

«Астана медицина университеті» КеАҚ

ӘӨЖ: 615.15:614.2:378.6

ХПК: G06Q50/20, G16H40/00

Имашева Фариза Темурболатқызы

**ЖОҒАРЫ ФАРМАЦЕВТИКАЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ
БАСҚАРУ МӘДЕНИЕТІ**

7М10104 – «Фармация»

Медицина ғылымдарының магистрі академиялық дәрежесін алуға
арналған диссертация

Ғылыми жетекшісі:

фарм.ғ.д., профессор Арыстанов Ж.М.

Рецензент:

PhD, қауымдастырылған профессор Жакипбеков К.С.

Астана 2024 ж

МАЗМУНЫ

<u>НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР</u>	3
<u>АНЫҚТАМАЛАР</u>	4
<u>БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАртуЛАР</u>	5
<u>КЕСТЕЛЕР</u> <u>МЕН</u> <u>СУРЕТТЕР</u>	6
<u>ТІЗІМІ</u>	
<u>КІРІСПЕ</u>	8
<u>1 Тарау</u> <u>ЖОҒАРЫ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНДЕ БАСҚАРУ МӘДЕНИЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ӘДІСТЕМЕЛІК НЕГІЗДЕРІ</u>	11
<u>1.1</u> <u>Жоғары білім беру жүйесіндегі басқару мәдениеті: түсінігі, анықтамасы, түрлері және сипаттамасы</u>	11
<u>1.2</u> <u>Басқару мәдениетінің білім беру жүйесін басқару процесіндегі маңызы, рөлі және атқарылатын функциялары</u>	18
<u>1.3</u> <u>Фармацевтикалық жоғары білім беру жүйесімен мәдениеттің қалыптасу кезеңдері</u>	24
<u>1.4</u> <u>Шет елдік және отандық жоғары фармацевтикалық білім беру жүйелерінің құрылымы</u>	30
<u>1.5</u> <u>Фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениеті</u>	39
<u>2 Тарау</u> <u>ЗЕРТТЕУ МАТЕРИАЛДАРЫ МЕН ӘДІСТЕРІ</u>	42
<u>3 Тарау</u> <u>БОЛАШАҚ ФАРМАЦЕВТИКАЛЫҚ МАМАННЫҢ БАСҚАРУ МӘДЕНИЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫ КОНЦЕПТУАЛДЫ ӘДІСТЕМЕЛІК ТҰРҒЫДА НЕГІЗДЕУ</u>	46
<u>3.1</u> <u>Студенттердің – болашақ фармацевт мамандардың басқару мәдениеті негіздерін қалыптастыру және дамыту</u>	46
<u>3.2</u> <u>Болашақ фармацевт мамандардың басқару мәдениетін қалыптастыру қажеттілігін негіздеу мақсатында жүргізілген сауалнама нәтижесі</u>	49
<u>3.3</u> <u>Студенттердің – болашақ фармацевт мамандардың басқару мәдениетін қалыптастыру моделі</u>	56
<u>3.4</u> <u>«Фармация» мамандығы бакалавриатының оқу бағдарламасына «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәнін енгізудің әдістемелік негіздемесі</u>	63
<u>ҚОРЫТЫНДЫ</u>	78
<u>ТҮЙІН</u>	80
<u>ТӘЖІРИБЕЛІК ҰСЫНЫСТАР</u>	82
<u>ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ</u>	83
<u>ҚОСЫМША А</u>	90
<u>ҚОСЫМША Ә</u>	93

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Осы диссертацияда мынадай нормативтік-заңнамалық құжаттарға сілтемелер пайдаланылды:

- МЕМСТ 7.32- 2017. Ақпарат, кітапхана және баспа ісі бойынша стандарттар жүйесі. Ғылыми-зерттеу жұмысы туралы есеп. Рәсімдеу құрылымы мен ережелері.

- Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 7 шілдедегі № 360-VI ҚРЗ Кодексі.

- «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚРЗ.

- «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне жоғары оқу орындарының академиялық және басқару дербестігін кеңейту мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2018 жылғы 4 шілдедегі № 171-VI ҚРЗ.

