған жағдаятқа сүйене отырып, білім алушының жеке тұлға құрылымына талдау беріңіз.

3 Жағдаятты талдап, шешімді ұсыныңыз.

КМ 10 – № 20 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

1 курс студенті тәртіпті өрескел бұзады. Онымен өндірістік оқыту шеберлері, кафедра меңгерушісі, колледж әкімшілігі әңгімелескенде әрдайым «жылайды», «алдағы уақытта мұндай ештеңе болмайды, бірақ» есіктен шығады « және тағы да тәртіп бұзушылыққа жол береді. Мұндай мінез-құлық ұзақ уақыт бойы жалғасады.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдайға психологиялық-педагогикалық баға беріңіз. Білім алушының мінез-құлқының ықтимал себептерін ашыңыз.

2 Ұсынылған жағдайға сүйене отырып, білім алушының жеке тұлға құрылымын талдай беріңіз.

3 Жағдайды талдап, шешімді ұсыныңыз.

КМ 10 – № 21 кейсі

– Жағдайды мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 8 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өндірістік оқыту шебері студенттерге сабақ тақырыбы бойынша презентация жасап келуді тапсырады. Арина ашулы дауыспен: «Мен мұны қаламаймын және жасамаймын, менде компьютер мен интернет жоқ», -деді.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятты талдаңыз.

2 Білім алушының мінез-құлқының ықтимал себептерін ашыңыз.

3 Егер сіз сипатталған оқиғалардың тікелей қатысушысы болсаңыз, осы жағдайларда қандай шешімдер, әрекеттер, қадамдар жасайсыз?

КМ 10 – № 22 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өндірістік оқыту сабағында шебер ағымдағы нұсқаудың соңында кейстің тұсаукесерін тыңдау керек болды. Кейсті таныстыруға ниет білдірген студент қобалжып кекештене бастады. Студенттің бойында ұялу комплексі жоқ, бірақ презентацияны таныстыруда қатты алаңдап, сөйлеуі түсініксіз болды. Оның тобынан бір студент: «Сен неге жауап беруге бардың, маған жауап беру керек еді, ештеңе түсінікті емес!» – деп айғай салды.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Осы жағдаяттан шығу шығу жолын ұсыныңыз.

2 Жағдаяттағы шебердің орны қандай?

3 Сіз осы мәселеде қандай шешімдер, әрекеттер, қадамдар жасар едіңіз?

КМ 10 – № 23 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 8 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өндірістік оқыту сабағында практикалық жұмыс кезінде студент сабақтан кету үшін шеберден сұрана бастады, бірақ студент сұранудың себебін түсіндіргісі келмеді. Шебер: «Тапсырманы орында, сосын боссың», – деді. Студент үнсіз тұрып, шеберханадан шығып кетті.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық-педагогикалық баға беріңіз.

2 Жағдаятты талдап, шешімді ұсыныңыз.

3 Бұл жағдаятта шеберге не істесе болады?

КМ 11. Білім алушылардың білім беру мазмұнын меңгеру деңгейін зерттеу, білім беру ортасын зерттеу

Оқу нәтижесі: 1) өндірістік іс-әрекет барысында білім алушылардың практикалық дағдылары мен біліктерінің деңгейін бағалау.

КМ 11 – № 1кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өндірістік оқыту шебері оқу шеберханасында сабақ өткізеді. Құзыреттілік негізінде өткізу жоспарланған өндірістік оқыту сабақтарына сабақ жоспары, оқу шеберханасы дайындалды. Шебер жақсы және теориялық білімі, мамандығы бойынша практикалық дағдылары бар. Ол санаты бойынша 5-разрядқа ие. Сабақты өткізу жоспарға сәйкес. Студенттер сабақта теориялық білімдерін тексеру кезінде де, сабақ тақырыбы бойынша практикалық жұмыстарды орындауда да, жұмыс жағдайларын талқылауда да, сабақта өз қызметін өзін-өзі бағалауда да белсенді қатысты.

Сабақ соңында шебер студенттердің сабақтағы қызметіне талдау жасап, баға қойды. Бағалау критерийлері: тақырып теориясы бойынша сұрақтарға дұрыс жауаптар, жұмысты орындау кезінде технологиялық реттіліктің сәйкестігі, жұмысты қауіпсіз жүргізу техникасын сақтау, уақыт нормаларын сақтау [52].

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Баға қою кезінде өндірістік оқыту шебері құзыреттілік оқытудың қандай негізгі құрамдас бөліктеріне назар аудармаған?

2 Кәсіпті оқытудағы құзыреттілік тәсілдің мәні неде?

3 Жағдаятты талдап, шешім ұсыныңыз

Оқу нәтижесі: 2) өзінің педагогикалық қызметі мен білім алушының рефлексиясын жүргізу.

КМ 11 – № 2 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз

Белгілі болғандай, сізді күрделі тапсырмаға жібереді. Тапсырма үшін не және сізді қайда жібереді – белгісіз. Жолда сізге келесі тұлғалардың қатарынан бес көмекшіні таңдау ұсынылады.

Ауылдық орта мектеп мұғалімі, 37 жыл

Екі баласы бар үй шаруасындағы әйел, 24 жас

Нейрохирург, 40 жыл

Африкалық студент, жетім, 19 жас

Әйел, жартылай білікті, 62 жыл

Саңырау және соқыр қыз, 18 жыл

Инженер, 31 жыл

Парламент депутаты, 53 жыл

Чукча, бұрында бұғы өсіруші, 45 жыл

Француз стюардессасы, 27 жыл

Алкоголь мәселелері бар швециялық әйел

Тапсырма:

1.Өз таңдауыңызды жасап, таңдауыңыздың себебін түсіндіріңіз.

Ұсынылатын шешімдер

Бұл тапсырма біздің дүниетанымымызға, ой-санамызға, тәжірибемізге көз ашады. Біз өзіміздің көзқарасымыз бен тәжірибеміз тұрғысынан таңдаймыз. Қоғамдық пікір рөл атқарады, әрбір топ өзіне жеке көңіл-күй мен ой-пікірлерді негізге ала отырып, команданы таңдады. Әр адам өз мақсатын ойлап тапты.

Тапсырманың күрделілігі тапсырманы орындау кезінде қатысушылардың ешқайсысы онда мақсаттың жоқтығына назар аудармаған. Сол сияқты біздің жұмысымыз бен оқуда болады[46].

Сабақ өткізу кезінде студент сабақтың мақсатын білуі тиіс.

КМ 11 – № 3 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

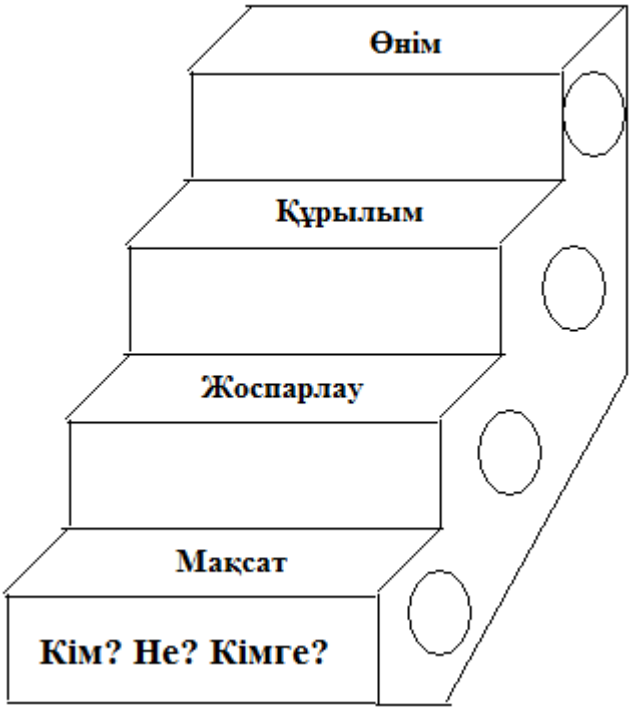
– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз

Тиімді оқытудың төрт сатысы бар: мақсаты. Бұл не үшін қажет және кімге? Білім алушылардың қандай ықыласы мен ұмтылысын, ниетін ескере отырып, не болуы тиіс деген тұтас көріністі көру қажет. Жоспарлау. Бұл жерде студенттердің әдеттері мен тәртіптілігін ескере отырып мақсатқа жету үшін қажет. Құрылымы. Оқытудың әдістері мен технологияларын ескере отырып, нені көру, есту, оқу қажет. Оқу нәтижесі. Тестілеу, әртүрлі типтегі коммуникациялар, бақылау жұмыстары, материалды есте сақтау және оның қайталануын есепке ала отырып, білімді практикада қолдану [46].

Тапсырмалар:

1. 10 – суретте көрсетілген оқу сатысын толтыру (төменгі сатыдан жоғарғыға дейін 4).



10 – сурет. Оқыту сатысы

2. Тиімді оқыту сатыларының орналасу тәртібін негіздеу.

КМ 11 – № 4 кейсі

Өндірістік оқыту шеберінің студентпен диалогы өтіп және дамыту нәтижесі болуы үшін оған психологиялық дайындыққа қол жеткізу және педагогтың белгілі бір қабілеттері тәрбиеленуі тиіс. Алайда, тәжірибе Мұндай диалогтық қарым-қатынасқа студент да дайын болуы тиіс екендігін дәлелдейді.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Сіз осы пікірмен келісесіз бе?

2 Студенттің диалогына дайындығын қалыптастыруды қамтамасыз ететін құралдар жүйесін ұсынуға тырысыңыз.

КМ 11 – № 5 кейсі

Міне, педагогикалық даналықтың бірнеше бейнелі формулалары:

– Агрессия-көмек туралы дау.

– Қорғанысқа дайындық-шабуылға дайындық.

– Өзін ылғи да дұрыс істедім деп ойлайтын адамдар – ең бақытсыз адамдар.

– Қателік жасаған адамнан не себепті осылай жасағанын сұрама. Ол оны өзі де білмейді [53].

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Олардың мағынасы? Олар дұрыс па? Қалай ойлайсыз, неге?

2 Өз көзқарасыңызды түсіндіріңіз.

КМ 11 – № 6 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Оқу тігін шеберханасында топ . Әрбір студент-практикант практика кезінде балалардың жазғы заттарын тігу бойынша өз жұмысын орындауы қажет. Топта егіз Марина мен Ирина бар. Марина әр түрлі себептермен тәжірибе күндерін жиі өткізіп отырды, Ирина практикаға әрдайым барып, рұқсаттамалары болған жоқ. Ирина өз жұмысын уақытында және сапалы орындады. Өндірістік оқыту шебері оған орындалған жұмысы үшін «өте жақсы» баға берді. Марина осы күндері практикаға қатысқан жоқ. Өндірістік оқыту шебері Маринаға өткізілген іс-тәжірибе күндерін өтеу және балалардың жазғы киімдерін толық көлемде сапа мен сан нормаларын сақтай отырып тігу жұмыстарын орындау керектігін айтты. Марина Ирина жұмысын бағалау үшін жұмыс істегісі келмейді. Өндірістік оқыту шебері Марина тапсырған жұмыс Иринаның жұмысы екенін көреді.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Сіз қалай ойлайсыз, мастер бағалау үшін тапсырылған балалардың жазғы киімдері Маринаның жұмысы емес екенін анықтай алды?

2 Осы жағдайдан шығуға мүмкіндік беретін әдісті ұсыныңыз.

КМ 11 – № 7 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өндірістік оқыту сабағы. Өндірістік оқыту шебері білім алушылар орындайтын тапсырманы түсіндірді, олардың қызметінің үлгісі – өнімін ұсынды: тігін бұйымы. Шебер сондай-ақ, студенттердің назарын жұмысты орындаудың технологиялық реттілігін сақтамаған кезде пайда болуы мүмкін бұйымның ақауларына назарларын аударды; оларды қалай жоюға болатынын көрсетті. Білім алушыларда жұмысты орындау және оның сапасы мен алынған бұйым сапасының критерийлері бойынша сұрақтар туындаған жоқ. Олар жұмысқа кірісті. Сабақ соңында Индира Б. барлық студенттер сияқты өз жұмысын – ақауы бар тігін бұйымын шеберге бағалауға ұсынады. Шебер ақауды жою керек, себебі ақауларды жою – бұл бұйымның сапасын жақсарту ғана емес, сонымен қатар студенттердің өндірістік оқыту сабағында атқаратын жұмыстарының бірі. Индира Б. ақауды жоюдан бас тартып, оның жұмысының сапасын жақсы бағалауда талап етті.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық-педагогикалық баға беріңіз.

2 Сіз ұсынылған жағдаятта не болған жағдайды қалай бағалайсыз?
3 Өндірістік оқыту сабағына мұндай жағдай қаншалықты тән?
4 Жағдаяттан шығу шешімін ұсыныңыз.

КМ 11 – № 8 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.
– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.
– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өндірістік оқыту әдістемесі сабағында студенттерге өз бетінше тапсырма берілді: интернет-ресурстарды қолдану мүмкіндігімен, оқытудың белсенді әдістерін қолдана отырып, сабақ құрылымын сақтай отырып, оқу бағдарламасына сәйкес өндірістік оқыту сабағының жоспарын құру. Оқушылар сабақ жоспарын бағалауға тапсырды. Сәуле Р. қанағаттанарлықсыз баға алды. Сәуле Р. конспектімен оқытушыға келіп: «Неге қанағаттанарлықсыз баға?» – деп сұрады. Оқытушы сабақ жоспарында оқытудың белсенді әдістері қолданылмаған, сабақ «құрғақ» және «іш пыстырарлық» екендігін айтты. Сәуле Р. сабақта оқытудың белсенді әдістері бар екенін дәлелдей бастады. Оқытушы мен Сәуле Р. арасында дау туындады.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық-педагогикалық баға беріңіз.
2 Жағдаятты талдаңыз.
3 Жағдаятта қандай қателер және кімнен қателік кетті?
4 Осы қателердің себебі неде?
5 Жағдаяттан шығудың шешу жолдарын ұсыныңыз.

КМ 11 – № 9 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.
– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.
– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өндірістік оқыту шебері студенттерге сабақ тақырыбы бойынша жеке тапсырма берді. Тапсырма конспект құрып, жұмысты тақтада қорғау. Шебер сауалнама жүргізіп, тақтаға нашар оқитын студентті шақырды. Студент жұмысты қорғай алмады, бірақ конспектіде тапсырма дәйекті және жан-жақты жазылған.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық-педагогикалық баға беріңіз.
2 Осы жағдаятта студенттің бағалау тәсілдерін ұсыныңыз.
3 Қалыптасқан жағдаятқа не әсер еткенін түсіндіріңіз?

КМ 11 – № 10 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Топ практикада оқу шеберханасында. Студенттердің көпшілігі тапсырманы және практикалық жұмысты жақсы және өте жақсы орындайды. Бұл шебердің кәсібилігі мен жоғары рейтингін білдіреді. Бір нашар оқитын студент практикалық жұмысты орындай алмайды. Шебер студентке көмектесуге және оның жұмысын орындауға шешім қабылдайды, сол арқылы шебердің рейтингі құлдырамайды.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятты талдаңыз.

2 Неге ол осылай істеді? Ол дұрыс істеді ме?

3 Шешім ұсыныңыз.

4 Бұл жағдаятта сіз не істеуші едіңіз?

КМ 11 – № 11 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Сіз міне ғана кішкентай көлемі бойынша компанияға директор лауазыма тағайындады. Мұраға алдыңғы директорының сізге жеті қызметкерден тұратын штат, олардың кәсіптік даярлығы сізді қанағаттандырмайды. Атап өту керек, олардың біліктілігі төмен деңгейде ғана емес, олар тек техникалық функцияларды орындауға үйреніп, кәсіби дамуға деген уәждемелерінен айырылған. Бұл ретте сіз штатты жаңарта алмайсыз, сондықтан солармен жұмыс істеуге мәжбірсіз. Себебі жұмыстың барлығын өзіңіз жалғыз атқара алмайсыз. Сіздің компанияңыздың штаты міндеттерді орындау сапасының қажетті талаптарын қанағаттандыруына қол жеткізіңіз [54].

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятты талдап, шешімді ұсыныңыз.

2 Сіздің қызметкерлеріңіз игеруі тиіс кәсіби білім, білік және дағды шеңберін анықтап алыңыз.

3 Жұмыс сапасын бағалау критерийлерінің жүйесін құрыңыз.

КМ 12. Кәсіби қоғамдастықпен және барлық мүдделі тараптармен өзара іс - қимылды жүзеге асыру.

Оқу нәтижесі: 1) оқушылар мен педагогикалық ұжымда және ата-аналармен (оларды алмастыратын тұлғалармен) мейірімді өзара қарым-қатынас құру).

КМ 12 – № 1 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз

Өндірістік оқыту шеберінің педагогикалық қызметінің табыстылығы оның педагогикалық қабілеттерінің және/немесе біліктерінің болуымен едәуір дәрежеде анықталады. Өндірістік оқыту шебері өз тобының студенттері – балаларын тәрбиелеудегі ата-аналардың мәселелерін жиі зерттейді. Мысалы, Артур К. ата-анасы соңғы уақытта ұлы өте өзгергенін, жақындарымен аз қарым-қатынас жасайтынын, үнсіздігін, бір нәрсе туралы ойлайтынын қатты алаңдатады. Ата-анасының сұрақтарына әрең жауап береді немесе мүлде жауап бермейді. Ата-анасы бірдеңеге қайғырып жүргенін, бірақ себебін жасырып жүр деп ойлайды.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық-педагогикалық баға беріңіз. Білім алушының мінез-құлқының ықтимал себептерін ашыңыз.

2 Осы жағдаят кезінде не істеу керек?

3 Өндірістік оқыту шеберіне білім алушылар тұлғасының психологиялық-педагогикалық қабілетін білу не үшін қажет?

КМ 12 – № 2 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз

Менің тобымда Мира Т. студент болды, ол оқу жылында бірнеше ай бойы сабақты босатып жүрді. Студенттің айтуы бойынша, ол сабақты белгілі бір себеппен босататындығын айтты, бірақ себебін колледжде ешкімге айтқысы келмеді. Оның босатуларының дәлелді себептерін растайтын анықтамалар мен құжаттары да жоқ. Ал мен өндірістік оқыту шебері ретінде, тәрбие жұмысы менің міндеттеріме кіретіндіктен, бірнеше рет қыздан және оның ата-анасынан оның сабақты босатуының себебін анықтамақ болғанмын. Ата-анасы өз іс-әрекеттерін «өзіміз шешеміз және Сізді хабардар етеміз» деп, байланысқа шығуға асықпады. Мира Т. екінші курста оқыды. Мамыр айында ол 18 жасқа толуы керек еді, бірақ ол таңдаған мамандығы бойынша оқығысы келген болса да, барлық оқу пәндері бойынша қарыздарын тапсыра алмаса, колледжді «тастайды» деп шешті. Оқу жылының соңы жақындады. Студент жіберілуіне байланысты өз қарыздарын уақытында тапсыруға мүмкіндігі аз болды. Оның оқу пәндері бойынша аттестатталмауы және үлгермеушілігіне байланысты одан әрі колледжден шығарылу ықтималдығы жоғары болды. Барлық жағдайларды анықтау үшін мен Мираның анасымен кездесудің амалын таптым. Біздің арамызда оның қызының колледжде өткен екі жыл бойы оқуы, екінші курста сабақтарда болмауы және осыған байланысты үлгермеушілік; сабақтарда болмау себептерін, олардың одан әрі оқуға және сүйікті кәсібі жоқ болашақ өмірге салдарларын анықтау бойынша

«маңызды әңгіме» болып өтті. Мен Мираның барлық оң жақтарын, оның таңдаған мамандығын алуға ұмтылысын атап өттім. Мүмкін, отбасында оның сабақты босатуларының шынайы себебін біледі және анасына оның қызымен қалыптасқан жағдайдан шығу жолдарын ұсындым. Мұндай сөйлесуден кейін, анам маған қызымды өте нашар білетіндігімді айтты: «Ол әрдайым өтірік айтады. Мектепте де сондай болған. Мен оның өтірігінен шаршадым. Оның сабақты босатуының еш себебі жоқ. Сабақ кезінде бір жерде қыдырып жүретін шығар. Үйде бұрын қандай болды сондай, еш өзгерген жоқ. Егер қарыздарын жаппаса колледжден шығарып тастаңыздар. Мен бұл жерде әлсізбін. Жуырда 18-ге келеді. Өз болашағы жайлы өзі ойласын». Мира Т. анасымен сөйлескеннен кейін, студентке оқуды жалғастыруға және мамандық алуға көмектесу үшін сабақты босатудың себептерін білгім келді. Кейін Мираның шынымен дәлелді себеппен сабақтан босатылғаны анықталды. Ол емханада оның кейбір косметикалық ақауы бойынша емделді. Бұл мәселеге анасы байыппен қарамағасын, қыз оны өз бетінше шеше бастады. Бір жылдан кейін Мира Т. колледжді табысты аяқтады және қазіргі уақытта бала кезінен армандаған мамандығы бойынша жұмыс істейді.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық-педагогикалық баға беріңіз.

2 Білім алушының мәселесін шешуге ықпал ету үшін өндірістік оқыту шеберінің ықтимал әдістерін, тәсілдері мен амалдарын ашыңыз.

3 Неліктен өндірістік оқыту шеберіне білім алушылар тұлғасының психологиялық-педагогикалық қабілетін білу қажет?

Оқу нәтижесі: 2) студенттерді таңдаған мамандығы бойынша кәсіби құзыреттілікті дамыту үшін қосымша оқуға, үйірмелерге тарту.

КМ 12 – № 3 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өндірістік оқыту шебері студенттерді үйірме жұмысына тартады. Барлығына қатысуға ұсыныс жасап, бұл білімдер мен біліктердің өндірістік оқыту сабағында пайдалы екенін түсіндірді. Ең артта қалған студенттер үй тапсырмасын орындауға уақыт жетпейтіндігін айтып, қатысудан бас тартты.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық-педагогикалық баға беріңіз. Білім алушының мінез-құлқының ықтимал себептерін ашыңыз.

2 Осы жағдаят кезінде не істеу керек?

3 Неліктен өндірістік оқыту шеберіне білім алушылар тұлғасының психологиялық-педагогикалық қабілетін білу қажет?

КМ 12 – № 4 кейсі

– Жағдайды мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Техникалық шығармашылық үйірмесін өткізу кезінде екі студент үй тапсырмасын алды: жұмысты орындаудың жаңа технологиялық тәсілін әзірлеу және оны үйірменің ашық сабағында ұсыну. Студенттер жұмысқа үлкен жауапкершілікпен қарады, бірнеше рет кеңес алуға келді, жұмыстарды орындаудың жаңа тәсілдерін пысықтады. Өндірістік оқыту шебері, үйірме жетекшісі үйірменің ашық отырысын өткізу жауапкершілігі мен маңыздылығы туралы ескертті. Бірақ үйірменің ашық отырысы күні студенттердің бірі белгісіз себептермен келмеді. Екінші студент осындай жағдаятта қалай шығу керектігін білмей, абдырап қалды.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық-педагогикалық баға беріңіз. Білім алушының мінез-құлқының ықтимал себептерін ашыңыз.

2 Егер сіз сипатталған оқиғалардың тікелей қатысушысы болсаңыз, осы жағдайларда қандай шешімдер, әрекеттер, қадамдар жасайсыз?

Оқу нәтижесі: 3) кәсіби тәжірибе алмасу үшін әріптестермен және әлеуметтік партерлермен өзара іс-қимыл жасау

КМ 12 – № 5 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз

Бірнеше айдан кейін колледж түлектері жұмыс іздейді. Көптеген адамдар колледжде алған білім мен дағдылардың жұмыс берушілер тарапынан қойылатын талаптарға сәйкес келмейтініне тап болады. Техника, технология, өндірістік функциялар өзгереді. Нәтижесінде кешегі студенттерге жаңа жұмыс орнында қайта оқытылып, жаңа бейтаныс мамандықтарды меңгеруге тура келеді.

Бұл мәселені шешуге қандай да бір кәсіптердің қызметкерлеріне қойылатын біліктілік талаптарының мониторингі ықпал етуі мүмкін.

Болашақ білікті жұмысшы ретінде колледж түлектерінің құзыреттілігіне жұмыс берушілердің талаптарын анықтау үшін өндірістік оқыту шебері әлеуметтік серіктес кәсіпорын өкілдеріне сұхбат жүргізеді. Сұхбатты кәсіпорынның үш қызметкерімен жүргізу керек: учаске бастығы, тәлімгер, кәсібі бойынша бесінші біліктілік разряды бар жұмысшыларға.

Жұмыс беруші кәсіпорын өкілдерімен сұхбат жүргізу үшін шеберге мұқият дайындалуы, сұхбат жүргізу техникасына оқытылуы қажет [53].

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Рөлдік ойын түрінде өндірістік оқыту шебері кәсіпорынның үш өкілімен диалогты ұсыныңыз.

2 Сұхбат жүргізу техникасына оқыту неге бағытталуы тиіс?

3 Кімнен сұхбат алу керек?

4 Сұхбат жүргізуге қатысты кейбір жалпы кеңестер беріңіз.

КМ 12 – № 6 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

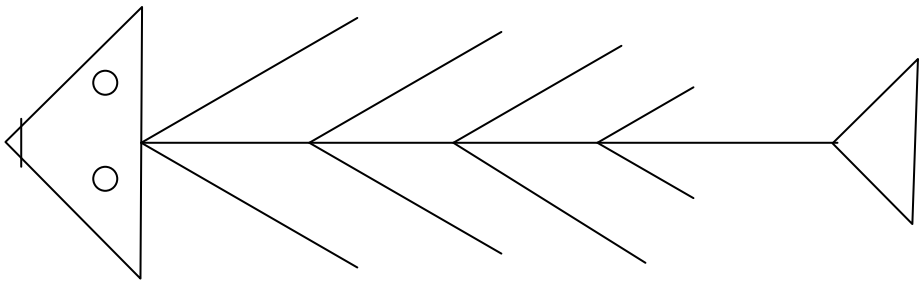
– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

ТжКБ-ның қазіргі заманғы жүйесі еңбек нарығының тез өзгеретін қажеттілігіне ден қоюы тиіс. Оқытудың рөлі әркімге өзінің жеке қабілеттерін толық дамытуға көмектесу болып табылады (3-бап, ҚР «Білім туралы»Заңы). Оқытушылар мен өндірістік оқыту шеберлерінің негізгі мақсаты еңбек нарығының қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін барабар іскерліктері мен дағдылары бар Құзыретті адамдарды даярлау болып табылады. Мұндай өндірістік оқыту шеберінен қоғам, директор, отбасы, әріптестер, студенттер не күтеді?

Тапсырмалар:

1 «Қоғам», «Директор», «отбасы», «әріптестер», «студенттер», «мен өзім»алты топтан жауап беріңіз. Балықтың ұсынылатын моделі (11 сурет) негізгі түсініктер мен сипаттамаларды көбейтіңіз [46].



11 – сурет. Балық үлгісі

Ұсынылатын шешімдер

Өндірістік оқыту шеберінің күтілетін қасиеттері.

Қоғам мінсіз өндірістік оқыту шеберінен не күтеді?

– Патриоттық
– Денсаулық
– Бәсекеге қабілетті маман даярлау
– Оқыту сапасы

Директор мінсіз өндірістік оқыту шеберінен не күтеді?

– Жауапкершілік
– Денсаулық
– Тәртіп
– Үздік жұмыс

Директор мінсіз өндірістік оқыту шеберінен не күтеді?

– Махаббат пен қамқорлық
– Заработной платы
– Қарттыққа құрмет пен қолдау көрсету

Директор мінсіз өндірістік оқыту шеберінен не күтеді?
– Құрметтеу
– Әдептілік
– Өзара көмек
– Кәсіпқойлық

Қоғам мінсіз өндірістік оқыту шеберінен не күтеді?
– Өзара құрмет
– Құзыреттілігі
– Білімді бағалаудағы әділдік

Бұл саладағы менің жеке өз атымнан?
– Талап ету
– Біліктілікті арттыру
– Мансап
– Жақсы жалақы

Резюме. Біз өзімізді күтеміз – табысты болу. Қоғам бізден зор үлес күтеді. Директордың үміті де жоғары. Бұл тамаша нұсқа. Бұл біз ұмтылуға тиіс нәрсе.

КМ 12 – № 7 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.
– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.
– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

«Дөңгелек үстел» өткізу барысында әлеуметтік серіктестермен студенттер үшін жағдаят жасалды: **«Сізге тігін өндірісі қоймасын сату қажет.** Жылы Әйелдер киімін мамырда «маусым ЕМЕС» кезде сату қажет. Бюджет шектеулі, ал тігін цехынан алынған тауардың фотосуреттері ғана».

Тапсырма

1 Жағдаятты талдаңыз.
2 Шешім ұсыныңыз.

КМ 12 – № 8 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.
– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.
– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Колледж түлегі, тігінші, жеке тапсырыстар бойынша ательеде жұмысқа орналасуға келді. Жұмыс беруші оған алынған бұйымның сапасын және колледж бітірушінің 3 дәрежелі тігінші құзыреттілігін көру үшін тапсырманы орындауды ұсынды. Тігінші, жағаны өңдеу кезінде түрлі формадағы

бұрыштары бар жаға, ақау алды. Тігінші ақау сапасыз пішімге байланысты болды деп санайды. Технолог ақау жаға дұрыс өңделмегендіктен, технологиялық шарттар сақталмаған деп есептейді.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Таңдау жасаңыз және оны негіздеңіз.

2 Ақаудың пайда болуына не себеп болатынын анықтаңыз?

3 Ақауды қалай жоюға болады?

КМ 12 – № 9 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарғды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Әлеуметтік серіктестермен кездесуде студенттерге жағдаят ұсынылды. Сіз Теміртау қаласында бірнеше ательенің директоры болып табыласыз. Бір ателье шығынға ұшырайды, клиенттер іс жүзінде жоқ, «кішкентай чектер» үй-жайды жалға алу қымбат. Ательенің жұмысын қалыпқа келтіру үшін екі жағдаят ұсынылады:

1 Клиенттер сізді көптеген бәсекелестер арасында таңдайды.

2 Сіз кіммен жұмыс істеуді, кіммен жұмыс істеуді клиенттерден таңдайсыз.

Сұрақтар:

1 Сіз қандай жағдаятты таңдайсыз, негіздеңіз?

2 Клиенттерді қандай тәсілмен тартасыз?

3 Клиенттерді қалай таңдауға болады?

КМ 12 – № 10 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Клиентке үйлену көйлек қажет болды. Матаны таңдады (мұндай тегін қызмет бар). 3 күн ішінде көйлек тігілді. Көйлек күрделі, кем дегенде бір аптада тігіледі. Бұл тапсырыстан басқа жұмыс бар, үйлену тойына көйлек тігу үшін, басқа тапсырыстарды «кейін» шегерді. Клиент үйлену көйлегін алуға келгенде, ол оны киіп, жүріп, 30 минут киімде отырды. Нәтижесінде клиент қуаныш сезіміне толы болды. Бірнеше сағаттан кейін телефон тігінші осы клиенттен SMS келіп, онда ол көйлек оған мүлдем сәйкес келмейді, және ол оны қайтарғысы келеді деп хабарлады.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятқа психологиялық баға беріңіз.

2 Клиент мінез-құлқының ықтимал себептерін ашыңыз.

3 Егер оның куәгері болса, сіз жағдайға қатысушыларға не кеңес берер едіңіз?

4 Кімге және қалай істеу керек?

5 Осы жағдаяттан сәтті шығуға мүмкіндік беретін әдістерді ұсыныңыз.

КМ 12 – №11 кейсі

Кейс коммуникативті құзыреттілікті диагностикалау кезінде, келіссөздер жүргізу, қойылған мақсатқа жету үшін пайдалану ұсынылады.

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.
– Тапсырманы 15 минут ішінде орындаңыз.
– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Арсен (А) жастар ұйымын басқарады. Борис (Б) осы ұйымның барлық оқу-білім беру жобаларына жетекшілік етеді және осы ұйымдағы оқу-білім беру жобалары бөлімін басқарады. (Б) және (А) университетте бір топта оқыды және үш жылдан астам бірге жұмыс істейді, оларда жақсы қарым-қатынасы бар, бірақ (А)екі2 жылдан бері ресми бастық (Б) болып табылады.

Сегіз ай бұрын бөлімге (Б) жаңа қызметкер келді, мақсатшыл, болашағы зор Виктория (в). Ол өзін жұмыс орнында өте жақсы көрсетті, сонымен қатар оның менеджмент саласындағы жоғары басқарушылық білімі бар. Бағынышты (Б) оған қатты әсер етті (симпатия тудырды және олардың жеке қарым-қатынасы бар). Виктория жұмысқа тұрғанда, еңбегінің бірінші нәтижелері болғанда, жарты жылдан кейін жалақыны өсіруге сөз берілген және бір жылдан кейін келісім қайта қарастырылады. Викторияның жұмысын өте жоғары бағалайды, оны командадағы жаңадан келгендердің ішінен үздік деп санайды. Бөлімде жалақы өзгереді (мысалы, 15 000 теңгеден 30 000 теңгеге дейін). Жақында (В) «XXI ғасыр көшбасшысы» лагеріне арналған оқу бағдарламаларын ұйымдастыруға мүмкіндік беретін грант алуға қол жеткізді, бұл ұйымдарға семинарлар өткізу үшін ұйымдастыру техникасынан бір нәрсе сатып алуға мүмкіндік берді.

Ұйым бухгалтері – Дарья (Д), (В) бір рет машинаға отырғандығын көрді. Ол (В) және (Б) арасындағы қарым-қатынасты сезіп қалады, (Д) (Б)-қа деген терең сезімі бар. Сонымен қатар, ол (В) екі айға бұрын келген құрбысы – Галинаның жалақысының өсуін қалайды, сондай-ақ ретінде (Г) – үздік қызметкер, үш жасар ұлын тәрбиелеп отырған жалғыз басты ана. Бірақ (В), (Г) қарағанда мұндай материалдық елеулі жетістіктері жоқ. (А) позицияны анықтаңыз. (Б) рөлі үшін аргументтер жүйесін (Б) орнатыңыз [56].

Тапсырма

Сөйлесу жағдаятын ойнаңыз.

Рөл (Б): Сіз (А) - мен келіссөз жүргізуге барамыз, өйткені Сіз (В) жалақының айтарлықтай көтерілуін қалайсыз, өйткені бөлімдегі қызметкерлердің көпшілігі одан әлдеқайда көп алады, сонымен қатар сіз (В)-мен жеке қарым-қатынастасыз. Қалыптасқан тәжірибе бойынша бір бөлімнің қызметкерлері арасында қандай да бір қарым-қатынас құпталмайды, сондықтан сізге бұл туралы тіс жармау керек..

Әдетте ұйымдастыру тәжірибеге ұлғайту жалақы 5% - ға, бірақ, мүмкін, және 10% - ға ұлғайту, ал кейде (сирек жағдайларда) 20 немесе 30% артады. Сіз жалақыны ұлғайтуға дайынсыз (В) қаншалықты мүмкіндік береді.

Рөл (А): Сізге бағынышты бөлімдердің барлық бастықтары сізден барынша көп ақша жұмсауға тырысады,ұйымдастыру үшін қаражатты барынша үнемдеу маңызды. Әдетте, Егер сіз жоғарылауға келіссеңіз, ол 8% - дан аспайды. Сіздің міндетіңіз – мүмкіндігінше ұйымның қаражатын үнемдеу. Сонымен қатар, сіз жеке қарым-қатынас туралы (Б) және (В) білмейсіз. Маңызды қаржылық мәселелерді шешу кезінде сіз (Д) пікірін әрдайым тыңдайсыз.

КМ 12 – №12 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Бөлімінің бастығы инженер-программистті шақырып алып, былай деді: «Алда күрделі жұмыс тұр – бір-екі жұма қосымша жұмыс істеуге тура келеді. «Мен дайынмын, – деді инженер, - іс бар». Жұмысты аға технолог жүргізді. Ол күрделі бөлшектерді жасау үшін машина басқару бағдарламасын есептеу керек деді. Жұмыс күні соңына жақындағанда инженер-программист жұмысқа кірісу үшін сызбаны алды. Осы уақытта оған тікелей бастық келіп, не жұмыс екенін сұрады. Түсіндірмені естігенде, ол ресми түрде талап етті: «Бұл жұмысты орындауға үзілді-кесілді тыйым саламын... Бөлім бастығының тапсырмасы? Оны мен арқылы берсін». Біраз уақыттан кейін аға технолог істің қалай жүріп жатқанын сұрады. Барлығы орнында қалғанын білген ол инженер-бағдарламашының дауысын күрт көтерді: «Сен үшін бөлім бастығының өкімі ештеңе білдірмейді? Барлығын қоя тұр, жұмыс уақытында санайсың!»[57].

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Проблемалық жағдаятты мұқият ұғына оқып, келесі сұрақтарға жауап беріңіз: Программистке берілген тапсырманың сипаты қандай? Неге тікелей бастық тапсырманың күшін жойды? Инженер-бағдарламашы қандай әрекет ету керек болды?

2 Жанжалдың себебі неде?

3 Осы қақтығыстан қалай шығуға болады?

КМ 12 – №13 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарды 8 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Әлеуметтік серіктестермен кездесуде студенттерге тапсырма берілді. Сіз колледжді бітіргеннен кейін бірнеше ай тігін фабрикасында жұмыс істедіңіз, сонда сізді бастық шақырып, Шымкент қаласының тігін фабрикасының филиалына барып, оларға өнім өндіруді жолға қоюға көмектесуді ұсынады. Кеше Сізді кадрлар бөлімі шақырып, Алматы қаласына біліктілікті арттыру курсына баруды ұсынды.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Мансаптық өсу үшін ең дұрыс таңдау қандай жолы?

2 Сіз осы мәселеде қандай шешімдер, әрекеттер, қадамдар жасайсыз?

3 Қалыптасқан жағдайға не әсер еткенін түсіндіріңіз?

КМ 12 – № 14 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.
– Қойылған сұрақтарға 8 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.
– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Сіз ірі фабриканың басшысы болып табыласыз. Сізге техник-технолог қажет. Әңгімелесу және сынақ мерзімінен келесі кәсіби және жеке сипаттамалары бар үш кандидат өтті.