- Мемлекеттік жастар саясаты туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 9 ақпандағы № 285-V ҚРЗ.

- «Денсаулық сақтау саласында білім беру бағдарламалары бойынша оқыту құнын қалыптастыру әдістемесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің міндетін атқарушы 2021 жылғы 19 қаңтардағы № ҚР ДСМ-6 бұйрығына өзгерістер енгізу туралы Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2023 жылғы 12 желтоқсандағы № 171 бұйрығы.

- «Денсаулық сақтау саласындағы мамандықтар мен мамандандырулар номенклатурасын, денсаулық сақтау қызметкерлері лауазымдарының номенклатурасы мен біліктілік сипаттамаларын бекіту» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 21 желтоқсандағы № ҚР ДСМ-305/2020 бұйрығы.

- «Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласын дамытудың 2026 жылға дейінгі тұжырымдамасы» 2022 жылғы 24 қарашадағы № 945 қаулысы.

АНЫҚТАМАЛАР

Осы диссертацияда тиісті анықтамалары бар келесі терминдер қабылданады:

Әлеуметтік-психологиялық әдістер еңбек - ұжымында кездесетін жеке қарым-қатынастар байланысына әсер ететін арнайы әдістердің жиынтығы.

Басқару этикасы - бұл жалпы білім беру ұйымының қызметкерлерімен қарым-қатынаста басқарушының жұмыс ережелерінің жиынтығы.

Басқару мәдениеті – бұл ұйымның барлық мүшелері бөлісетін негізгі құндылықтар, сенімдер, жария етілмеген келісімдер мен нормалардың жинағы.

Инновациялық процесс — білім беру процесіне тұрақты жаңа элементтер кіргізетін, жүйенің бір жағдайдан екінші жағдайға көшуіне апаратын жаңалық, жаңадан ендірілетін әрекет.

Кадрлар – кәсіпорынның, мемлекеттік мекемелердің, қоғамдық ұйымдардың квалификациялы қызметкерлерінің негізгі құрамы.

Кадр жұмысы - кадр саясатының мақсаты мен принциптерін жүзеге асыруды қамтамасыз етудің нышандары, тәсілдері, бағыттары мен шарттары.

Когнитивті компонент - қарым-қатынастың жалпы заңдылықтарын білу; қарым-қатынас құрылымдары, коммуникативті, интерактивті және перцептивті аспектілерді жүзеге асырудың ерекшеліктері.

Маманның кәсіби басқару мәдениеті – жинақталған басқарушылықта көрініс тапқан ішкі әлеуметтік басқару тәжірибесі.

Муниципалдық қызмет – жергілікті өзін-өзі басқару органдарында тұрақты негізде өз өкілеттіктерін орындау жөніндегі кәсіптік қызмет.

Оқыту – қызметкерлердің өздерінің қазіргі міндеттерін орындауын жақсарту үшін тиісті оқыту қуатымен қамтамасыз ету.

Ұйымдастырушы - әкімшілік әдістері - еңбек тәртібінің қажеттілігін, жауапкершілігі, адамның белгілі бір ұйымда тікелей директивалық нұсқауларға негізделген жағдайларда еңбек ету керек екенін түсінген саналы мотивке бағытталған.