Ирина Д. өте жақсы кәсіби дағдылары мен үлкен қызметтік тізімі бар, ұйымдастырылған және ұқыпты, бірақ әріптестермен қарым-қатынаста дөрекілік пен немқұрайлылық танытады.

Екатерина И. өте жоғары деңгейде кәсіби дағдылары бар. Ол әкімшілікпен де, әріптестермен де сыпайы, сыпайы және мейірімді. Мұқият әрі ұйымдастырушы, бірақ фабрика құпияларды сақтауға, көп телефонмен және бөтен адамдармен сөйлеседі.

Дмитрий В. сынақ мерзімінде өзін тәрбиелі және адал көрсетті. Қарым-қатынаста сыпайы және әдепті, бірақ кәсіби дағдылар жеткіліксіз. Бірақ туындаған мәселерді шеше алмайды.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаяттыы талдаңыз.

2 Сіз техник-технолог лауазымына кімді қабылдайсыз?

3 Шешіміңізді негіздеңіз.

КМ 12 – № 15 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.
– Қойылған сұрақтарға 8 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.
– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Жас маман жұмысқа келді. Жұмыс беруші күрделі жағдайды шешуді ұсынады. Жеке тігіншілердің көрсетілген қызметтерінің сапасына риза болған клиенттер әр түрлі күйге келтірілген. Кейбіреулер өз дегенінде тұрып, болған жағдайды түсінуді сұрайды. Басқалары ателье шеберлері біліксіз деп, теріс ақпаратты сайттарға жазады. Үшінші адамдар қызмет ақысын төлейді және үнсіз кетеді, бірақ бұл нәрсе ешқашан киілмейтінін жақсы біледі.

Өздерінің қалағанындай болып шықпады. . Жағдаяттар әр түрлі болып келеді[58].

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Жағдаятты талдаңыз.

2 Ателье директорына не істеу керек?

3 Сіз бұл жағдаятта өзіңізді қалай ұстайсыз?

4 Клиенттерге кеңестер беріңіз.

5 Ателье қызметкерлеріне кеңес беріңіз.

2.3.2 Нақты мамандандыру үшін кейстер мысалдары

Оқу құралының осы бөлімінде 0104000 – «Кәсіптік оқыту (салалар бойынша)» мамандығы бойынша модульдік-құзыреттілік тәсіл негізінде әзірленген «есептеуіш техниканы бағдарламалық қамтамасыз ету» мамандану бойынша өзектілендірілген үлгілік оқу жоспары мен бағдарламасына сәйкес мамандануның кәсіптік модульдері бойынша кейстердің мысалдары келтіріледі. Осы мамандану келесі кәсіби құзыреттерден тұрады:

– КҚ 02. Аппараттық қамтамасыз етуді, операциялық жүйені және дербес компьютердің перифериялық құрылғыларын жұмысқа дайындау және баптау.

– КҚ 03. Жергілікті және жаһандық компьютерлік желілерді монтаждау және күйге келтіру.

– КҚ 04. Қолданбалы бағдарламалық қамтамасыз ету жұмыстарын орындау.

– КҚ 05. Бағдарламалық қамтамасыз етуді әзірлеу үшін бағдарламалау тілдері мен құралдарды қолдану.

– КҚ 06. Деректер базасын жобалау.

– КҚ 07. Бағдарламалық өнімдер мен дербес компьютерді қорғау құралдары мен әдістерін қолдану.

Білім алушылар кәсіптік құзыреттіліктерді оқыту нәтижелерін ала отырып, тиісті кәсіптік модульдерді оқу кезінде меңгереді.

Кейстердің ұсынылған мысалдары теориялық және/немесе өндірістік оқыту сабақтарында оқытушылар, өндірістік оқыту шеберлері және студенттер пайдалана алады.

Кейстердегі тапсырмалар мысалдарының бірінде оқытушылар мен өндірістік оқыту шеберлері қолдана алатын, білім алушылардың жауаптарын критериалды бағалау үлгісі келтірілген.

КМ 02. Дербес компьютердің аппараттық, бағдарламалық жасақтамасы мен перифериялық құрылғыларын баптау

Оқу нәтижесі: 1) операциялық жүйелерді орнату және күйге келтіру

КМ 02 – № 1 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Соңғы онжылдықта әр түрлі операциялық жүйелерден тұрады. Тек Windows жанұясында тоқтауға болады: Windows 7, Windows 8, Windows 10.

Олар айтқандай: «10 vs 7»

Егер мобильді қосымшаларға бағдарланса, онда өз таңдауын «10»: яғни Windows 10 оңтайландырылды және монитор астында тачскрин, не Windows 7, әрине, жоқ.

Windows 10 тағы бір ерекшелігі Windows 7 іздеу функциясы. Windows 7 іздеу жергілікті компьютерде файлдар мен қолданбаларды іздеуге мүмкіндік береді. Windows 10 іздеу жүйесі кеңеюде: пайдаланушы тікелей жұмыс үстелінен интернетте, сондай-ақ Windows Store қолданбалар дүкенінде іздеуге болады. Сонымен қатар, жаңа жүйеде Cortana көмекшісінің көмегімен жүзеге асырылатын дауыстық іздеу бар.

Тағы бір айырмашылық — файлдарды басқару. Windows 7 және Windows 10 пайдаланады Жолсерік, бірақ жаңа жүйеде ол едәуір ыңғайлы және информативен. Windows 10 өткізгішінде қазіргі заманғы Microsoft Office сияқты функциялардың «лентасы» бар, ал көшіру және кірістіру терезелері операция жылдамдығын графиктер түрінде көрсетеді.

Екі жүйе арасындағы үлкен айырмашылық хабарламалар құрайды. Windows 7-де әрбір қолданба экранның төменгі оң жақ бұрышында ескерту аймағы бар, оған қоса, қалқымалы терезелерді экранға шығарады. «Ондықта», өз кезегінде, жүйе мен қосымшалардың барлық хабарламалары бір таспада жиналған және сонымен қатар уақыт бойынша реттелген.

Ал: «10 vs 8»?

Егер келесі параметрлерді қарастырсақ:

– жүктеу уақыты,
– интерфейс,
– тұрақтылық,
– корпоративтік мүмкіндіктер,
– қауіпсіздік,
– ұтқырлық,

белгілі бір тұжырымдарға келуге болады.

Осылайша, өз таңдауын тоқтату қандай ОС?

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Мобильді немесе стационарлық жабдықты таңдау үшін ең қолайлы операциялық жүйені таңдау әдісін ұсыныңыз.

2 Операциялық жүйені таңдау қандай параметрлер регламенттейді.

3 Ойын ортасы ретінде пайдалану үшін операциялық жүйені таңдау кезінде қандай параметрлер анықтаушы болуы мүмкін?

4 Графикалық БҚ қолдау ретінде пайдалану үшін операциялық жүйені таңдау кезінде қандай параметрлер анықтаушы болуы мүмкін?

КМ 02 – № 2 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Дербес компьютердің тоқтаусыз жұмыс істеуі үшін жабдықтың драйверлерін орнату қажет.

Драйверлер әртүрлі тәсілдермен орнатылуы мүмкін:

– Интернетте қажетті драйверлерді өз бетінше іздеу және таңдау жасау;

– Үнемі жаңартылып тұратын утилит жиынтығын және Driver Pack деп аталатын әр түрлі пайдалану;

– DriverHub бағдарламасын қолдана отырып, қажетті бағдарламалық қамтамасыз етуді онлайн орнату.

Барлық үш әдіс интернетті пайдаланады.

Үшінші тарап әзірлеушілерді тарту тұрғысынан ең қарапайым, бірақ клиентпен пайдалану тұрғысынан ең қарапайым емес, әрине, бірінші әдіс болып табылады. Қазіргі заманғы жабдықты орнату оңай, бұл интернет-қосылыс жеткілікті және барлық мәселелер шешілді.

Ең сервистік үшінші әдіс болып табылады,өйткені ол ең аз еңбек шығыны бар. Бірақ бірінші және екінші автономды болып табылады, себебі қажетті бағдарламалық жасақтаманы жүктеп алғаннан кейін ол жергілікті болып, тіпті интернетпен байланыс болмаған кезде де бөгетсіз пайдаланылуы мүмкін.

Екінші әдісті пайдалану ыңғайсыз: Driver Pack маңызды өлшемдері бар-17 Гб. Дегенмен, қазір Driver Pack DriverHub өте ұқсас болды: онлайн орнату интернет-қосылыс болған кезде жүргізіледі. Олардың арасындағы айырмашылық екінші тәсілді пайдалану үшін компьютерде жергілікті қосымшаны жүктеу және орнату қажет, үшінші тәсілді пайдалану үшін тек интернет байланысы болуы қажет.

Қандай әдіс ең қолайлы?

Сұрақтар:

1 Сирек пайдалану кезінде қандай әдіс ең қолайлы?

2 Жиі пайдалану кезінде қандай әдіс ең қолайлы?

3 Драйверлерді жаңарту кезінде, құрылғыны бірінші рет қосарда қандай әдіс қолайлы?

Оқу нәтижесі: 3) операциялық жүйені, бағдарламалық қамтамасыз етуді оңтайландыруды орындау.

КМ 02 – № 3 кейсі

– Жағдайды мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Ақпаратты енгізу-шығару жүйесі процессор мен жадымен қатар — бұл компьютердің маңызды жүйелерінің бірі. Жүйелік блокта орналасқан енгізу-шығару порттары дербес компьютер архитектурасының маңызды бөлігі болып табылады.

Енгізу-шығару порттары жеке компьютерде көп мөлшерде берілген (мұнда олар Разъем атаулары бар). Әрине, әр топтың өз мақсаты бар.

Жеке компьютерде келесі енгізу-шығару порттарын қарастырайық:

– параллель порты;
– дәйекті COM порты;
– USB порты;
– PCMCIA порты;
– ішкі кіріс-шығыс құрылғысындағы ажыратулар.

Студенттер сыртқы құрылғылардың әрбір порттарына қосылатын арналарын, қасиеттерін және топтарын зерттеу қажет.

Компьютер құрамында дербес компьютердің ажырамас бөлігі болып табылатын кейбір енгізу-шығару құрылғылары болуы мүмкін. Осы ішкі құрылғыларға, сондай-ақ сыртқы, «соңғы» деп аталатын құрылғылар қосылуы мүмкін, оларсыз ішкі енгізу-шығару құрылғысы жұмыс істей алмайды немесе жұмыс істемеуі тиіс.

Сұрақтар:

1 Қандай сыртқы құрылғылар параллель порттарға қосылған дұрыс?

2 Қандай сыртқы құрылғылар тізбекті порттарға қосылған дұрыс?

3 Қандай сыртқы құрылғыларды USB порттарына жалғаған дұрыс?

4 Жеке компьютердегі ішкі құрылғыларға қандай шеткі құрылғылар қосылған?

КМ 03. Жергілікті және жаһандық компьютерлік желілерді монтаждау және баптау

Оқу нәтижесі: 1) жергілікті есептеу желілерін жобалау және құру негіздерін қолдану

КМ 03 – № 1 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Өндіріске дайын БҚ жеткізу кезінде сұрақ туындайды: серверлік қолдау үшін қандай операциялық жүйені пайдалану керек.

Ең жиі қолданылатын, мұндай жағдайда, OS:

a) Windows Server;
b) Linux;
c) FreeBSD.

Таңдау үшін осы операциялық жүйелерді әртүрлі көзқараспен бағалау қажет:

1 құны;

2 қызмет көрсету;

3 пайдалану кезінде қосалқы ресурстардың (репозитарийлердің) қолжетімділігі.

Барлық ОЖ үшін №3 тармақ жаһандық желіге қолжетімділіктің болуына байланысты. Бұл жағдайда барлық қаралатын үміткерлер тең жағдайда болады.

№2 тармақты көбінесе графикалық интерфейспен және позицияларда байланыстыруға болады A) және b) оны неғұрлым дамыған және озық деп санауға болады.

№1 тармақта a) қалғандарға қатысты ешқандай сын көтермейді: Windows ОЖ проприетарлық БҚ жатады.

Егер материалдық пайымдауларға сүйенетін болсақ, онда позициялар b) және c) тең жағдайда болады.

Өз таңдауын қандай ОС-ға тоқтату керек?

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Серверлік пайдалану үшін ең қолайлы амалдық жүйені таңдау әдісін ұсыныңыз.

2 Операциялық жүйені таңдау қандай параметрлер регламенттейді.

3 Сервер ретінде пайдалану үшін операциялық жүйені таңдау кезінде қандай параметрлер анықтаушы болуы мүмкін?

КМ 04. Қолданбалы бағдарламалық қамтамасыз етумен жұмыс

Оқу нәтижесі: 2) қолданбалы бағдарламалар пакетімен жұмыс істеу

КМ 04 – № 1 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Барлығымызға өте сирек – Excel-де бірдей әрекеттер мен операцияларды қайталауға тура келеді.

Кез келген офистік жұмыс белгілі бір «рутиндік құрамдауышты» – бір апта сайынғы есептерді, келіп түскен деректерді өңдеу бойынша іс-әрекеттерді, біртектес кестелерді немесе бланкілерді және т. б. толтыруды болжайды. Макростар мен теңшелетін функцияларды пайдалану бұл операцияларды автоматтандыруға мүмкіндік береді.

Жұмысыңызда макростарды пайдалану үшін басқа себеп Microsoft Excel-ге жетіспейтін, бірақ қажетті мүмкіндіктерді қосу қажет болуы мүмкін. Мысалы, әр түрлі парақтан бір қорытынды параққа деректерді жинау, деректерді кері тарату, соманы жазумен және т. б. шығару.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Макростардың мәні неде?

2 Visual Basic редакторында макростарды құру процесі қандай?

3 Макростарды макрокордермен жазу процедурасын сипаттаңыз.

4 Макростарды пайдалану және баптау рәсімі қандай?

КМ 05. Бағдарламалық қамтамасыз етуді әзірлеу үшін бағдарламалау тілі мен құралдарын пайдалану.

Оқу нәтижесі: 1) бағдарламаның өмірлік циклі құрылымының негізгі критерийлерін әзірлеу.

КМ 05 – № 1 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға бірнеше минут ішінде талқылап, жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Бағдарламалық жасақтаманы (БҚ) әзірлеу үшін әр түрлі әдістер қолданылуы мүмкін.

UML тілі БҚ объектілі моделдеуге арналған. Бірақ оның күрделілігіне байланысты ол «аналитикалық параличті» тудыруы мүмкін, ол модельдеу процесін айтарлықтай қиындатады.

ICONIX процесі-бұл UML тілінде негізделген және жоғарыда көрсетілген кемшіліктен құтылуға көмектесетін әдіснама: «Барлық міндеттердің 80%-ын 20% UML көмегімен кодтауға болады», өйткені бағдарламалық жобамен жұмыс істеу үшін жеткілікті болатын UML-дің ең аз ішкі жинағын анықтау қажет.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 ICONIX процесінің мәні неде?

2 Пайдаланушының графикалық интерфейсінің прототипінен оны код түрінде іске асыруға өту тізбегін сипаттаңыз.

КМ 06. Деректер базасын жобалау

Оқу нәтижесі: 1) Деректер базасын жобалау

КМ 06 – № 1 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 15 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Автосалон директоры өз салонында сатуды ұйымдастыру мәселесіне тап болды. Салонға айналатын сатып алушылар әдетте автомобиль маркасымен бірден анықталмайды, тек оның қажетті сипаттамаларын көрсетеді. Салонда өзінің сипаттамалары мен баға санаты бойынша ерекшеленетін түрлі класты автомобильдер ұсынылған болғандықтан, сатушыларға клиентке көптеген нұсқаларды ұсынуға тура келеді. Бұл өте көп уақыт кетеді. Клиенттердің сатушы-консультанттың ұзақ күтуіне шағымдары пайда болды. Сатылымдар құлдырап, автосалонға келушілер саны азайды. Автосалон директоры электронды деректер базасын пайдалана отырып, автосалонда жұмысты ұйымдастыру туралы шешім қабылдады. Ол салон

қызметкерлеріне қолда бар барлық автомобильдердің деректер базасын жасау және жасау, клиенттермен олардың қалауы бойынша сұраныс жасау арқылы жұмыс істеу жөнінде тапсырма берді.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Автомобильдердің электронды деректер базасын құру автосалонның жұмысын жақсартуға қалай көмектеседі?

2 Өзіңізді автосалон қызметкерлері елестетіңіз. «Автосалон»деректер базасының нұсқасын ұсыныңыз.

Қарастырылып отырған кейске қатысты тапсырмаға жауаптарды бағалау үшін мынадай өлшемшарттар мен бағалау көрсеткіштері ұсынылған.

Бағалау өлшемшарттары:

1 Тапсырманың толық және дұрыс шешілу дәрежесі.

Көрсеткіштер және бірінші өлшемшарт бойынша балмен ең жоғары баға: деректер базасы кез келген платформада дұрыс әрі кідіріссіз жұмыс істейді, – 2 балл; деректер базасы тек белгілі бір платформада жұмыс істейді – 1 балл; деректер базасының іздеу функциясы жоқ, кейде тоқтап қалады, деректер базасы әзірленбеген - 0 балл.

2 Негізділік дәрежесі (есепті шешу тәсілін дәлелдеу).

Көрсеткіштер және екінші өлшемшарт бойынша балмен ең жоғары баға: негіздеме дұрыс жүргізілген, деректер базасын жобалау тәсілдері нақты көрсетілген – 2 балл; электрондық деректер базасын әзірлеу кезінде оны әзірлеудің өзектілігі ғана негізделген – 1 балл; негіздеме жоқ немесе арнайы терминологияны қолданудың дәлсіздігін қамтиды – 0 балл.

3 Кәсіптік стандартқа сәйкестігі.

Көрсеткіштер және үшінші өлшемшарт бойынша балмен ең жоғары баға: деректер базасының жұмысы мен ақпараттық қауіпсіздігі қамтамасыз етілген – 2 балл; деректер базасының үздіксіз жұмыс істеуі жеткіліксіз қамтамасыз етілген – 1 балл; деректер базасын әзірлеу барысында негізгі кәсіптік іс-қимылдарға мән берілмеген - 0 балл.

Осылайша, жауаптардың бағасы 0-ден 6-ға дейін құрайды.

9 – кесте. Бағалау шкаласы және білім беру нәтижелеріне қол жеткізу деңгейлері

Деңгейлер	Балмен баға
Оңтайлы	5-6
Жол берілген	3-4
Сыни	2-3
Жол берілмеуі тиіс	2 балдан кем

9 – кесте негізінде қорытынды жасауға болады.

Егер кейсті орындау нәтижесі 5-тен 6 балға дейін болса, онда білім беру нәтижесіне оңтайлы деңгейде қол жеткізілген. Егер кейсті орындау нәтижесі 3 немесе 4 балл болса, онда нәтижеге жол берілген деңгейде қол жеткізілген. Егер кейсті орындау нәтижесі 2 немесе 3 балл болса, онда нәтижеге

сыни деңгейде қол жеткізілген. Егер кейсті орындау нәтижесі 2 балдан кем болса, онда білім беру нәтижесіне қол жеткізілмеген [70].

КМ 07. Бағдарламалық өнімдер мен дербес компьютерді қорғау құралдары мен әдістері

Оқу нәтижесі: 1) ақпараттық қауіпсіздікті басқару.

КМ 07 – № 1 кейсі

– Жағдайды мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

«Аскона» компаниясының менеджерінде жеке электрондық жәшік бар, сондай-ақ ол әлеуметтік желілерді пайдаланады (Вконтакте, Facebook және т.б.). Бұл ретте ол браузерді жабады, «Шығу» батырмасын баспай, Internet Explorer қолданады, барлық ресурстарға 1-2 күрделі емес құпия сөзі бар, желіге негізінен жұмыс орнынан кейде үйден шығады. Менеджер-коммуникабельді, белсенді қыз, форум қатысушысы. Сайттарда «TDK»атымен тіркеледі.

Студенттер 2 топқа бөлінеді: «Қорғаушылар «(администдер) және «Зиянкестер « (хакерлер).

Әрбір команда өз мүдделеріне сай менеджер үшін анықтайды:

– ақпараттық қауіпсіздік аспектілері бойынша тәуекелдер: тұтастық, қол жетімділік, құпиялылық;

– осалдықтар;

– қауіптер;

– қолайсыз шығын деңгейі;

– қарсы қауіпсіздік саясаты (қорғаушылар үшін);

– шабуыл тәртібі (зиянкестер үшін).

Талқылаудан кейін студенттерге қыздың аты және оның аты (ол виртуалды) хабарланады. Студенттер интернетке шығады, және бірінші болып үлгеретіндер (поштаны табу, парольдерді өзгерту, басқаларды таба алмау үшін мәліметтерді ауыстыру және т. б.) жеңіске жетті.

КМ 07 – № 2 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Дүйсенбі күні таңертең «Альянс» фирмасына провайдерден қоңырау келіп түсті. Фирманы интернет желісін айырып тастаған, себебі мекен-жайы хатшының компьютерінен сағат 18.00-ден 22.00 аралығыда 2000 тарату хаттар жіберілген.

Фирманың хатшысы – Самал цифрлардан тұратын күрделі емес парольге ие, жүйелік әкімшінің кеңесі бойынша оны жиі өзгертеді, бірақ

жаңа сандарды ойлап шығармай, ескі сандарды ауыстыра отырып, есте сақтау үшін мониторға парольмен стикерлерді желімдейді.

Сұрақтар:

1 Қызметкердің ақпараттық мінез-құлқында қандай қателіктер бар?

2 Іс-әрекет қандай?

3 Мұндай жағдайларды кешірек қалай болдырмау керек?

КМ 07 – № 3 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Қазіргі және бұрынғы ренжіген қызметкерлер қауіпті болып табылады.

Жарнама агенттігінде коммерциялық директор И. П. Дрогада және техникалық бөлімнің қызметкері А. В. Кац. Верхолазов арасында кикілжің пайда болды. Кац. Верхолазов фирманың ақпараттық қауіпсіздігімен айналысты, барлық ресурстарға, мәліметтер базасына қол жеткізе алды, барлық парольдерді білді, ұйымдағы тәртіптермен таныс болды. А.В. Кац. Верхолазов – тұйық және тез ренжіп қалатын адам екені белгілі.

Сұрақтар:

1 Ренжіген қызметкер немен қауіпті?

2 Фирманы жұмыстан шығарылған қызметкердің зиян келтіруінен қалай қауіпсіздендіре аламыз?

Оқу нәтижесі: 2) дербес компьютерді вирустардан қорғауды қамтамасыз ету.

КМ 07 – № 4 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Журналист-фрилансерде бағдарламалық қамтамасыз ету мәселелері туындады:

1 Көптеген бағдарламалар жұмысын тоқтатып, сыни қатемен «ұшып шығады».

2 Қауіпсіз режимде жүктеу мүмкін емес.

3 Сайттар kaspersky.ru, drweb.ru, viruslist.ru және т. б. жүктелмейді.

4 Компьютер өнімділігі айтарлықтай төмендеді. Ол вирус қызметінің нәтижесі деп шешті.

Талқылауға қатысушыларға симптомдары бойынша вирустың түрін, оны қалай емдеуге болатынын анықтау ұсынылады.

Шешімнің үлгісі:

1 Желіні өшіріңіз, яғни ADSLm Dial-up, LAN – кез келген желілік қосылымдарды өшіріңіз.

2 Жұқтырмаған компьютерге барамыз, өйткені жұқтырған компьютерде сайтқа кіру мүмкін емес, және Dr жүктейміз.Web CureIt. Бұл орнатпастан да жұмыс істей алатын тегін бағдарлама. Жүктелген қосымшаны мүмкіндігінше CD / DVD немесе қорғау флешкасына жазамыз, вирус бағдарламаны бұза алмады. Егер бұзса, сәлем терезенің орнына стандартты WinRAR SFX терезесін көресіз.

3 Кілтті орнату арқылы реестрді өңдейміз. Тізілімге өзгерістер енгізуге келісеміз.

4 Компьютерді іске қосқаннан кейін F8 пернесін ұзақ уақыт ұстап тұрып қауіпсіз режимде жүктеңіз. Жүктеу опцияларын таңдаумен мәзір пайда болуы керек. Бізге «Қауіпсіз режим»қажет.

5 Компьютерді вирустардан емдейміз. Ол үшін dr жазылған дискіні кірістіріңіз.Web CureIt! және компьютерді толық тексереміз.

6 Әдеттегі режимде қайта жүктеңіз.

7 Қайта толық тексеруден өткіземіз.

8 Жаңа базалары бар қалыпты антивирусты орнатамыз.

КМ 07 – № 5 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Информатика бөлімінің студенті белгілі бір аудиофайлды тыңдау кезінде интернет бетіне өтетін Internet Explorer браузерін іске қосу іске қосылатынын байқап, таң қалды. Студент орнатуды бірнеше рет қабылдамады. Студент сайт форумында болған жағдайды сипаттады Virusov.net ескерту.

Сұрақтар:

1 Студент не білді?

2 Бұл вирус қандай?

3 Вирус не істейді? Вирус немен қауіпті, вирусты жұқтыру неге әкеледі?

КМ 07 – № 6 кейсі

– Жағдаятты мұқият оқып шығыңыз.

– Қойылған сұрақтарға 10 минут ішінде талқылаңыз және жауап беріңіз.

– Сөз сөйлеуге дайындалыңыз.

Диасқа тақырыбы бар хат келді: «Үздік рефераттар» хат денесі бос, пошта тіркемесі-Internet Explorer HTML-құжатының белгішелері.

Кейінірек Диас дискіде жаңа файлдарды байқады C:\ADMIN ескерту.DLL, D:\ADMIN ЕСКЕРТУ.DLL, E:\ADMIN ЕСКЕРТУ.DLL, сондай-ақ README файлының болуы.EML. Ашық жалпы желілік ресурстардың күтпеген болуы, бірнеше рет желіні қайта жүктеу болды [59].

Сұрақтар мен тапсырмалар:

1 Осы вирустың түрін анықтаңыз.

2 Нақты жағдайда вирусты қандай вирусқа қарсы бағдарламалармен емдеуге болады?

2.3.3 Кейс-стади әдісін қолданылатын теориялық және өндірістік оқыту сабақтарында әдістемелік өңдеу

Оқытудың тиімді технологияларының жаңа түрлерінің бірі – кейстерді қолдану арқылы проблемалық-жағдаяттық оқыту болып табылады. Жоғарыда бірнеше рет айтылғандай, қазіргі білім беру тәжірибесіне оқу кейстерін енгізу өте өзекті міндет болып табылады [60], сондықтан топта кейспен жұмысты ұйымдастыру бойынша әдістемелік ұсыныстарды қарастырайық.

1 Кіші топтың (команданың) құрамын студенттердің өз қалауы бойынша қалыптастырады.

2 Әрбір команда басшыны таңдайды. Басшының жұмысы: барлық идеяларды бекіту; идеяларды сынауға жол бермейді, пікірлерді топтастырады; топшада жұмысты ұйымдастырады. Сабақ тақырыбы бойынша жұмыс аяқталғаннан кейін топ жетекшісі өз топшасы жұмысының нәтижелері туралы 10 минут көлемінде баяндама жасайды.

Әр топ практикалық сабақ барысында бір тақырыпты орындайды.

Кіші топтар бір-бірімен сайысады, олар әр түрлі командаларды атынан қатысады.

4 Талқылау реті:

- кейстегі алынған кіріспе ақпаратты талқылау;
- пікір алмасу және мәселе бойынша жұмыс жоспарын құру;
- мәселемен жұмыс (пікірталас);
− шешімдерді әзірлеу мәселері;
- түпкілікті шешім қабылдау үшін пікірталас;
- баяндаманы дайындау;
- дәлелді қысқаша баяндама.

Төменде студенттерге кейс-стади әдісін қолдану арқылы сабаққа дайындалу бойынша ұсыныстар берілген.

Аудиторияда талқылауға дайындық:

Сабаққа дайындық барысында жағдаятты мұқият зерттеу, ұсынылған материалды талдау және өзі үшін алдын ала қорытынды жасау қажет. Студенттердің міндеті-жағдайға өз бетінше талдау жасау.

Семинарда жағдайды талқылауға дайындаудың үлгі сызбасын келтіреміз.

1 Жағдаятты егжей-тегжейлі тереңдемей қарап шығыңыз.

2 Барлық фактілер мен жағдайларға назар аудара отырып, жағдаятты мұқият оқыңыз.

3 Суреттер мен кестелерде ұсынылған материалдармен танысыңыз.

4 Стратегиялық міндеттер мен мәселелерді анықтаңыз.

5 Сіз оқыған пәннің концепцияларын, әдістемелерін және тәсілдерін қолданыңыз.

6 Өз көзқарасыңызды және пікіріңізді фактілермен және дәлелдермен бекітіңіз.

Кіші топта (топта) жұмыс істеген кезде әрбір қатысушыға келесі ережелерді ұстану ұсынылады:

- идеяларды айтуға және талқылауға белсенді қатысу;
- басқа қатысушылардың пікірлеріне төзімділікпен қарау;
- басқа біреудің айтқанын үзбеуге, оған толық сөйлеуге мүмкіндік беруге;
- дауыстап қайталамау;
- сіздің көзқарасыңызды қабылдау үшін нақты емес немесе дұрыс емес мәліметтерді айла-шарғы жасамау;
- әрбір қатысушының тең құқықтары бар екенін есте сақтау;
- өз пікірін өзгелерге тудырмау;
- өзінің соңғы пікірін нақты тұжырымдау (ауызша немесе жазбаша).

Тақырыптар бойынша жұмыс нәтижелерін ұсыну:

Нәтижелерді ұсыну үшін бір бетте түйіндемені қорытынды түрінде (мәтін, графиктер, кестелер) дайындау ұсынылады.

Басшының сөзі 10 минут ішінде болуы тиіс, ал алдын ала тақтаға жұмыстың негізгі нәтижелері жазылады.

Қалған кіші топтар тыңдаушылар мен сөйлеушінің оппоненттері болып табылады, содан кейін кіші топ басшысының баяндамасын бағалайды.

Тақырыпты талқылау оқытушының қорытындысын шығаруымен аяқталады.

Оқытушы үшін кейспен жұмысты ұйымдастыру бойынша әдістемелік ұсыныстар:

1 құрамы біртекті топты таңдау керек, яғни білім алушылар білім мен біліктіліктің шамамен бірдей деңгейі бар.

2-топ жекелеген кіші топтарға бөлінеді. Студенттер топ құруы ерікті түрде жүзеге асырылады. Кіші топтың құрамына төрттен алтыға дейін адам кіруі мүмкін. Қатысушылардың жұп санына артықшылық беріледі.

3 әрбір кіші топ өзінің жұмысын үйлестіретін жауапты адамды таңдайды.

4 қатаң тәртіп жағдайында кейспен жұмыс істеуге болмайды, себебі көп жағдайда бұл шығармашылық процесс. Бұл жағдайда оқытушы студенттердің жұмысын үйлестіреді. Әрбір кіші топта өзін-өзі тәртіп пен өзін-өзі ұйымдастыруға жағдай жасауға ұмтылу қажет. Оқытушының міндеттерінің бірі студенттерді қарым-қатынас мәдениетіне үйрету және пікірталасты жүргізу болып табылады.

5 студенттерді кіші топқа орналастыру әр білім алушының әлеуетті сұхбаттасуына ұмтылу керек.

6 оқытушыға топтың кейспен жұмыс істеу кезінде топшаларға жақындауға, талқылау барысын тыңдауға, кейде білім алушыларды

жігерлендіруге болады, бірақ шешімнің дұрыстығына қатысты ешқандай түсініктеме жасамауға болады.

Оқытушыға әрқашан бейтарап позицияны атқару керек.

Оқытушы мұнда тек екі ғана қызмет атқарады: егер талқылау қызықты болмаса, оны қажетті арнаға жіберу, қажет болған жағдайда – топтағы кернеуді алып тастау.

7 жалпы талқылаудан кейін оқытушы дәстүрлі рөлге оралып, сабақ қорытындысын шығарады. Ол үшін теориялық материалға қайта оралып, студенттерге еске салып, осы кейстің көмегімен бекітілген тақырыптың немесе бөлімнің атауын көрсету керек. Бұдан әрі нақты жағдайдағы оқиғалар қалай дамығанын елестету және практикалық жағдайда қабылданатын шешімдер әрдайым барынша оңтайлы болып келмейтініне назар аудару қажет.

8 студенттер ұсынған шешімдерде күшті және әлсіз жақтарын атап өту керек. Кейс бойынша, егер олар негізделген болса, бірнеше шешім қабылдануы мүмкін.

9 кейс-стади әдісін қолдану кезінде балдық жүйе бойынша баға қоймаған жақсы - студенттердің жұмысқа қатысу дәрежесін атап өту жеткілікті. Әрбір білім алушының дайындық деңгейін анықтау үшін кейске қосымша тақырыпты оқып-үйрену аяқталғаннан кейін тестілеу әдісін қолдануға болады [61].

Кейс-стади әдісін қолдана отырып, теориялық оқыту сабағының үлгісін қарастырайық.

Тақырыбы: Microsoft Publisher қолданбасы арқылы және буклет түрінде өз жарияланымдарын жасау.

Қолданылатын технологиялар: кейс-стади.

Құрал-жабдықтар: тақырыпты өз бетінше оқуға арналған оқу-әдістемелік материалдар жинағы (кейс), мультимедиа проектор, дербес компьютер.

Мақсаттар:

– Microsoft Publisher-мен берілетін жарияланымдардың дайындамаларын пайдалану және өз жарияланымын жасау үшін дайындаманы түрлендіру.

– Оқу мотивациясын дамыту, бағдарламалық кешенмен жұмыс істей білуді меңгеру; топтарда жұмыс істей білу.

– Еңбек мәдениетін тәрбиелеу.

Сабақтың жоспары:

1) Ұйымдастыру сәті
2) Жаңа материалды зерттеу
3) Кейс тапсырмасын орындау
4) Өз жағдайын қорғау. Рефлексия
5) Үй тапсырмасы: буклеттің екінші жағын жасау

Сабақ барысы:

1 Ұйымдастыру сәті (тақырыпты жариялау, сабақтың мақсаты, мотивация).

2 Жаңа материалды зерттеу:

- Кейстердің мазмұнымен танысу (А қосымшасы));
- Білім алушылардың кейспен өзіндік жұмысы (қосымша Б);
- Оқытушының сараланған көмегі.

3 Кейс тапсырмасын орындау.

Тапсырма:

Колледжді бітіргеннен кейін жас кәсіпкер қаладағы аудандардың бірінде компьютерлік дүкен ашуға шешім қабылдады. Жас кәсіпкер алдында IT-қызмет көрсету саласымен әлі қамтылмаған қала ауданын таңдау тұр. Міндет: жас кәсіпкерге компьютерлік дүкен ашу үшін ең қолайлы аудан таңдауға көмектесу.

Жас кәсіпкердің тапсырысын орындау қажет: қаладағы компьютерлік дүкендердің сайттарына, клиенттердің пікірлеріне негізделе отырып, қаланың барлық компьютерлік дүкендері туралы буклет жасау (жеребе таңдау). Шарт: компьютерлік дүкеннің тауарлары және / немесе қызметтері халықтан сұранысқа ие болуы тиіс.

Буклет жұртшылыққа ұсыну.

Кейстің мазмұны:

1 Ситуациялық тапсырма;

2 А Қосымшасы Microsoft Publisher Бағдарламасы;

3 Б. қосымша бағдарламамен жұмыс істеу алгоритмі;

4 В Қосымшасы Тапсырма: Publisher бағдарламасымен жұмысты талдау.

Мәселе қою. Топтың кіші топтарға бөлінуі:

Кіші топтарда жұмыс істеу үшін сілтемелер:

https://alliance-tk.satu.kz / - «ALLIANCE COMPUTERS» ЖШС сайты»;

https://alser.kz / - «Alser» компаниясының сайты»;

https://www.sulpak.kz / - «Sulpak» тұрмыстық техника дүкенінің сайты»;

https://www.technodom.kz - «Технодом» тұрмыстық техника дүкенінің сайты.

Студенттер тобы топ жетекшісін, тапсырмамен жұмыс істеу үшін 1 адамды, 1 іздеушіні, 1-2 дизайнерді таңдайды.

Студенттер кейспен танысады,материалды оқиды, компьютерде жұмыс істейді – бір жақты буклет жасайды. Өз жұмыстарын жалпы желілік қоймаға жүктейді. Жұмыс бойынша есеп жасайды, кіші топтың бір мүшесі тапсырма бойынша есеп береді.

4 Өз жағдаятын қорғау. Рефлексия

5 Үй тапсырмасы: буклеттің екінші жағын жасаңыз.

Төменде кейс-стади әдісін қолдану арқылы «жапсырма қалталарды орындау» тақырыбы бойынша өндірістік оқыту сабағының әзірлемесі

ұсынылған. Бұл мысал өндірістік оқыту шеберінің практикалық қызметінде қолданылуы мүмкін.

Өндірістік оқыту сабағының ұсынылып отырған жоспары оқытушылардың, өндірістік оқыту шеберлерінің және кәсіптік практика кезінде студенттердің педагогикалық қызметінде қолданылуы мүмкін.