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТАУЛАР

UMS – Ғалымдар мен магистрлер университеті

PhD – Философия докторы

АҚШ – Америка құрама штаттары

ӘБП – Әкімшілік басқару персоналы

БАФ – Біліктілікті арттыру факультеті

ББЖ – Білім беру жүйесі

БББ – Білім беру бағдарламасы

БҒСБК – Білім және ғылым саласындағы бақылау комитеті

БҒМ – Білім және ғылым министрлігі

БҒДМ – Білім және ғылымды дамытудың мемлекеттік бағдарламасы

ДСМ – Денсаулық сақтау министрлігі

ЕО – Еуропалық одақ

ЖОО – Жоғарғы оқу орны

КеАҚ – Коммерциялық емес акционерлік қоғам

КБМ – Кәсіби басқару мәдениеті

ҚР – Қазақстан Республикасы

ҚР БҒМ – Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі

КЕСТЕЛЕР МЕН СУРЕТТЕРДІҢ ТІЗІМІ

<u>Кесте 1</u>	<u>Әлеуметтік - мәдени ортаның сипаттамалары.....</u>	26
<u>Кесте 2</u>	<u>Зерттеу бағдарламасы.....</u>	42
<u>Кесте 3</u>	<u>Сауалнамаға қатысушылар саны.....</u>	44
<u>Кесте 4</u>	<u>Сұрауға қатысқан Фармация мектебінің оқытушылармен студенттері.....</u>	49
<u>Кесте 5</u>	<u>Сұрауға қатысқан Фармация мектебінің студенттерін курс бойынша бөлу, %.....</u>	49
<u>Кесте 6</u>	<u>Сұрауға қатысқан Фармация мектебінің студенттерін курс бойынша бөлу, %.....</u>	49
<u>Кесте 7</u>	<u>Болшақ фармацевттердің басқару мәдениетін қалыптастырудың кезеңдері мен тиісті мақсаттары.....</u>	63
<u>Кесте 8</u>	<u>Элективті пәннің тақырыптық жоспары.....</u>	69
<u>Сурет 1</u>	<u>Басқару мәдениетін қарастыру аспектілері.....</u>	23
<u>Сурет 2</u>	<u>Фармацевттің кәсіби қызмет түрлері.....</u>	36
<u>Сурет 3</u>	<u>Сауалнаманың сыртқы көрінісі.....</u>	45
<u>Сурет 4</u>	<u>Сұрақтың жауаптарын бөлу: Сіз басқару мәдениеті ұғымымен таныссыз ба?.....</u>	50
<u>Сурет 5</u>	<u>Сұрақтың жауаптарын бөлу: Сіздің ойыңызша басқару қабілетіне қажетті білім мен дағды қандай?.....</u>	50
<u>Сурет 6</u>	<u>Сұрақтың жауаптарын бөлу:Сіздің ойыңызша, ең алдымен қай қызметкерлер басшылық лауазымға лайықты?.....</u>	51
<u>Сурет 7</u>	<u>Сұрақтың жауаптарын бөлу: Сіз университеттің басқару жүйесіне қанағаттанасыз ба?.....</u>	51
<u>Сурет 8</u>	<u>Сұрақтың жауаптарын бөлу: Сіздің ойыңызша университеттің басқару мәдениетіне не кіреді?.....</u>	52

<u>Сурет 9</u>	<u>Сұрақтың жауаптарын бөлу: Сіз университеттің фармацевтикалық білім беру жүйесіне қанағаттанасыз ба?.....</u>	52
<u>Сурет 10</u>	<u>Сұрақтың жауаптарын бөлу: Сізге кәсіби білім алуыңызға кедергі келтіретін факторлар бар ма?.....</u>	53
<u>Сурет 11</u>	<u>Сұрақтың жауаптарын бөлу: Оқытудың қай түрі сізге ыңғайлы?.....</u>	53
<u>Сурет 12</u>	<u>Сұрақтың жауаптарын бөлу: Болашақта кәсіби біліміңіз бен қабілеттіңізді пайдалана отырып фармация мамандығының қай саласында жұмыс істегіңіз келеді ?.....</u>	54
<u>Сурет 13</u>	<u>Сұрақтың жауаптарын бөлу: Болашақта Фармация мамандығы бойынша кәсіби біліміңізді жалғастыруды жоспарлайсыз ба?.....</u>	54
<u>Сурет 14</u>	<u>Сұрақтың жауаптарын бөлу: Фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениетін жақсарту керек деп санайсыз ба?.....</u>	55
<u>Сурет 15</u>	<u>Сұрақтың жауаптарын бөлу: Басқару мәдениетін жақсарту үшін қандай шаралар қабылдаған дұрыс деп санайсыз?.....</u>	55
<u>Сурет 16</u>	<u>Сұрақтың жауаптарын бөлу: «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пән ретінде енгізілгенін қалайсыз ба?.....</u>	56
<u>Сурет 17</u>	<u>Болашақ фармацевт мамандарының басқару мәдениетін қалыптастыру процесінің әдістемелік негізі – модельі.....</u>	57
<u>Сурет 18</u>	<u>Басқару құзыреттілігі дөңгелегі.....</u>	72