Өндірістік оқыту сабағының жоспары

Өндірістік оқыту шебері _____

Өткізу күні _____

10 – кесте. «Жапсырма қалталарды жасау» тақырыбы бойынша өндірістік оқыту сабағының әзірлемесі

1	Мекенжай санаты	
1.1	Мамандығы, біліктілігі	0104000 « Кәсіптік оқыту (салалар бойынша))» 0104023-өндірістік оқыту шебері, техник-технолог
1.2	Тобы	Т-21
1.3	Курс	2 курс
1.4	Бөлім	Көйлектерді, блуздарды, жоғарғы жейделерді, шалбарды, кеудешелерді торап бойынша өңдеу
1.5	Өндірістік оқыту сабағының тақырыбы	Жапсырма қалталарды орындау
1.6	Оқу түрі	Жеке, топтық
1.7	Өндірістік оқыту сабағының түрі мен түрі	Практикалық жұмыс Жаңа еңбек тәсілдерін оқыту сабағы
1.8	Білу қажет	- қол, машиналық, үтіктеу жұмыстарының терминологиясы; - қосу, шеттік, әрлеу жіктерін орындау технологиясы; - өңдеу бөлшектерін өңдеу технологиясы; - бөлшектерді өңдеу технологиясы; - кейс-стади әдістемесі
1.9	Қажет білу	- Нұсқаулық-технологиялық карталарды оқу; - жұмыс орнын ұйымдастыру; - құралмен жұмыс істеу; - машина, қол, үтіктеу жұмыстарының терминологиясын ажырату; - тігістерді атау мен суреттеу бойынша ажырату; - жалғау, шеттік, әрлеу жіктерін орындау; - өңдеу бөлшектерін өңдеуді орындау; - бөлшектерді өңдеуді орындау; - нақты жағдайды талдау; - қиын жағдайдан шығу жолдарын табу;

		- өз ұстанымын дәлелдеу; - команданың бір бөлігі ретінде тиімді жұмыс істеу; - өз бетінше және шығармашылықпен жұмыс істеу; - өз іс-әрекеттерін талдау; - тапсырманы орындау үшін қажетті әрекеттерді жоспарлау және орындау; - өндірістік оқыту шеберін мұқият тыңдау; - нақты жағдайға сәйкес сұрақтар қою; - өзін-өзі таныстыру формасын таңдау; - анық және анық сөйлеу; - ақпаратты табу және алу; - жұмысты қауіпсіз жүргізу ережелерін сақтаумен жұмыс істеу; - геометрия негіздерін білу; - орындалған жұмыстың сапасын көзбен шолып бақылауды жүзеге асыру
2	Мақсаты	Кәсіби құзыреттілікті, кәсіби-маңызды дағдылар мен жеке қасиеттерді игеру
2.1	Кәсіби құзыреттер	- жапсырма қалталарды орындау; -техникалық шарттарды сақтай отырып, жапсырма қалтаны қолмен, машинамен және ылғалды-жылумен өңдеуді жүзеге асыру; - әр түрлі тігін жабдықтарында жұмыс істеу; - еңбек тәсілдерін жоспарлау; - жұмыс орнын ұйымдастыруды жүзеге асыру; - жұмысты қауіпсіз жүргізу ережелерін сақтау; - орындалған жұмыстың сапасын көзбен шолып бақылауды жүзеге асыру
2.2	Кәсіби-маңызды дағдылар	- мәселелерді жұмыс орнында шешу; - кәсіби этика ережелерін сақтау; - өз бетінше және командада жұмыс істеу; - жұмыс орнын тиімді ұйымдастыру; - өз жұмысын бақылау; - жұмыс уақытын жоспарлау; - өз жұмысы бағалау; - шығармашылық және ұтымды жұмыс жасау; - өлшемдерге сәйкес нәтиже сапасына жұмыс істеу
2.3	Тұлғалық қасиеттері	Тілектестік, зейінділік, тәртіптілік, орындалатын жұмыс үшін жауапкершілік, өзін-өзі және өзара құрмет, өзін-өзі ұйымдастыру
3	Күтілетін нәтиже	
3.1	Өнім қызмет	Кейстің тұсаукесері; Мата кесіндісіндегі жапсырма қалтаның үлгісі; Қалтаны суреттеу

3.2	Өнім сапасының өлшемдері	- белгі бойынша қалтаның орналасуы; - қалта өлшемінің лекалға сәйкестігі; - сапалы, тегіс машина тігісі; - техникалық шарттарға сәйкестігі; - ақаулардың болмауы; - қалта эстетикалық түрі; - қалтаның сыртқы түрі тапсырмаға сәйкес келеді
3.3	Қызмет үдерісінің өлшемдері	- Нұсқаулық-технологиялық картаны оқу; - технологиялық бірізділікті сақтау; - жұмыстарды қауіпсіз жүргізу ережелерін сақтау; - тапсырмаларды орындауда команда жұмысының дербестігі; - материалдарды үнемді жұмсау; - құрал мен жабдыққа ұқыпты қарау; - құралдар мен құрылғыларды иелену; - жұмысты тиімді орындау (жұмыс орнын ұйымдастыру, жұмыс уақытын жоспарлау); - командада және одан тыс жерлерде дұрыс және тиімді өзара іс-қимыл; - команда жұмысын тиімді ұйымдастыру; - жұмысқа шығармашылық көзқарас; - стандартты емес жағдайдан шыға білу, жұмыс орнында проблемаларды шешу; - өз іс-қимылдарын талдау білігі; - орындалған жұмысты бақылау білігі; - орындалған жұмысты өзін-өзі бағалай білу; - өлшемдерге сәйкес нәтиже сапасына жұмыс; - терминологияны қолдану
4	Жоспарлау кезеңі	
4.1	Оқу-әдістемелік және анықтамалық көздер	1) Кулешова Т. Тігін бұйымдарының технологиясы. – Астана: Фолиант, 2008. – Б. 61; 2) кейс-стади; 3) интернет ресурстары; 4) анықтамалық материал; 5) нұсқаулық-технологиялық карталар; 6) қалталардың үлгілері
4.2	Құрал-жабдықтар, құрылғылар, құрал-	- интерактивті тақта; - бор тақтасы; - әмбебап тігін машиналары; - арнайы тігін машиналары; - бугенераторы бар үтік; - қол инесі, қайшы, сызғыш, бор, сантиметр лентасы;

	саймандар, материалдар	- мата; - лекало
4.3	Бақыланатын сәттер студенттер қызметі	- келуді тексеру; - командада өзара іс-қимылдың тиімділігі мен дұрыстығы; - жұмысқа дайындық (жұмыс орны, құрал-сайман, арнайы киім және т. б.); - жұмысты орындауға дайындық; - жұмысты орындау технологиясын сақтау; - жұмыстарды қауіпсіз жүргізу ережелерін сақтау; - материалды жұмсау; - техникалық аулауды сақтау; - жұмыстарды орындаудың технологиялық жүйелілігін сақтау; - еңбек тәсілдері мен операцияларының дұрыс орындалуын тексеру; - өзін-өзі бақылауды жүргізудің дұрыстығын тексеру

5 жоспарды іске асыру, оқытудың мазмұны мен ұйымдастырылуы 11 – кестеде ұсынылған.

11 – кесте. Өндірістік оқыту сабағында оқытудың мазмұны мен ұйымдастырылуы

№	Сабақтың негізгі кезеңдері	Түрлері мен реті шебердің іс-әрекеттері	Уақыты (мин.)	Студенттердің қызметі			шебер және студенттердің	Қызметі шеберлер			
				жеке	ұжымдық	топтық		Кеңес	Фасилитация	Нұсқаулық	Бақылау
1	Сабақты жоспарлау және бағдарлау кезеңі	1.1 Ұйымдастыру бөлімі	5								
		1.1.1 Жұмысқа қатысуды және дайындығын тексеру	1	+							+
		1.1.2 Топтарды	1	+		+			+		

		буындарға бөлу (командалар))									
		1.1.3 Сабақтың тақырыбы мен мақсатын хабарлау	1			+				+	
		1.1.4 Сабақты ұйымдастыру тәртібін хабарлау	2			+				+	
2	Жұмысты орындау кезеңі	2.1 Кіріспе нұсқаулық	30								
		2.1.1 Теориялық білімді өзектендіру	5	+		+				+	
		2.1.2 Қауіпсіздік техникасы ережелерін сақтай отырып, нұсқаулық картаға сәйкес сабақ тақырыбы бойынша еңбек тәсілдерін шебер практикалық көрсетуі	15		+			+			
		2.1.3 Практикалық тапсырманы нұсқаулық картасы бойынша талдау	5			+			+		
		2.1.4 Жұмысты қауіпсіз жүргізу техникасы бойынша нұсқаулық	3		+					+	
		2.1.5 Кейстерді	1			+			+		

		беру (а). Сәйкес жағдайда сабақ тақырыбы бойынша тапсырма (кейс)									
		2.1.6 Білім алушыларды жұмыс орындарына бөлу	1			+			+		
		2.2 Ағымдағы нұсқаулық	305								
		2.2.1 Дербес жұмыс: 1) Жұмыс орнын ұйымдастыру; 2) Нұсқаулық картамен танысу; 3) Практикалық тапсырманы орындау-кейс; 4) Нұсқаулық-технологиялық картаны пайдалана отырып, тапсырманы талдау (кейстің практикалық құрамдас бөлігі) ; 5) кейсті таныстыру.	305	+ +		+ + +			+ + +		+ +
		2.2.2 Мақсатты аралау:		+		+					+

		- оқушылардың уақытында жұмыс бастауын және жұмыс орындарын ұйымдастыруды қадағалау; - жұмыстың еңбек тәсілдерінің дұрыс орындалуын тексеру; - еңбек қауіпсіздігі ережелерінің сақталуын қадағалау; - орындалатын жұмыстарды өзін-өзі бақылау тәсілдері мен тәсілдерінің дұрыстығын тексеру; -білім алушылардың нұсқаулық-технологиялық карталарды қолдана білуін тексеру; - білім алушылардың орындайтын операцияларына аралық бақылау жүргізу;									

		- білім алушылардың өз бетінше жұмыс істеуіне назар аудару; - үлгермейтін білім алушыларға көмек көрсету; - өзін-өзі талдау; - жұмыс орындарын тазалау									
3	Мақсаттарды бағалау және талдау кезеңі	5 қорытынды нұсқаулық	20								
		- Орындалған жұмыстарды өзара бағалау:	8				+				+
		- өндірістік оқыту сабағының қорытындысын хабарлау; - жұмыс сапасына баға беру; - үздік жұмыстарды белгілеу; - студенттердің қателерін көрсету; - студенттерге ұсыныстар	10				+				+
		- үй тапсырмасы: жапсырма қалталары бар әйелдерге,	2							+	

		ерлерге, балаларға арналған киім үлгілерінің эскиздерін жасау; модельдердің сипаттамасы, мақсаты									

Білім алушыларға арналған түсіндірме жазба

Өндірістік оқыту сабағында сіздің міндеттеріңіз:

– кейсте берілген тапсырмаларды орындау;

– өз командаңыздың және басқа да командалардың жұмысын бағалау.

Сіз буындарда (командаларда) төрт адамнан жұмыс істейтін боласыздар.

Сіз кейс форматында ұсынылған тапсырмаларды орындау нәтижелері туралы баяндайсыз.

Сабақтың барлық кезеңдерінде қажетті кеңесті оқытушыдан (өндірістік оқыту шеберінен) ала аласыз.

Өндірістік оқыту сабағында алатын іскерліктер:

– - жапсырма қалталарды орындау;

– техникалық шарттарды сақтай отырып, жапсырма қалтаны қолмен, машинамен және ылғалды-жылумен өңдеуді жүзеге асыру;

– әр түрлі тігін жабдықтарында жұмыс істеу;

– материалдарды мақсаты мен пайдалану шарттары бойынша таңдау;

– тапсырмаларды сапалы орындау, қателер болған жағдайда оларды түзету;

– жұмыстарды қауіпсіз жүргізу ережелерін сақтау;

– орындалған жұмыс сапасын көзбен шолып бақылауды жүзеге асыру;

– жұмыс орнында мәселелерді шешу;

– кәсіби этика ережелерін сақтау;

– өз бетінше және командада жұмыс істеу;

– жұмыс орнын тиімді ұйымдастыру;

– өз жұмысын бақылау;

– жұмыс уақытын жоспарлау;

– өз жұмысын бағалау;

– ұтымды және шығармашылықпен жұмыс істеу;

– өлшемдерге сәйкес нәтиже сапасына жұмыс;

Сізге қалай жұмыс істеу керек?

1 Өндірістік оқыту шеберінің нұсқаулығын мұқият тыңдау қажет.

2 Түсіндірме жазбаны егжей-тегжейлі зерттеу.

3 Команда қызметін жоспарлау.

4 Кейстің тапсырмаларымен танысу.

5 Кейс тапсырмаларын орындау үшін қажет болған жағдайда теориялық материалды табу және үйрену.

6 Кейстің практикалық тапсырмасын жеке орындау.

7 Команда қатысушыларымен бірге орындаған жұмысына өзін-өзі бағалау жүргізу.

8 Ұжымда тапсырмада ұсынылған жағдайды талдау.

9 Анықтау: қандай қиындықтар кездесті; оларды қалай шештіңіз және т. б..

10 Кейстің практикалық бөлігін орындау үшін болған нақты жағдайға (кейс) талдау жасау.

11 Кейсті орындау кезінде бастан кешкен қиындықтарды және қиын жағдайдан шығу жолдарын елестету.

12 Кейстің практикалық бөлігін ұсыну.

13 Кейс бойынша өз командасының жұмысын өзіндік бағалауды ұсыну.

14 Сіздің жұмысыңыздың нәтижесін басқа командалармен тыңдаңыз.

15 Өндірістік оқыту шеберінің критерийлері бойынша Сіздің жұмысыңыздың нәтижесін бағалауды тыңдау.

16 Сіздің жұмысыңыздың өзін-өзі бағалау нәтижелерін команда көшбасшысы 5 минут ішінде ұсынады.

17 Сабақ қорытындысын шығаратын өндірістік оқыту шеберін мұқият тыңдау керек.

18 Командалардың өзін-өзі таныстыру үшін баға қоюға қатысу.

Сіздің жұмысыңыздың нәтижесіне қойылатын талаптар:

1 Кейстің орындалған тапсырмалары.

2 Қалтаны өңдеудің тиімді әдісін таңдау.

3 Материалдарды олардың мақсаты мен пайдалану шарттары бойынша таңдау.

4 Техникалық шарттарға сәйкес лекалоны әзірлеу.

5 Қалта өлшемінің лекалдарға сәйкестігі.

6 Сапалы, тегіс машина тігісі.

7 Өңдеудің техникалық шарттарына сәйкестігі.

8 Ақаулардың болмауы.

9 Қалтаның эстетикалық көрінісі.

10 Қалтаны суреттеу.

11 Қалтаның сыртқы түрі тапсырмаға сәйкес келеді.

12 Кейстің тұсаукесері.

Сіздің жұмысыңызға қойылатын талаптар:

1 Нұсқаулық-технологиялық картаны оқу.

2 Технологиялық бірізділікті сақтау.

3 Жұмыстарды қауіпсіз жүргізу ережелерін сақтау.

4 Тапсырмаларды орындауда команда жұмысының дербестігі.

5 Материалдарды үнемді жұмсау.

6 Құрал мен жабдыққа ұқыпты қарау.

7 Құралдар мен құрылғыларды меңгеру.

8 Жұмысты тиімді орындау (жұмыс орнын ұйымдастыру, жұмыс уақытын жоспарлау).

9 Командада және одан тыс жерлерде дұрыс және тиімді өзара іс-қимыл.

10 Команда жұмысын тиімді ұйымдастыру.

11 Жұмысқа шығармашылық көзқарас.

12 Стандартты емес жағдайдан шыға білу, жұмыс орнындағы мәселелерді шешу.

13 Өз іс-әрекеттерін талдау.

14 Орындалған жұмысты бақылау білігі.

15 Орындалған жұмысты өзін-өзі бағалай білу.

16 Нәтиже сапасына жұмыс жасау.

17 Терминологияны қолдану.

18 Өлшемдерге сәйкес нәтиже сапасына жұмыс істеу.

Визит карточкасы.

Командалар ательенің атын ойлап, рөлдерді бөледі: директор, суретші-модельер, пішуші, техник-технолог, техникалық бақылау және т. б. бөлімінің бақылаушысы. Сіз үшін кез келген қолайлы формада (ән, ұран, төрттіктер және т.б.) сіздің команданың тұсаукесерін (2-ші регламент) дайындау.

Кейс 1

Ательеде электрик мамандығы бойынша ер адам жүгінді. Ер адам қалтаның құрылымын анықтай алмады, қалтада үлкен көлемдегі құралдар жататынын түсіндірді. Кеңеспен көмектесіңіз, қандай қалта жақсы болады?

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Кейстің мазмұнын талдау.

2 Мәселені анықтап, оны тұжырымдаңыз.

3 Мәселені шешудің неғұрлым көп жолдарын табыңыз.

4 Мәселені шешудің ең тиімді жолын таңдаңыз. Тәжірибе негізінде дәлелдей отырып және кейстің нақты жағдайын ескере отырып.

5 Жапсырма қалтаны жасау бойынша практикалық тапсырманы орындаңыз.

6 Кейстің тұсаукесерінде орындалған қалта елестетіңіз.

Кейс 2

Балалар жасы – бұл белсенді әрекет уақыты, балалар қозғалмалы және құлауы мүмкін, кез келген уақытта киімдерді ұстауы мүмкін. Жыртылды киімі! Өте жиі біз жамауды қалай тігу мәселесіне тап боламыз. Көбінесе жыртылған киім көрінбейтін жамауға жатпайды, біз оны қалдыққа жібереміз.

Екі-үш апта шұлық тағы да тесік. Әрдайым жаңа нәрселерді сатып алуға жүгіреміз бе? Немесе жамауды қалай тігуге болады? Әрине, болады! Бұл процесті тіпті шығармашылық деп атауға болады. Әрине, егер тесік тегіс бетте пайда болса (жамбас, тізе, тізе), онда шығармашылық үшін үлкен кеңістік. Басқа фактуралар мен түстердің материалынан түпнұсқа ендірмелермен, нұсқалары бар желімделетін жамаулармен тігуге болады. Сонымен қатар, жыртық жерге қалта тігуге болады. Мұндай сәндік қалталар өте өзекті және сәнді.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Кейстің мазмұнын талдау.

2 Мәселені анықтап, оны тұжырымдаңыз.

3 Мәселені шешудің неғұрлым көп жолдарын табыңыз.

4 Тәжірибе негізінде дәлелдей отырып және кейстің нақты жағдаятын ескере отырып, мәселені шешудің ең тиімді жолын таңдаңыз.

5 Жапсырма қалтаны жасау бойынша практикалық тапсырманы орындаңыз.

6 Кейстің тұсаукесерінде орындалған қалта елестетіңіз.

Кейс 3

«Глобус» туристік фирмасында Сафари стиліндегі дресс-код бар. Фирманың қызметкерлері шарттарды ескере отырып, форма тігуге тапсырыс беруді шешті: Әйелдер киімі – көйлек, ерлер үшін – ерлер жейдесі мен шалбар. Бұйымдарда дресс-код даралығын көрсететін бірдей элемент болуы керек.

Тапсырмалар мен сұрақтар:

1 Кейстің мазмұнын талдау.

2 Мәселені анықтап, оны тұжырымдаңыз.

3 Мәселені шешудің неғұрлым көп жолдарын табыңыз.

4 Тәжірибе негізінде дәлелдей отырып және кейстің нақты жағдайын ескере отырып, мәселені шешудің ең тиімді жолын таңдаңыз.

5 Жапсырма қалтаны жасау бойынша практикалық тапсырманы орындаңыз.

6 Кейстің тұсаукесерінде орындалған қалта елестетіңіз.

ҚОРЫТЫНДЫ

Ұсынылған оқу құралы «Жаңа адами капитал» реформасы шеңберінде Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспарының бастамаларына негізделеді, оның мәні – XXI ғасырдың жоғары сапалы және сұранысқа ие дағдыларына ие адами капиталды дамыту.

Еңбек нарығының эволюциясы, кәсіптік білім беру мен оқытудың шетелдік және отандық озық тәжірибесіне қол жеткізу Қазақстанның ТжКБ жүйесінің алдында жаңа сын-қатерлерді белгіледі.

Өз тарихында алғаш рет әлем нарықта әлі жоқ мамандықтарға мамандарды дайындауға мәжбүр. Тиісінше, «XXI ғасырдың әмбебап дағдыларын» дамыту жағына баса назар аудара отырып, білім берудің жаңа құрамдас бөлігі туралы мәселе туындайды: сыни ойлау, үлкен деректер массивімен жұмыс істеу, командада тиімді жұмыс істеу, өзгерістерге тез бейімделе білу. Білім беру моделі де өзгереді. Дәстүрлі білім беру жүйесінде білімге монополия жоқ. Сандық технологияларға байланысты өз бетімен оқудың ролі артып келеді.

Қысқа және ұзақ мерзімді перспективада ТжКОБ алдына қойылған маңызды міндеттердің бірі – «педагогикалық кадрларды даярлаудың уәждемесі мен сапасын арттыру». Білім беру сапасын арттыру қазіргі заманғы білімді, технологияларды және оқыту әдістерін меңгерген жоғары білікті педагогтарсыз мүмкін емес. Болашақ педагогтарды тарту және оқыту, бүгінгі педагогикалық құрамның біліктілігін арттыру, оқытушы мамандығының беделін қайта қарау қажет [53]. Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспарының 1.7 «педагогикалық оқу орындарында бағдарламаларды жаңарту» бастамасы оқытудың жаңа әдістемелерін енгізу мақсатында педагог кадрларды даярлау бойынша оқу жоспарлары мен білім беру бағдарламаларын жаңартуға бағытталған. Бұл тұрғыда осы оқу құралын әзірлеу уақтылы және өзекті.

Ұсынылған жұмыста, жалпы алғанда, оқу құралын әзірлеу әдістемесі, оның ішінде кейс-стади практикумын әзірлеу әдістемесі түсіндірілген. Оқытуда қолданылатын дидактикалық материалдардың барлық кешенін талдау оқытудың дидактикалық құралдары оқытудың дидактикалық функцияларын іске асырудың негізгі құралдары болып табылатындығы, сондай-ақ оқытудың тиімді үдерісін қамтамасыз ететіндігі, білім беру жүйесінің сабақтастығы мен дамуын айқындайтыны туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Білім беру жүйесінің өзі, көбінесе, қолданыстағы оқу құралдарының көмегімен көрініс табады

Қазіргі қоғамда білім беру үдерістерін дамыту, педагогикалық инновациялардың мол тәжірибесі, психологиялық-педагогикалық зерттеулердің нәтижелері үнемі жинақтауды, талдауды, жүйелендіруді және бағалауды талап етеді. Бұл проблеманы шешу құралдарының бірі өндірістік оқыту шеберінің кәсіби қызметте интерактивті әдістерді қолдануда әдістемелік дайындығы, оның тек қана таңдауға ғана емес, сонымен қатар

сабақтың мақсатты ұстанымдарына сүйене отырып және типтік оқу бағдарламаларында көрсетілген нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған тиімді кейстер құру болып табылады. Бұл мәселелер жұмыста ерекше маңызға ие.

Оқытуда кейстерді әзірлеу және қолдану жоғары кәсіпқойлықты, педагогикалық шеберлікті, эрудицияны және құзыреттілікті талап ететін күрделі процесс.

Біріншіден, күрделілігі бірінші кезеңде әртүрлі кейстер (оқыту, талдау, эвристикалық, зерттеу) пайда болады. Оқытушы мен өндірістік оқыту шебері осы кейстерді қалай дұрыс жасауды, мәселені нақты тұжырымдауды, қажетті материалды таңдауды түсінуі қажет. Сондықтан дұрыс жасалмаған кейс сабақта жоспарланған нәтижелерге әкелмейді. Екіншіден, кейстерді құру процесс өте қиын және көп уақытты талап етеді. Ерекше қиындық нақты жағдайларды таңдау болып табылады. Алайда, егер кейстер талаптарға сәйкес құрылса, келесі жылдары оқытушы мен өндірістік оқыту шебері үшін бұл жұмыста үлкен артықшылығы болады. Мәселенің уақыты мен өзектілігіне байланысты кейстерді ғана толықтыру қажет.

Кейстерді оқыту және қолдану қандай да бір оқу курсы бойынша әртүрлі теориялық білімді, білім алушылардың практикалық тәжірибесін, олардың өз ойларын, идеяларын, ұсыныстарын айта білу қабілетін, баламалы көзқарасты тыңдай білу және өз ойларын дәлелдей білу; нақты өмірде мәселелерді шешудің бірқалыпты еместігін көруге, неғұрлым ұтымды шешім табуды үйренуге, зерттелген материалды практикамен байланыстыруға дайын болуға мүмкіндік беретінін айта кету керек.

Кейстерді әзірлеу және қолдану оқытушы мен өндірістік оқыту шеберіне де, пікірталасты сауатты бағыттай отырып, мәселені анық тұжырымдап алу, бұрын жіберілген мүмкіндіктер мен қарастырылатын жағдайдың қырларын көруге, сондай-ақ білім алушыларға да мүмкіндік береді-өзін өндірістік оқыту шебері рөлінде сынап көруге, кәсіптік қызметке тек кәсіби практикалар кезінде ғана емес, тікелей кәсіптік салада да қосылуға мүмкіндік береді.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 «Қазақстан-2050» Стратегиясы»: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты. - URL: http://www.akorda.kz/ru/events/astana_kazakhstan/participation_in_events/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-lidera-nacii-nursultana-nazarbaeva-narodu-kazahstana-strategiya-kazahstan-2050-novyi - politiches kii - (жүгіну күні 17.05.2019).

2 Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319-III «білім туралы» Заңы: 19.04.2019). - URL: https://zakon.uchet.kz/rus/docs/Z070000319 (жүгіну күні 17.05.2019).

3 Долгоруков А. Кейстер әдісі (case study) https://evolkov.net/case/case.study.html; http://pycode.ru/2012/05/case-study/ (жүгіну күні 17.05.2019).

4 Пехова Д. И. Жоғары білім беру жүйесінде жалпыға қол жетімділік қағидатын іске асыру мәселелері туралы. «XXI ғасыр ғылымының даму тенденциялары мен перспективалары»атты ғылыми мақалалар жинағы. 2 сағ. – 2 сағ. - 33 шығарылым. – Уфа: АЭТЕРНА, 2017. –278 Б., 209-213 б. - URL: https://os-russia.com/SBORNIKI/SB-33-2.pdf (жүгіну күні 17.05.2019).

5 Шумова И.В. Кәсіптік білім берудің сапасын арттыру тәсілі ретінде оқытудың белсенді әдістері // Педагогика: дәстүрлер мен инновациялар: халықаралық материалдар. ғыл. конф. (Челябинск қ., қазан 2011 ж.). – Т. II. - Челябі: екі Комсомол, 2011. – 57-61 б. – URL https://moluch.ru/conf/ped/archive/19/1027/ (жүгіну күні 15.11.2019).

6 Ситуациялық талдау немесе Кейс-әдісінің анатомиясы / ред.Ю. П. Сурмина. - Киев: Инновация және даму орталығы, 2012. – 286 Б.

7 Адонина Н.П. Кейс-стади: тарих және қазіргі заман. - URL: http://new.gymn470.ru/wp-content/uploads/2011/02/Адонина-Н.П.-Статья.-КЕЙС-СТАДИ-ИСТОРИЯ-И-СОВРЕМЕННОСТЬ.pdf (жүгіну күні 27.05.2019).

8 Лаэрт Диоген. Атақты философтардың өмірі, оқу-жаттығулары және атрибуттары туралы / КСРО ҒА, Ин-т философии; жалпы ред. және кіреді. А. Ф. Лосевтің мақаласы. – М.: Ой, 1979. –109 Б.

9 Garvin David A. Making the Case [Электронды ресурс] / Harvard Magazine, September-October, 2003. - URL: https://zakon.uchet.kz/rus/docs/Z070000319 (жүгіну күні 17.05.2019).

10 Батыс Еуропа мен АҚШ әлеуметтану тарихы: учебник для вузов. / Жауапты редактор – РҒА академигі Г. В. Осипов. – М.: Баспа НОРМА, 2001. – 576 б., 255 б.

11 Долгоруков А. Case-study әдісі Кәсіби-бағытталған оқытудың заманауи технологиясы ретінде. - URL: https://studopedia.org/1-82443.html (жүгіну күні 27.05.2019).

12 Павельева Н. Кейс-кәсіби білім берудегі әдіс / / Білім менеджменті. – 2018. - тамыз. – 33-42 б. - URL: http://www.znanie.org/jornal/n3_08/Pavel3.pdf (жүгіну күні 17.03.2019).

13 Велиева, Н. Туралы кейбір сәттері-әдісті пайдалану кейстер в обучении иностранному языку // қазіргі заманғы ғылым және білім. – 2016. – № 12 (54). - URL: https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotoryh-momentah-ispolzovaniya-metoda-keysov-v-obuchenii-inostrannomu-yazyku-1 (жүгіну күні 02.05.2019).

14 Возняк О. А. Білім берудегі инновациялар және оқу үрдісінде Case-study әдісін қолдану ерекшеліктері / / Қазақстанның жоғары мектебі=Высшая школа Казахстана. – 2016. – №2. –19-21 б.

15 Дияр С. К., Тусеева М. М. Білім берудің жаңа философиясына көшу - «информационное» / / Қазақстанның жоғары мектебі=Высшая школа Казахстана. – 2017. – №2. –27-31 б.

16 Джайнакбаева Г. Т. Абай атындағы ҚазҰПУ хабаршысы («тарих және әлеуметтік-саяси ғылымдар сериясы»сериясы). – 2014. – №4(43). – С. 114-117. - URL: http://emirb.org/tarih-jene-sayasi-eleumettik-filimdar-seriyasi.html?page=20 (жүгіну күні 12.06.2019).

17 Жданова Т. С. Кейс-технологияларды қолдану арқылы математиканы оқыту процесінде студенттердің танымдық дербестігін қалыптастыру: автореф. дисс. канд. пед. ғылымдар. - Алматы, 2007. – 20 Б.

18 Исламгалиева В. Ж. Қазіргі ЖОО оқу үрдісінде инновациялық әдістер / / Қазақстанның жоғары мектебі=Высшая школа Казахстана. – 2017. – №2. –21-23 б.

19 Ладыгин А. В., Жданова Т. С. Кейс-технология танымдық құрал ретінде. - URL: https://cyberleninka.ru/article/v/keys-tehnologiya-kak-sredstvo-formirovaniya-poznavatelnoy-samostoyatelnosti-studentov-v-protsesse-obucheniya (жүгіну күні 02.05.2019).

20 Сулейманова С. А. Case-study әдісі студенттердің шығармашылық қызметі ретінде. - URL: http://repository.kaznu.kz/bitstream/handle/123456789/387 8/44-87-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y (жүгіну күні 27.05.2019).

21 Ульянова Е. С. Шет тілін оқытуда кейс технологиясын пайдалану // Мектептегі шет тілдер – 2015. – № 6. –23-29 б.

22 Өтегенова Д. И. Case study әдісі студенттерді оқытудың заманауи технологиясы ретінде. - URL: https://philart.kaznu.kz/index.php/1-FIL/article /download / 1009 / 973 (жүгіну күні 12.06.2019).

23 Бизнес-кейстер жинағы. – Алматы: Алматы Менеджмент Университеті, 2015. – 149 Б. – - URL: http://bc.bolashak.kz/katalog/cases/ biznes_kejs_bolashak-17 / (жүгіну күні 06.05.2019).

24 Кейстердің шешімі бойынша Чемпионат. - URL: http://www.kstu.kz /chempionata-po-resheniyu-kejsov / (жүгіну күні 10.06.2019).

25 «Білім берудегі инновациялар «атты халықаралық конференция: Кейс-стади рөлі. Үздік тәжірибелер « [Электронды ресурс]. - URL: https://nao.kz/ blogs / view / 2 / 391 (жүгіну күні 10.06.2019).

26 Грузкова С. Ю., Камалеева А. Р. Кейс-әдісі: білім беру әдісін әзірлеу және пайдалану тарихы / Modern Research of Social Problems:

Әлеуметтік мәселелерді заманауи зерттеу (электронды Ғылыми журнал). – 2013. – № 6 (26). - URL: www.sisp.nkras.ru (жүгіну күні 12.05.2019).

27 Metod ceisov [Method of cases] / accessed June 29, 2013. - URL: http://ru.wikipedia.org/wiki (жүгіну күні 12.06.2019).

28 Хельмиг Р. «Орталық Азия елдерінде оқытушыларды оқытудың өңірлік желісі (кәсіптік педагогика/дидактика)» жобасы шеңберінде 2 модульдің материалдары (Қазақстан, Тәжікстан, Қырғызстан және Өзбекстан). - Бішкек: ҚМТУ им. Раззакова, 2014.

29 Покушалова Л. В. Case-study әдісі студенттерді кәсіби-бағытталған оқытудың заманауи технологиясы ретінде / / Жас ғалым. - Т. 2. – 2011. – №5.– 155-157 б.

30 Қазіргі білім беру технологиялары: оқу құралы / Под ред. Н. В. Бордовской. – 3-ші басылым. – М.: ДӘУІР, 2013. – 432 Б.

31 Педагогикалық технологиялар: енгізу теориясы мен практикасы мәселелері: студенттерге арналған анықтамалық / авт.-сост. А. В. Виневская. - Ростов н / ж: Феникс, 2014. – 253 Б.

32 «Кейс-стади әдісі» курсы бойынша әдістемелік материалдар / құраст. О. Н. Калачикова. – Томск, 2012. - URL: https://pedtehno.ru/content/metodiches kie-materialy-po-kursu-metod-keys-stadi (жүгіну күні 10.06.2019).

33 Балл Г. А. Оқу есептері теориясы: психологиялық-педагогикалық аспект. – М., 1990.

34 Л. Ф. Спирин Педагогикалық есептерді шешудің теориясы мен технологиясы. – М., 1997.

35 Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шиянов Е.Н. Педагогикалық міндеттің мәні мен ерекшелігі. М., 1997. – URL: http://www.bibliotekar.ru/pedagogika-3-2/52.htm (жүгіну күні 17.05.2019).

36 Симонова А. А. Проблемалық талдау педагогтарды инновациялық-бағытталған дайындау технологиясы ретінде / / Ресейдегі педагогикалық білім. – 2011. – № 4. – 74-78 б.

37 Себеп-салдарлық талдау және оның әдістері. - URL: https://economics.studio/ekonomicheskie-voprosyi-obschiie / prichinno-sledstvennyiy-analiz-ego.html (жүгіну күні 27.05.2019).

38 Смолянинова О. Г., Храмова Л. Н., Колокольникова З. У., Митросенко С. В., Лобанова О. Б. болашақ педагогтың кәсіби дайындығында кейс-технологияларды іске асыру. - URL: http://ipps.sfu-kras.ru/sites/ipps.institute.sfu-kras.ru/files/publications/Realizaciya_keys-tehnologiy_v_professionalnoy_podgotovke_budushchego_pedagoga.pdf (жүгіну күні 27.05.2019).

39 Федянин А., Давиденко, В. «Кейс» чемоданнан айырмашылығы неде? // Шетелде оқу. – 2000. – № 7. –52-55 б.

40 Кейстердің жіктелуі [Электронды ресурс]. - URL: https://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/Классификация_кейсов (жүгіну күні 12.06.2019).

41 Чудайкина Г. М., Логинова Н.Ю., Костоварова В. В. Жоғары мектепте шет тілін оқытуда case study әдісін қолдану ерекшеліктері // туризм және сервис ЖОО Ассоциациясының хабаршысы. – 10 Том. – 2016. – № 1. – 66-73 б.

42 Herreid Clyde F. The CASE STUDY: What Makes a Good Case? //National Science Teachers Association (NSTA). Reprinted with permission from Journal of College Science Teaching. – 1997. – Vol. 27. – No. 3. –163-165 б.

43 Шеремета П., Каніщенко Ж. Кейс-әдіс: з досвіду викладання да українській бізнес-школі / Жауапты ред. м. І. Сидоренка. – 2-ші видання. – К.: Орталығы інновацій та розвитку, 1999. – 80 Б.

44 Э. А. Михайлова Кейс және кейс-әдіс. – М.: Маркетингтік зерттеулер және менеджмент орталығы, 1999.

45 Чеботарь Ю.М. Іскерлік ойындар мен кейстер ғылыми зерттеулерді ұйымдастыру және жүргізу әдісі ретінде: Монография. − М.: МИРБИС институты, 2013 − 250 Б. – URL: http://www.fi.z-pdf.ru/34ekonomika/15157-2-shkola-biznesa-mirbis-institut-yumchebotar-delovie-igri-keysi-kak-metodi-organizacii-provedeniya-n.php (жүгіну күні 05.06.2019)

46 Ересек тұрғындарды оқыту жүйесіндегі оқу үдерісін ұйымдастырудың әдістері мен формалары. - URL: http://mimp-online.ru/mod/resource/view.php?id=19 (жүгіну күні 05.06.2019).

47 Князев А. М., Одинцова И. В. Белсенді-ойын оқыту технологияларының режиссурасы және менеджменті. – URL: http://uchebana5.ru/cont/2267585-p22.html (жүгіну күні 05.06.2019).

Жукина А., Нуркамыт А. Физика сабағында кейс-әдісті қолдану / / XIX Халықаралық ғылыми-практикалық интернет-конференция (30-31 қаңтар, 2014). – URL: http://conferences.neasmo.org.ua/ru/art/57 (жүгіну күні 05.06.2019).

48 Плотников М. В. Чернявская О. Б., Кузнецова Ю. В. Case-study технологиясы: оқу-әдістемелік құрал. – Нижний Новгород, 2014. – 208 Б.

49 Кайзер Ф.-Й., Камински. Х. Экономикалық пәндерді оқыту әдістемесі (оқыту процесін жандандыруға бағытталған тұжырымдама негіздері). – М.: Вита пресс, 2007. –182 Б.

50 Савельева Г. М. Педагогикалық кейстер: студенттердің құзыреттілігін бағалау және оқыту барысында құрастыру және қолдану: оқу-әдістемелік құрал. – Ижевск: УдГУ, 2013. – 94 Б.

51 Деркач А.А., Кандыбович С.Л. Басқару қызметі психологиялық-акмеологиялық мәселе ретінде. – URL: http://disus.ru/knigi/404131-1-aa-derkach-kandibovich-monografiya-predstavlyaet-soboy-obobschenie-rezul tatov-issledovaniy-posvyaschennih-voprosam-up.php (жүгіну күні 05.06.2019).

52 Семибратов Н.Н. Басқару қызметі психологиялық-акмеологиялық мәселе ретінде. – URL: https://nsportal.ru /shkola/obshchepedagogicheskie-tekhnologii/library/2014/03/04/osnovnoy-pod khod-k-formirovaniyu (жүгіну күні 05.06.2019).

53 Қазақстан үшін Еуропалық Одақтың Техникалық Көмек бағдарламасы. TACIS. Кәсіби білім беру мен оқытудың Қазақстандағы шағын және орта кәсіпкерліктің дамуымен байланысы. EuropeAid/113738/C/SV/KZ. Инновациялық технологиялар бойынша ПОО оқытушылары мен шеберлерінің біліктілігін арттыруға арналған практикалық нұсқаулық, 2004.