КІРІСПЕ

Жұмыстың өзектілігі. Қазақстан Республикасындағы жүргізіліп жатырған өзгерістер мемлекеттің әлеуметтік саясатының маңызды бөлігі болып саналатын жоғары кәсіби білім беру саласына өз әсерін тигізуде. Жаңа білім беру стандарттарының қабылдануы елімізде фармацевтикалық білім берудегі қолданыстағы нормативтік және әдістемелік базалардың жаңартылуын талап етті. Атап айтқанда, фармацевтикалық білім беруді ұйымдастырудың тиімді басқару жүйесін іздестіру, дәстүрлі және жаңа өзгерістерді енгізуде теңдікті қамтамасыз ету заманауи білім беру кеңістігі шеңберінде ғалымдар мен оқытушылардың фармацевтикалық білім беру жүйесін дамытудағы қосатын үлестерін еселендіруге ықпал етуде. Қазақстан Республикасының еуропалық академиялық кеңістікке кіруі барлық отандық жоғары білім беру жүйесін, оның ішінде фармацевтикалық білім беруді дамытуды модернизациялаудың жаңа сатысын ашты. Осыған байланысты білім беру кеңістігінің жаңа жағдайда дамуына сәйкес фармацевтикалық мамандарды даярлау концепциясын ғылыми негіздеудің қажеттілігі туындады.

Бұл жағдайда кәсіби фармацевтикалық білім беруді тиімді басқару процесі өзекті мәселеге айналды. Сонымен қатар атап өтетін жағдай, фармацевтикалық білім беру және еліміздегі жалпы жоғары білім беру жүйесі

нәтижесінде қоғамның интеллектуалды әлеуетінің қалыптасу деңгейіне әсер етеді.

Аталған жағдайда фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениеті мәселесі ерекше мәнге ие, себебі зерттеушілер тарапынан бұған дейін көңіл бөлінбеген.

Басқару мәдениеті – сырттай көрінбейтін, өте терең көрініс. Жоғары білім беру жүйесіндегі басқару мәдениеті - басқарушылық білімнің, қабілет пен тәжірибенің, сонымен қатар көшбасшылық пен кәсіби маңызды қасиеттердің кешенін құрайтынын ескерсек, заманауи фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениетін кәсіби, әлеуметтік, психологиялық және педогогикалық тұрғыдан зерттеу ұсынылып отырған тақырыптың өзектілігін көрсетеді.

Зерттеу мақсаты: жоғары фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениетін қалыптастыру, дамыту және одан әрі жақсарту шараларын анықтау.

Зерттеу міндеттері:

- жоғары білім беру жүйесінде басқару мәдениетінің қалыптасуының теориялық, әдістемелік және ғылыми негіздерін зерделеу, талдау;
- «фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениеті» түсінігін анықтау;
- жоғары фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениетін қалыптастырудың сатыларын айқындау;
- фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениетінің құрылымын анықтау;
- кәсіби фармацевтикалық білім берудің инновациялық дамуы жағдайында басқару мәдениетін жақсарту шараларын анықтау.

Зерттеу объектісі: «Астана медицина университеті» Фармация факультетіндегі білім алушылар, оқытушылар құрамы.

Зерттеу әдістері: теориялық талдау әдісі, сауалнама жүргізу, бақылау, нормативтік құжаттарды және салыстырмалы талдау әдістері.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы:

Фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениетіне алғаш рет анықтама берілді. Студенттердің - болашақ фармацевт мамандардың басқару мәдениетін қалыптастыру моделі құрастырылды. «Фармация» мамандығы бакалавриатының оқу бағдарламасына «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәнін енгізудің әдістемелік негіздемесі жасалды. Фармация мамандығы студенттері – болашақ фармацевт мамандарының басқару мәдениеті туралы білімдері мен дағдыларын қалыптастыру мақсатында бакалавриаттың оқу бағдарламасына «Басқару мәдениетінің негіздері» элективтік пәнді енгізу ұсынылып, аталған элективтік пәннің жұмыс бағдарламасы (силлабусы) әзірленді.