54 «Кәсіпқор» Холдингі» коммерциялық емес акционерлік қоғамы «Өндірістік оқыту шеберінің педагогикалық құзыреттілігі: дамыту және жетілдіру» бағдарламасы бойынша Қазақстан Республикасы техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлері мен оларға теңестірілген тұлғалардың біліктілігін арттыру курсының тыңдаушысына арналған нұсқаулық / Кәсіптік білім беру орталығы. – Астана, 2018 – 111 Б.

55 «Кәсіпқор» Холдингі» коммерциялық емес акционерлік қоғамы «Модульдік-құзыреттілік тәсіл негізінде әзірленген техникалық және кәсіптік білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыру» бағдарламасы бойынша техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарының инженерлік-педагогикалық қызметкерлерінің біліктілігін арттыру курсының тыңдаушысына арналған нұсқаулық / Кәсіптік білім беру орталығы. - Астана, 2017.

56 Назар аудару және оның физиологиялық негіздері. - URL: http://4-i-5.ru/text-3/page-14-ref-57602.php (жүгіну күні 05.06.2019).

57 «Техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінің жаңа формациядағы педагогы» тақырыбы бойынша модульдік-құзыреттілік тәсіл негізінде «Кәсіпқор» Холдингі» КЕАҚ әзірлеген жаңа білім беру бағдарламаларын енгізу бойынша оқытушылар, өндірістік оқыту шеберлері мен техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарының басшылары үшін біліктілікті арттыру курсының тыңдаушысына арналған практикалық материалдар жинағы / Кәсіптік білім беру орталығы – Астана, 2016 – 53Б.

58 Давыдова Г.В. «Педагогикалық жағдайлар» әдістемесі. - URL: https://nsportal.ru/shkola/dopolnitelnoe-obrazovanie/library/2012/12/20/metodika-pedagogicheskie-situatsii (жүгіну күні 01.06.2019).

59 «Техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінің жаңа формациядағы педагогы» тақырыбы бойынша модульдік-құзыреттілік тәсіл негізінде «Кәсіпқор» Холдингі» КЕАҚ әзірлеген жаңа білім беру бағдарламаларын енгізу бойынша техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінің инженерлік-педагогикалық кадрларының біліктілігін арттыру курсының тыңдаушысына арналған теориялық материалдар жинағы / Кәсіптік білім беру орталығы – Астана, 2016 - 141 Б.

60 Б. В. Сергеева Кейс-стади әдісін қолдану болашақ бастауыш білім беру педагогтарының кәсіптік құзыреттілігін қалыптастыру құралы ретінде // «Концепт» ғылыми-әдістемелік электрондық журналы. – 2015. – Т. 9. – 16-20 б. - URL: http://e-koncept.ru/2015/95020.htm (жүгіну күні 10.06.2019).

61 «Кәсіпқор» Холдингі» коммерциялық емес акционерлік қоғамы «Техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарын оқыту үдерісінде

критериалды бағалау әдістерін енгізу» бағдарламасы бойынша техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлері мен оларға теңестірілген тұлғалардың біліктілігін арттыру курсының тыңдаушысына арналған нұсқаулық / Кәсіптік білім беру орталығы. – Астана, 2018 – 139 Б.

62 Қазақстанның ТжКБ үшін халықаралық білім беру жобаларының материалдары, TACIS Еуропалық білім беру қоры (ЕФО), Еуропалық Одақ (ЕО), ЮНЕСКО, 2000-2016.

63 Проблемалық оқыту технологиясы. Заманауи педагогикалық технологиялар. – URL: https://pedtehno.ru/content/tehnologiya-problemnogo-obucheniya (жүгіну күні 10.06.2019).

64 Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспары. Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасы Президентінің 15 ақпандағы 2018 ж. № 636 қаулысы.

65 Гнетнев А. И., Филь М. С. қазіргі заманғы баспасөз қызметі: оқулық. - Ростов н / ж: Феникс, 2010. - URL: URL: http: / / knigi.link / uchebniki-jurnalistika / prakticheskie-zadaniya-keys-29189.html (жүгіну күні 05.06.2019).

66 Попова С. Ю., Е. В. Пронина Кейс-стади «жастармен жұмыс технологиясы»сериясы. – Тверь: «СКФ-офис» баспасы, 2015. – 114 Б.

67 Алайцева Т. В., Табан Е. А. Адам ресурстарын басқару: оқу. пособие. - Самара: Изд-во Самар университеті, 2017. – 60 Б.

68 Ательедегі даулы жағдай - жеке тігін бизнесі. - URL: https://svoya-shveyka.ru/shveinye-tehnologii/konfliktnaya-situaciya-v-atele.html (жүгіну күні 05.06.2019).

69 Перевощикова Е.Н., Лекомцева А.А. Кейс-тапсырманы құрастыру бағалау құралы ретінде // «Ғылым мен білімнің заманауи мәселелері» журналы. – 2016. – № 3 Жариялау күні 28.06.2016.

70 Савельева, А. А. Ақпараттық қауіпсіздікті оқыту кезінде case study әдісін пайдалану ерекшеліктері / / IT-Security Conference for the Next Generation: Компьютерлік қауіпсіздік мәселелері бойынша халықаралық студенттік конференция еңбектерінің жинағы (Мәскеу, ММУ, 9-11 наурыз 2011). – М, 2011.

71 Пырьева В. В. Оқытудың кейстік технологиясы және оны «Алгоритмдер» тақырыбын оқу кезінде қолдану / / Информатика және білім беру. – 2009. – № 11. –25 Б.

72 Гуманитарлық және әлеуметтік-экономикалық цикл пәндері бойынша жоғары оқу орындарына арналған кейстер жинағы: оқу-әдістемелік құрал. – СПб.: Санкт-Петербург басқару және экономика университетінің баспасы, 2015. – 138 Б.

73 «Қалталар және оларды өңдеу әдістері» сабағы. // Ақпараттықсабақ. – URL: https://infourok.ru/urok-karmani-i-sposobi-ih-obrabotki-2743151.html (жүгіну күні 05.06.2019).

Глоссарий

Әдіс – бұл әдіс, ғылыми таным, мақсатқа жету жолы, белгілі бір түрде реттелген қызмет.

Әдіснамалық мәдениет – бұл кез келген нақты қызмет саласы үшін ерекше және қажетті бөлігі рефлексия (өз қызметі туралы ойлау) болып табылатын әдіснамалық білімге негізделген ойлау мәдениеті.

Бағалау – тиімділік пен нәтижелілік тұрғысынан қандай да бір құбылысты сипаттайтын шама.

Білім берудегі әдістеме – жекелеген білім беру үрдістерінің педагогикалық қызметінің нақты тәсілдерін, тәсілдерін, техникаларын сипаттау.

Даму – жаңа қасиеттерді сатып алу, адамды немесе жүйені прогрессивті қайта құру тәсілі; субъектілер мен объектілерді сапалы өзгерту, болмыстың, инновациялар мен жаңалықтардың жаңа нысандарының пайда болуы, олардың сыртқы және ішкі байланыстарын қайта құру.

Дәлел – логикалық операция, ол арқылы қандай да бір ойдың шынайылығы басқа оймен анықталады. Тану процесінің мазмұны мен нәтижесі болып табылатын объективті ақиқатты анықтау процесі. Дәлелдеменің екі түрі бар: теориялық және практикалық. Дәлел үш компонентті қамтиды: тезис, дәлелдер(дәлелдер, негіздер), демонстрация.

Дәлелдер (дәлелдемелер, негіздер) – бастапқы теориялық ережелер немесе нақты деректер: шынайылығы бұрын дәлелденген пайымдаулар тезистің шынайылығын немесе жалған болуын негіздеу үшін пайдаланылуы мүмкін. Дәлелдер жүйесіне кіреді: фактілер туралы бекіту, ұғымдарды анықтау, аксиомалар.

Дилемма – екі қарама-қайшылықтың бірін таңдау бірдей қиын болатын жағдай.

Дресс-код – белгілі бір іс-шараларға, ұйымдарға, мекемелерге бару кезінде талап етілетін киім нысаны.

Енгізу – бұл қандай да бір идеяны іс жүзінде іске асыру. Зерттеуші эксперимент қалыптастыра отырып, нақты адамдардың (мекемелердің) тәжірибесіне өз идеяларын, жұмыс тәсілдерін, әдістерін енгізеді.

Жағдай – белгілі бір қайшылықтарды қамтитын және тұрақсыздықтың жоғары дәрежесімен сипатталатын жағдай.

Жүйе – белгілі бір тұтастықты құрайтын өзара байланысты элементтердің кешені; өзара байланыстағы, бір-бірімен тәуелділік пен өзара әрекеттестіктегі және осы негізде біртұтас бірлікті құрайтын реттелген элементтердің (компоненттердің) жиынтығы. Осы ұғымның негізінде әлемнің, табиғаттың, қоғамның, ойлаудың жүйелілігі жатыр. Жүйенің тұтас бірлігі - бұл кез келген жүйені басқа жүйелерден, жүйені оның тіршілік ету ортасынан ажырататын сапалы сызық.

Индивидтің педагогикалық әлеуеті – бұл адамның өмір тіршілігінің негізгі салаларында білімнің, дағдылардың, іскерліктің және жеке

қасиеттерінің, сондай-ақ әлеуметтендіру процесінде жеке тұлғалық педагогикалық жетілдіруге қабілеттерінің, сонымен қатар өзінің әлеуметтік тәжірибесін басқа адамдарға беру қабілетін көрсететін педагогикалық мүмкіндіктері.

Кәсіби құзыреттілік – маманның іскерлік және жеке қасиеттерінің интегралдық сипаттамасы, осы Қызмет түрінің мақсатын жүзеге асыру үшін жеткілікті білім, білік, тәжірибе деңгейін, сондай-ақ маманның адамгершілік ұстанымын көрсететін.

Кәсіби құзыреттілік – маманның кәсіби қызметті тиімді жүзеге асыруға мүмкіндік беретін біріктірілген білім, білік және тәжірибе, сондай-ақ жеке қасиеттер негізінде кәсіби міндеттердің жиынтығын шешу қабілеті.

Кәсіптік оқыту педагогі – техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінде студенттерді, сондай-ақ өндірісте білікті жұмысшыларды кәсіби даярлау бойынша педагогикалық, оқу-өндірістік және ұйымдастыру-әдістемелік қызметті жүзеге асыратын жоғары білімді маман (кең педагогикалық бейін, өндірістік оқыту шебері және арнайы пәндер оқытушысы қызметін қоса атқару қабілеті).

Кейс-стади – нақты есептер-жағдаяттарды шешу жолымен оқуға негізделген белсенді проблемалық – ситуациялық талдау әдісі (кейстерді шешу).

Критерий (грекше. kriterion-бір нәрсені бағалау үшін өлшенді, пайымдаулар) – белгілі бір бекітуді, гипотезаны, теориялық құрылысты және т. б. тексеру құралы. Қазіргі білім беру мекемесінің қызметін бағалау критерийлерін, студенттің қызметін бағалау критерийлерін, педагог және т. б. шығармашылық қызметінің тәжірибесін бағалау критерийлерін белгілейді.

Критериалды бағалау – студенттердің оқу-танымдық құзыреттілігін қалыптастыруға ықпал ететін білім алушылардың оқу жетістіктерін нақты анықталған, ұжымдық әзірленген, білім беру процесінің барлық қатысушыларына алдын ала белгілі білім беру мақсаттары мен мазмұнына сәйкес келетін критерийлермен салыстыруға негізделген процесс.

Қиын жағдай – осы адамға, ұжымға, учаскеге тән емес; әдетте күтпеген жағдай-дұшпандарды қатырады, бастапқы есептерді, жоспарларды бұзады; белгіленген нормаларды, режимдерді, ережелер жүйесін бұзу қаупі: моральдық және экономикалық зиян келтіруі мүмкін: өлшемдерді, ережелерді, нормативтерді қайта қарауға дереу және түбегейлі араласу.

Құзыреттілік – білім алушылардың оқу және өмірлік жағдайларды шешу кезінде білімдерді, іскерліктерді, дағдыларды және әмбебап қызмет тәсілдерін меңгеруден көрінетін білім беру нәтижесі.

Құзыреттілік (competent) – таныс және бейтаныс еңбек жағдайларында білімді, іскерлікті, қарым-қатынасты және тәжірибені қолдану қабілеті; білім алушының оның социумға, экономикаға, мәдениетке кірігуінің күрделі мәселелерін шешуде бейімделу қабілетін арттыруды қамтамасыз ететін, оның бас тарту немесе ішкі және сыртқы ортамен деструктивті конфронтация қаупін азайтатын кәсіби және жеке қасиеттерін жинақтау; білімнің,

іскерліктің және тәжірибенің орындалатын міндеттер мен шешілетін мәселелердің нақты күрделілік деңгейіне сәйкестік өлшемі; күнделікті өмірдегі және өзгеретін кәсіби жағдаят кезінде адамның білімді, білікті және қатынасты қолдану қабілеттерін көрсету.

Құзыреттілікке негізделген оқыту (competence-based, education) - нақты еңбек қызметі/ кәсіп үшін қажетті білімді, іскерлікті, мінез-құлықты және қарым-қатынасты анықтауға, игеруге және көрсетуге негізделген оқыту; осы рөлге, кәсіпке немесе мансап үшін қажетті білімді, іскерлікті, мінез-құлықты және қарым-қатынасты спецификациядан, оқытудан және демонстрациялаудан болатын білім.

Құралдар – бір нәрсеге жету үшін қабылдау, әрекет ету тәсілі.

Мақсат – зат, ұмтылу, не істеу керек.

Мәселе – бұл шешілуді, зерттеуді талап ететін күрделі мәселе, міндет; болашақ зерттеулер саласын қамтитын тұжырымдалған көп тұжырымдалған ғылыми мәселелер; қарама-қайшылықта «әлсіз» буынды қалай өзгерту және оны алып тастау қажеттігі туралы мәселе. Проблемалардың келесі түрлері бар: зерттеу, кешенді ғылыми және ғылыми.

Методология (грекше. methodos-жол, тәсіл; logos-ұғым) - бұл танымның ғылыми әдісі туралы ілім; теориялық және практикалық қызметті ұйымдастырудың принциптері мен тәсілдері; қандай да бір ғылымда қолданылатын әдістердің жиынтығы; ұғымдардың мәнін анықтаудың ғылыми әдісі; зерттеудің жалпы бағытын, оның мақсатын, шекарасын, принциптерін анықтайтын ғылым. Әрбір ғылыми жұмыс белгілі бір Әдістеме шеңберінде орындалады.

Модуль (module) – білім беру бағдарламаларының тәуелсіз, өзін-өзі қамтамасыз ететін және толық бөлімі немесе оқу кезеңі (ЮНЕСКО).

Модульдік оқыту – modular training) - оқылатын материалды/ курсты бөлек өзара байланысты блоктар түрінде құрылымдауды көздейді, оларды білім алушы үшін ыңғайлы ретпен оқуға болады және оларды жалпы мазмұнды бұзбай толықтыруға және біріктіруге болады.

Нәтижелілік - қойылған мақсатқа жету қабілеті.

Оқытудың белсенді әдістері – білім алушының қызметі өнімді, шығармашылық, іздеу сипатында болатын оқыту әдістері; білім алушының оқу-танымдық қызметін ынталандыратын және диалогта салынып жатқан, қандай да бір мәселені шешу жолдары туралы еркін пікір алмасуды (әңгімелесу, диспут, тақырыптық семинар, іскерлік ойын, тренинг және т.б.) болжайтын әдістер.

Өз бетінше жұмыс – білім беру мекемесіндегі оқу қызметінің түрі, жұмыс тақырыбын, әдістерін және режимін таңдауда білім алушыға еркіндік беру, шығармашылықты көрсетуге жағдай жасау. Зерттеу қызметі және ғылыми жұмысты жазу (реферат, курстық, дипломдық және диссертация).

Өндірістік оқыту шебері – ТжКБ білім беру ұйымы білім алушыларының өндірістік оқыту мен кәсіптік практикасының негізгі ұйымдастырушысы.

Техникалық бақылау бөлімі (ТББ) - өнім сапасының белгіленген талаптарға сәйкестігін тәуелсіз бақылауды жүзеге асырады және нормалар мен талаптарға сәйкестігіне кепілдік береді.

Парадигма – ғылыми қатынас қабылдайтын және бөлетін және оның мүшелерінің көпшілігін біріктіретін іргелі ғылыми қондырғылардың, ұғымдардың және терминдердің жиынтығы.

Педагогикалық жағдай – педагог арнайы қоятын және педагогикалық процесте кенеттен пайда болатын жағдайлар мен жағдайлардың жиынтығы.

Педагогикалық жүйе – берілген қасиеттері бар тұлғаның қалыптасуына ұйымдастырылған, мақсатты және әдейі педагогикалық ықпал жасау үшін қажетті өзара байланысты құралдардың, әдістер мен процестердің жиынтығы.

Педагогикалық мақсат – педагогикалық қызметтің болжамды нәтижесі (білім алушылардың жеке басының өзгеруі). Мақсаттардың әртүрлі түрлерін айқындайды: стратегиялық, тактикалық, топтық, жеке.

Педагогикалық міндет – шындықты тану және қайта құру үшін оған белгілі бір мақсатпен енгізілген ұғымды педагогикалық жағдай.

Педагогикалық процесс – қоғамдағы өзіндік өмір мен еңбек үшін адамға қажетті мәдени-тарихи тәжірибені (өндірістік, ғылыми, коммуникативтік, мәдени) беру-игеру мақсатында оқытушы мен білім алушының (аға және кіші, тәжірибелі және аз тәжірибелі) арнайы ұйымдастырылған өзара іс-қимылы.

Принцип – қандай да бір теорияның, ілімнің, ғылымның негізгі, бастапқы жағдайы.

Проблемалық жағдай – бұл тиісті объектінің теориясы өзінің толық болмауына байланысты жауап бере алмайтын практикалық сұрақтар пайда болған жағдай. Мұндай қайшылықтар зерттеудің қозғаушы күші болып табылады. Проблемалық жағдай проблеманы тудырады.

Рефлексия – адамның өзіне көңіл бөлу қабілеті, өз қызметін талдау, өз әрекеттерінің негіздерін қайта ойлау және дұрыстығын негіздеу; ішкі әлемге бағытталған және өзін-өзі тануға, өзін-өзі тануға, өз ойлары мен әрекеттерін өзін-өзі бағалауға ықпал ететін ойлау әрекеті; кез келген қызметті орындау кезінде қажетті тану әдісі.

Талдау – бұл таным пәнін жіктеу, құрамдас бөліктерге бөлу және оларды дербес ретінде қарастыру. Бұл сондай-ақ теориялық және эмпирикалық ақпарат көздерін зерттеуде таным әдісі.

Тапсырманы шешу – оның бастапқы күйден талап етілетін күйге ауысуын негіздейтін тапсырманың мәніне әсер ету.

Тиімділік – ең аз ресурстармен жоғары нәтижеге қол жеткізу.

Төтенше жағдай – бірегей, бұрын аналогтары жоқ; қандай да бір объектілердің, процестердің, көзқарастың, қатынастардың теріс өзгерістеріне немесе бұзылуына әкеп соқтырады; адамгершілік және материалдық шығындарға әкеп соғады; жоспарланбаған және көзделмеген материалдық

және адами ресурстарды тартуды талап етеді; тиісті ережелерді, нұсқаулықтарды, жұмыс режимдерін түбегейлі қайта қарауға итермелейді.

Тұлғаны дамыту – білім берудің жетекші мақсаттарының бірі, адамды белсенді қызметке және әлеуметтік қатынастарға қосу негізінде әлеуметтендіру және дараландыру негізінде жеке тұлғаның қасиеттерін қалыптастыру.

Тұлғаның қалыптасуы – тәрбиенің, оқытудың, әлеуметтік ортаның сыртқы әсерінің әсерінен жеке тұлғаның дамуы мен қалыптасу процесі; тұлғаның немесе оның қандай да бір жақтарын, тәрбиелеу мен оқытудың ықпалымен САПАНЫҢ мақсатты дамуы; адамның қоғамдық қатынастардың субъектісі және объектісі ретінде қалыптасу процесі.

Түсінік – заттардың, құбылыстардың класы туралы логикалық түрде ресімделген жалпы ой; Бір нәрсе идеясы; бір нәрсе туралы түсінік, мәліметтер; заттардың жалпы және ерекше қасиеттері туралы ой; абстрактілі ойлау нысаны, жеке нақты заттардың, құбылыстардың қасиеттерін жалпылау және оларда Елеулі белгілерді бөлу нәтижесі.

Сафари – өткен ғасырдың 20-шы жылдарының сәнді қызығушылығы арқасында қалыптасқан киім стилі: африкалық прериялларда жабайы аң аулау. Бұл сән әлемінде жиі орын алатындай, таза практикалық мәні бар ыңғайлы униформа сәнді табыну тақырыбына айналды.

Стандартты жағдай – белгілі бір шамада типтік, бір жағдайларда жиі қайталанады: бірдей көздер, себептері бар; теріс және оң сипатта болуы мүмкін.

Шығармашылық – сапалы жаңа және қайталанбас әрі қоғамдық-тарихи бірегейлігімен ерекшеленетін қызмет.

WorldSkills чемпионаты – халықаралық коммерциялық емес қозғалыс, оның мақсаты жұмысшы кәсіптердің беделін арттыру және шеберлік дағдыларын дамыту болып табылады.

Теориялық блок

Ұсынылған материалды оқу кезінде сіз үйренесіз:

– Publisher-мен берілетін жарияланымдардың дайындамаларын пайдалану және өз жарияланымын жасау үшін дайындаманы түрлендіру.

– Мәтінді жариялауға қосу, мәтінді өзгерту және жылжыту, бағандар жасау және мақаланы басқа бетте жалғастыру.

– Жарияланымға суреттерді қосу, суреттердің сыртқы түрін өзгерту және суреттер айналасындағы мәтіннің ағуын басқару.

– Жарияланымның дайындалуын таңдау және дайындаманы өзгерту, кәсіби деңгейде өз бюллетеньдерін, брошюраларды, визит карточкаларын, веб-тораптарды және т. б. құру.

Microsoft Publisher Артықшылығы

Publisher жұмысты бастау үшін жүздеген кәсіби макеттерді ұсына отырып, жарияланымдарды жасау процесін жеңілдетеді.

Microsoft Publisher ақпараттық бюллетеньдер, брошюралар, веб-беттер, пошталық және құттықтау ашық хаттар, жапсырмалар, визит карточкалары, хабарландырулар, сыйлық сертификаттары, түйіндемелер, каталогтар және т. б. үшін макеттер енгізілген.

Publisher бірден іске кірісуге мүмкіндік беретін көптеген алдын ала жасалған жарияланымдарды қамтиды. Барлық жарияланымдар тәуелсіз мәтіннен және сурет элементтерінен тұрады, олар шексіз икемді мүмкіндіктер береді.

Бұл сабақта алдын ала жасалған жаңа басылымды қалай жасауға кірісу керек, тәуелсіз дизайн элементтерін қалай анықтау керек және сіздің стиліңізге сәйкес дизайнды қалай өзгертуге болады.

Б қосымшасының материалы сайт негізінде жасалған: Сабақ-кейс «Ақпараттық технологиялар. Microsoft office publisher бағдарламалары. Өз жарияланымдарын жасау. «Таңдау»Буклеті. - URL: https://xn--j1ahfl.xn--p1ai/library/urokkejs_po_teme_informatcionnie_tehnologii_prilozhe_150354.html.

1 жарияланым дайындау

Жасалған жарияланымның түрін таңдағанда, Microsoft Publisher жүйесінде қол жетімді дайындамалардың эскиздері, мысалы, осы бюллетеньдердің эскиздері көрсетіледі. Әзірлемелердің бірінің негізінде жарияланымды әзірлеу үшін оның эскизін басу жеткілікті.

Жарияланымның кез келген түріне дайын кәсіби дайындамалар саны көп. Бастау үшін ұнаған өнімді ашыңыз.

Басылымның дайындалуы ашылғаннан кейін, сіз толтырғыштың мәтіні мен суреттерін мазмұныңызбен ауыстырасыз. Сондай-ақ, түс сызбасын және қаріптік сызбаны өзгертуге, макет элементтерін жоюға немесе қосуға және жарияланым нақты ұйымның стилін немесе қызмет түрін дәл көрсету үшін кез келген басқа да қажетті өзгерістерді орындауға болады.

2 Тәуелсіз, жылжитын элементтер

Microsoft Publisher бағдарламасында жасалған барлық жарияланым элементтері, соның ішінде мәтін блоктары бір-біріне байланысты емес. Кез келген элементті қажетті жерде орналастыруға болады және әр элементтің өлшемін, нысанын және сыртқы түрін басқару мүмкіндігі бар.

Мысалы, сол жақта орналасқан бюллетень бірінші бетінде 23 тәуелсіз элемент бар: 16 мәтіндік элементтер және 7 графикалық элементтер, жалпы тақырып, колонканың сол жақ шетін анықтайтын сызықтар және сурет құрайтын өрістерді қоса алғанда.

Осы элементтердің кез келгені тәуелсіз болғандықтан, олардың әрқайсысымен жеке жұмыс істеуге болады. Мысалы, бағанды анықтайтын сызықтың өлшемі мен түсі өзгерсе, бұл жалпы тақырыпқа әсер етпейді. Немесе, егер қаріп өлшемі мен бюллетень тақырыбының түсі өзгерсе, басқа тақырыптар мен негізгі мәтін өзгеріссіз қалады.

3 Өзіңізді тексеріңіз

Материалды қалай түсінгеніңізді тексеру үшін келесі тест өтіңіз.

Сіз дизайнер болмасаңыз да, Publisher бағдарламасының көмегімен кәсіби деңгейдегі жарияланымдарды ала аласыз. Мұны қалай түсіндіруге болады?

1 Publisher бағдарламасын сатып алған кезде кәсіби дизайнермен тегін кеңес алу құқығы беріледі.

2 Microsoft Publisher бағдарламасы кәсіби жарияланымдарды дайындау дизайнерлері жасаған басылымдарды қамтиды.

Publisher макетімен жұмыс істеу мүмкіндіктері неге өте икемді деп сипаттауға болады?

1 Microsoft Publisher арқылы жасалған жарияланымдарда мәтін блоктарын қоса алғанда, кез келген элемент басқа элементтерге қарамастан қозғалуы, пішімдеуі және өзгертілуі мүмкін.

2 Publisher-да брошюралар, бюллетеньдер, веб-тораптар және т.б. қоса, көптеген түрлі басылым түрлерін қолдау қамтамасыз етіледі.

4 Өрістерді пайдалану

Бюллетень және есеп парақта орналастырылған мәтіндік өрістерді қамтиды.

Бюллетеньде әрбір баған жеке мәтіндік өріс болып табылады, бұл ретте тест өрістері мәтіннің бір бағанадан келесіге жылжуы үшін жалғанады.

Екінші жағынан, есеп бүкіл бетті алатын бір үлкен мәтіндік өрістен тұрады.

5 Мәтінді қосу

Жаңа мәтін өрісін қосу үшін:

Нысандар құралдар тақтасындағы мәтін өрісі түймешігін басыңыз. (Publisher ашылғанда, құралдар тақтасы әдепкі бойынша Microsoft Publisher терезесінің сол жағында тігінен орналасады.)

Жасаңыз бетінде тік төртбұрыш, орындап рәсімін тасу.

Мәтінді клавиатурадан жасалған мәтін өрісіне (дөңгелек таңбалармен қоршалған) енгізіңіз.

Жарияланым Publisher әзірлемелерінің бірінің негізінде жасалған болса да, мәтіннің толық жаңа блогын қосу қажет болуы мүмкін.

Жаңа мәтінді қосу екі қадамға орындалады:

1 Алдымен мәтін контейнері болып табылатын жаңа мәтін өрісі жасалады.

2 Содан кейін қажетті мәтін енгізіледі.

Мәтін өрісін жасай отырып, оның нақты орналасуы мен өлшемдері туралы алаңдамаңыз. Кез келген уақытта мәтіндік өрісті еркін орынға (немесе одан тыс) жылжытуға болады, сонымен қатар мәтіндік өрістің өлшемін өзгертуге болады.

Төменде келтірілген Б.1-кестесінде мәтін өрісін өзгертудің үш қарапайым тәсілі көрсетілген, ол бетте жасалғаннан кейін.

Б.1 – кестесі. Мәтін өрісін өзгерту тәсілдері.

Мақсаты: Мәтін блогын жылжыту	
Бастапқы әрекет	Меңзерді мәтін өрісінің шекарасына орнатыңыз.
Келесі әрекет	Көрсеткіш крест көрсеткі түрін қабылдаған кезде, тінтуір түймесін басып, өрісті сүйреңіз.
Мақсаты: Мәтін өрісінің өлшемін өзгерту	
Бастапқы әрекет	Мәтін өрісін нұқып, меңзерді дөңгелек таңбалардың бірінде орнатыңыз
Келесі әрекет	Көрсеткіш екі бағытты көрсеткі түрін қабылдаған кезде, тінтуір түймесін басып, өріс шекарасын сүйреңіз.
Мақсаты: Мәтін өрісін бұру	
Бастапқы әрекет	Мәтін өрісін нұқып, жасыл бұрылыс таңбашасына көрсеткіш орнатыңыз.
Келесі әрекет	Көрсеткіш дөңгелекшенің түрін қабылдаған кезде, тінтуір түймесін басып, маркерді қажетті бұрылыс бағытына сүйреңіз.

Кеңес. Мәтін өрісінің өлшемдері өзгерген кезде мәтіннің бөлігі өзгертілген өрісте орналастырылмауы мүмкін. Жарияланымда мәтін өрістерінің өлшемін өзгерту үшін, Publisher-ге мәтін өлшемін автоматты түрде өзгертуді қосып, мәзірден **Мәтін** пішімі **мен ені** бойынша автоматты түрде таңдаңыз.

6 Өзіңізді тексеріңіз

Материалды қалай түсінгеніңізді тексеру үшін келесі тест өтіңіз.

Publisher мәтінінің мәтін процессорындағы мәтіннен айырмашылығы неде?

1 Publisher мәтіннің әрбір блогы мәтіндік өріс деп аталатын өзгермелі өлшемдері бар жылжымалы контейнерде болады.

2 Publisher жарияланым нөлден ешқашан құрылмайды. Әзірленген Жарияланымдар дайын үлгілерге негізделеді, онда беттерінде толтырғыш мәтіні орналастырылған.

«Жалғасы» ескертулерін байланысты мәтін өрістеріне қалай қосуға болады?

1 Бірінші мәтін өрісінің төменгі жағында «жалғасы бетте...» деген хабарламаны теру, ал екінші мәтін өрісінің жоғарғы жағында «басы бетте...»деген хабарламаны теру қажет.

2 Барлық байланысты **мәтін өрістерін басып, пішім мәзірінен** мәтін өрісі **қойындысына кіру үшін** мәтін өрісі **тармағын таңдаңыз.**

7 Рамкаларды пайдалану

Сурет термині мынадай графикалық элементтерді қоса алғанда, әртүрлі графикалық форматтар мен графика көздерін белгілеу үшін пайдаланылады:

– тіктөртбұрыш, шеңбер, көрсеткі, сызық немесе автофигура;

– GIF (Graphics Interchange Format), JPEG (Joint Photographic Experts Group), BMP (Bitmap), WMF (Windows Metafile Format), TIF (Tagged Image File Format) және PNG (Portable Network Graphics);

– суреттер жинағы;

– сандық фотоаппаратпен түсірілген сканерленген фотосуреттер немесе суреттер.

Publisher мәтініндегі барлық мәтін мәтіндік өрістер деп аталатын **ерекше контейнерлерде орналасқан.** Осылайша, әрбір сурет **Рамка** деп аталатын контейнерде орналасады. Рамкалар сізге мәтін үстіндегі Мәтін өрістері сияқты суреттерді бақылау береді. Суретті мәтін өрісін қоса алғанда, беттің қажетті орнына орналастыра аласыз, оның өлшемі мен түрін өзгерте аласыз.

Бұл сабақта жарияланымдарға суреттерді қалай қосу, оларды қалай жылжыту және олардың өлшемін өзгерту, суреттердің түрін қалай өзгерту және суреттің айналасында мәтінді орналастыру тәсілін қалай бақылау керектігі айтылады.

8 Жаңа суретті қосу

Жарияланымға жаңа суретті қосудың екі жолы бар:

– Суретті өзгерту пәрменімен бар жақтауда **толтырғышты ауыстыру.**

– Сурет рамкасы түймесі арқылы жаңа рамканы жасау және оған суретті қою.

Екі жағдайда да бірінші қадамда жаңа суреттің көзі таңдалады.

1 **Суреттер жинағы**

Тапсырмалар аймағы ашылады, сурет салу үшін табуға болатын суреттер жинағы.

2 **Файлдан**

Қажетті графикалық файлды таңдауға болатын суретті қосу тілқатысу терезесі ашылады.

9 Суретті жылжыту және оның өлшемін өзгерту

- Сурет өлшемін өзгерту суретті үлкейтуге немесе азайтуға мүмкіндік береді.

- Кесу суреттің қажетсіз бөліктерін жою немесе суреттің қалған бөлігіне назар аудару үшін орындалады.

Сурет жарияланым бетіндегі шеңберге қойылғаннан кейін Б кестесінде сипатталған әрекеттерді орындай отырып, оның орналасқан жері мен өлшемдерін өзгертуге болады.

10 суреттің сыртқы түрін өзгерту

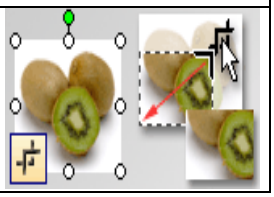
Суреттің сыртқы түрін өзгерту үшін суретті басқару панелін қалай пайдалану керектігін көру үшін жоғарғы екі бетті салыстырыңыз.

- Жоғарғы суретте оның шеңберінің айналасында түсті шекара қосылған.

- Төменгі суретте түстер өзгертілді және сурет рамкасына түсті фон қосылды.

Сурет жарияланым бетіндегі шеңберге қойылғаннан кейін Б.3 кестесінде сипатталған әрекеттерді орындай отырып, оның сыртқы түрін өзгертуге болады.

Б.2 – кестесі. Суретпен манипуляциялар

Мақсаты: Суретті жылжыту		
Орындалатын әрекеттер	Суретті жаңа орынға сүйреңіз	
Мақсаты: Бастапқы пропорцияларды сақтай отырып сурет өлшемін өзгерту		
Орындалатын әрекеттер	SHIFT пернесін басып, бұрыштық таңбаны сүйреңіз	
Мақсаты: Қажетсіз бөліктерді жою үшін суретті кесу		
Орындалатын әрекеттер	**Сурет** құралдар тақтасындағы кесу түймешігін басыңыз. Кесу құралының көрсеткішін қара кесу маркеріне орнатыңыз және оны сүйреңіз	

Б.3– кестесі. Суреттің сыртқы түрін өзгерту

Мақсаты: Түсті немесе көркем шекараны қосу	
Орындалатын әрекеттер	**Сурет пішімі түймешігін басып,** түс және сызық қойындысында орнатуларды **пайдаланыңыз.**
Мақсаты: Түсті өңді қосу	
Орындалатын әрекеттер	**Сурет пішімі түймешігін басып,** түс және сызық **қойындысында орнатуларды пайдаланыңыз.**
Ескерту. Түсті фон тек мөлдір аймақтардағы суреттерде көрінеді, әйтпесе барлық жақтаудың бояуын орындамаңыз.	
Мақсаты: Суретті бояу	
Орындалатын әрекеттер	**Сурет пішімі түймешігін басыңыз** және сурет қойындысындағы орнатуды **пайдаланыңыз.**
Мақсаты: Контраст пен жарықтықты өзгерту	
Орындалатын әрекеттер	Контраст немесе жарықтық түймелерін басыңыз: **Контрасты үлкейту** **Контрасты азайту** **Жарықтығын арттыру** **Жарықты азайту**

11 Сурет айналасында мәтіннің ағуын басқару

Жоғарыда келтірілген мысалдар мәтінмен ағудың стандартты нұсқаларын көрсетеді:

- Жоғарғы және төменгі шеті бойынша. Мәтін суреттің жоғарғы жиегінде үзіледі және раманың төменгі жиегінен кейін жалғасады.

- Сұлбасы бойынша. Мәтін шеңбердің айналасында емес, сурет сұлбасының айналасында ағады.

- Жиектеме айналасында. Мәтін суреттің айналасында емес, шеңбердің айналасында ағады.

- Жоқ. Мәтін сурет болмаған жағдайда орналастырылады.

Сурет айналасында мәтіннің ағуын басқара отырып, суреттер мен мәтіндердің өзара орналасу опцияларын орнатуға болады.

Мәтінмен ағу режимін таңдау үшін, сурет құралдар тақтасындағы мәтін ағу **түймешігін басыңыз.**

12 Өзіңізді тексеріңіз

Материалды қалай түсінгеніңізді тексеру үшін келесі тест өтіңіз.

Microsoft Publisher бағдарламасындағы мәтін мен суреттердің негізгі ұқсастығы неде?

1 **Сыртқы түрі мен мәтін және суреттер сурет құралдар тақтасындағы түймелердің көмегімен өзгереді.**

2 Мәтін және суреттер контейнерлердің ішінде болады, онда орналасқан жерін, өлшемдерін және пішімдеуді өзгертуге болады.

Толтырғыштарды өз суреттерімен қалай тез және оңай ауыстыру керек?

1 **Сурет құралдар** тақтасындағы сурет пішімі **түймешігін басыңыз.**

2 Суретті тінтуірдің оң жағымен басып, пәрменді таңдаңыз. **Суретті өзгерту.**

В қосымшасы

Тапсырма: Microsoft Publisher бағдарламасымен жұмысты талдау

Сұрақтарға жауап беріңіз:
1 Бағдарламада қандай функциялар бар?
2 Microsoft Publisher бағдарламасының құралдарын атаңыз.
3 Бұл бағдарлама сіздің оқуыңызда несімен көмектесе алады?