Зерттеудің тәжірибелік маңыздылығы:

Жұмыстың барысында жасалынған жоғары фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениетін қалыптастырудың әдістемелік негізі медицина

университенің басқару және білім беру жүйесінің қызметіне қосылуға ұсынылады

Зерттеу базасы:

- «Астана медицина университеті» КеАҚ фармацевтикалық пәндер кафедрасы, Астана қ.

Қорғауға шығарылатын негізгі ережелер:

- Жоғары білім беру жүйесінде басқару мәдениетінің қалыптасуының теориялық, әдістемелік және ғылыми негіздерін зерделеу, талдау;

- «Фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениеті» түсінігінің анықтамасы, қалыптасу сатылары мен құрылымы;

- Оқу жоспарына элективті пәнді енгізудің қажеттілігі мен тиімділігіне қатысты студенттер мен оқытушылардың пікірлерінің талдау нәтижесі.

- Студенттердің – болашақ фармацевт мамандардың басқару мәдениетін қалыптастыру моделі;

- «Фармация» мамандығы бакалавриатының оқу бағдарламасына «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәнін енгізудің әдістемелік негіздемесі;

- «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәнінің силлабусы.

Диссертацияның көлемі және құрылымы:

Диссертация жалпы 89 беттен, кіріспе, зерттеу әдістері мен материалдары, тәжірибелік бөлімдерден, қорытынды, түйін, тәжірибелік ұсыныстар мен қосымшалардан тұрады. Пайдаланылған әдебиет саны 113.

Кіріспеде тақырыптың өзектілігі негізделген, мақсаты мен зерттеу міндеттері құрастырылған, зерттеудің ғылыми жаңалығы мен тәжірибелік маңыздылығы, қорғауға шығарылатын негізгі ережелері көрсетілген.

Бірінші бөлімде әдебиеттік шолу жүргізілген. Соның ішінде 1.1 бөлімде басқару мәдениетінің түсінігі, құрылымы, функциясы мен түрлеріне тоқталған. Ал 1.2 бөлімде басқару мәдениетінің білім беру жүйесін басқару процесіндегі маңызы, рөлі және атқарылатын функциялары жайлы деректер келтірілген. 1.3 бөлімде фармацевтикалық жоғары білім беру жүйесімен мәдениеттің қалыптасу кезеңдерін аталып өтілген. 1.4 бөлімде шет елдік және отандық жоғары фармацевтикалық білім беру жүйелерінің құрылымы жайлы жазылған. 1.5 бөлімде фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениетіне тоқталып өтілген.

Екінші бөлім зерттеу материалдары мен әдістері туралы жазылған.

Үшінші бөлімде зерттеудің нәтижелері талқылануға арналған. Соның ішінде 3.1 бөлімшесінде студенттердің кәсіби құзыреттілігін дамытуға элективті пәнді енгізудің әсерін және олардың фармацевтика саласындағы басқару мәдениетін дамыту шараларын талдауға арналған. Ал 3.2 бөлімінде болашақ фармацевт мамандардың басқару мәдениетін қалыптастыру қажеттілігін негіздеу мақсатында студенттер мен оқытушыларға жүргізілген сауалнама нәтижелері бойынша пікірлерге талдау жасалынған. 3.3 бөлімде студенттердің – болашақ фармацевт мамандардың басқару мәдениетін қалыптастыру моделінің құрылымы жайлы жазылған. 3.4 бөлімде «Фармация»

мамандығы бакалавриатының оқу бағдарламасына «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәнін енгізудің әдістемелік негіздемесі жайлы жазылған.

Қорытындыда жүргізілген зерттеулердің негізгі нәтижелері тұжырымдалған.

Диссертацияны апробациялау:

1) ҚР мемлекеттік сыйлығының лауреаты, фарм.ғ.д., фармацевтикалық пәндер кафедрасының профессоры Арыстанова Т.А. мерейтойына арналған «Замануи фармация: білім берудегі жаңа тәсілдер және өзекті зерттеулер» атты III Халықаралық ғылыми практикалық конференцияға мақала жарияланды (27 қазан 2023 ж.) – 27-29 б.

2) Ғылым жөніндегі кеңесі және «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ мен Абуали ибни Сино атындағы Тәжік мемлекеттік медицина университеті ұйымдастыруымен өткен «Биология, медицина және фармацияның дамуы» атты жас ғалымдар мен студенттердің IX халықаралық ғылыми конференциясына тезис шығарылды (8-9 желтоқсан 2022 ж.) – 108 б.

3) С.Ж.Асфендияров атындағы ҚазҰму ұйымдастыруымен өткізілген, профессор Р. Д. Дильбархановты еске алуға арналған « Фармацияның ғылыми мектебін қалыптастыру және дамыту перспективалары: ұрпақтар сабақтастығы» тақырыбындағы V Халықаралық ғылыми-практикалық конференциясына тезис жіберілді (30 маусым 2023 ж.) – 31 б.

4) «Молодежь и медицинские инновации: создание будущего сегодня» деп аталатын жас ғалымдар мен студенттер арасындағы XIX ғылыми-практикалық конференцияна баяндама жасалып, тезис жарияланды. «Абуали ибни Сино атындағы Тәжік мемлекеттік медицина университеті». (3 мамыр 2024 жыл) - 83-84 б.

5) «Қазақстан Фармациясы» ғылыми ақпараттық-талдау журналына мақала жіберілді. Басылым 2024 жылдың тамыз айында.

1 Тарау. ЖОҒАРЫ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНДЕ БАСҚАРУ МӘДЕНИЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ӘДІСТЕМЕЛІК НЕГІЗДЕРІ

(ӘДЕБИЕТТІК ШОЛУ)

1.1 Жоғары білім беру жүйесіндегі басқару мәдениеті: түсінігі, анықтамасы, түрлері және сипаттамасы

Басқару мәдениеті түсінігін белгілі бір жүйеге әсер ету арқылы оны жаңа деңгейге шығару немесе оны белгілі бір дәрежеде ұстап тұратын үрдіс деп қарастыруға болады.

Басқару мәдениеті әр түрлі элементтердің жиынтығы ретінде қарастырылады. Ғылыми зерттеулерде басқару мәдениеті түсінігі төменде көрсетілген жолдар бойынша анықталады:

- тиімді басқару үшін білім мен дағдылар жүйесі ретінде;
- негізделген құбылыстарды бағалаудың бекітілген нормалар жүйесі ретінде шешімдер қабылдап және мақсаттар қою арқылы [1].

Негізінде басқару мәдениеті негізі элементтері басқарылатын объект жайлы білім, даму баламалары, басқару үлгілері, тәсілдері, басқару әдістері және т.б. басқарудың өзінен және мазмұнынан тұратын жүйе болып табылады.

Жоғарыда айтылғандардың негізінде басқару мәдениеті бізге оның кәсіби қызметінің тәсілі ретінде ұсынылған, оның ішінде әлеуметтік тәжірибе, басқарушылық қызмет тәжірибесі, басқарушылық қызметке эмоционалдық және құндылық қатынасы, жеке тұлғаның этикалық нормаларын қамтиды.

Ғылыми зерттеулерде білім беру жүйесіндегі басқару мәдениеті жайлы деректер қарастырылған [2].

Соның ішінде Андреева Л.Д. зерттеуі бойынша басқару мәдениетін оқытушылардың мысалында қарастырып, осы арқылы оқытушының жеке тұлғалық қасиетін негізге ала отырып, басқару үрдісін жүзеге асыруға дайындығын сипаттаған. Білім беру жүйесіндегі басқару мәдениетінің құрылымының құрамдас бөлігі ретінде ақпараттық, операциялық және аксиологиялық, яғни басқарудың мәні жайлы, өзін - өзі басқару, басқару үрдісін жүзеге асырудағы тәжірибелік шеберлігі, педагогтың мотивациялық және құндылық мақсаты, өнегелік – этикалық аспектісін реттейтін құрылымдардан тұрады деп қарастырған [3].

Ал Тамарская Н.В. оқытушының басқару мәдениетінің үлгісін жасады. Оның айтуынша оқытушының басқарушылық мәдениеті үздіксіз кәсіби даму үрдісінде қалыптасады. Соның ішінде мектептен бастап оқу кезінде, яғни оқушы – болашақ оқытушы, мекемелердегі білім беру кезеңінде, яғни кәсіби білім беру (студент – болашақ оқытушы), білім беру ұйымдарындағы кәсіби қызмет кезеңде (оқытушы: тәрбиеші – мұғалім – оқытушы), біліктілікті арттыру және білім беру мекемесін басқару сатысында(оқытушы – білім беру ұйымының басшысы).

Тамарскаяның ойы бойынша басқару мәдениеті білім мен ептіліктің бірлескен комплексі деп санайды. Ол оқытушының жеке тұлға болып қалыптасу үрдісін сатылы қалыптастырады. Бұл дегеніміз басқару саласындағы білімге, басқарушылық дағдылар, басқарушылық функцияларға ие болу: мақсат қою, жоспарлау, ұйымдастыру, ынталандыру, бақылау. Басқару үрдісіне кіреді:

- 1) Өзін өзі басқару, яғни өзінің кәсіби қызметін басқару , кәсіби өсу, өз жұмысын ұйымдастыру, мақсат қоя білу, жоспарлауды және өзін-өзі бақылауды жүзеге асыру;

- 2) Басқару, яғни басшылықтың білім беру ұйымындағы оқу процесін басқару қызметінің үрдісінде;

- 3) Бірлескен басқару, яғни білім беру ұйымдарын басқаруға қатысу, әртүрлі бірлестіктердің қызметіне қатысу арқылы өзінің басқару функцияларын жүзеге асыру – басқармада, педогогикалық кеңесте, жалпы жиналыста және басқада осыған ұқсас білім беру ұйымдарындағы қоғамдық басқару [4].

Осипова И.Н. еңбегінде білім беру ұйымдарындағы басқару қызметінің негізгі компоненттерін атап өтті. Оларға:

- 1) Ақпараттық - аналитикалық – ақпаратты қалыптастыру (жинақтау, талдау, өңдеу, сақтау) негізгі блоктар бойынша;
- 2) Мотивациялық-мақсатты – іс-әрекеттің мақсаттарын анықтау;
- 3) Жоспарлау – болжау – жақын арадағы даму аймағын болжау, жоспарды іске асыру бойынша іс – әрекетті жүзеге асыру;
- 4) Ұйымдық – орындаушы – жұмыс жоспарын оңтайландыру бойынша жалпы басшылық;
- 5) Бақылау – бағалау - барлық негізгі бағыттарда бақылау әрекеттерін жасау;
- 6) Реттеу – түзетуші – берілген жоспар деңгейінде барлық бағыт бойынша реттеу және түзету жүргізу [5].

Ғылыми-әдістемелік дереккөздерінде, басқару тәжірибесін талдау және басқарушылық тәжірибе көрсеткендей, білім беру ұйымындағы басшының басқару мәдениеті әлеуметтік салаға қатысты мәдениеттің бір түріне жатады. Оның үш тәсілі бар:

- құндылық – материалдық және рухани құндылықтардың жиынтығы ретінде;
- қызмет – қызметтің ерекше тәсілі ретінде;
- тұлғалық – адамның негізгі күшін дамыту үрдісі мен оның шығармашылық тұрғыдан жүзеге асыруы.

Басқару мәдениетінің келесі құрамдастары ажыратылады: когнитивтік-операциялық, тұлғалық, мотивациялық және құндылық, және сондай-ақ олардың құрамдас бөліктері, атап айтқанда:

- когнитивті-операциялық компонент – білім беру жүйесін басқару және басқару мәдениетін қалыптастыруға қажетті дағдылар;
- тұлғалық – кәсіби арнайы сапалар жүйесі, көшбасшылық стилін қамтамасыз ету;
- мотивациялық - бұл қажетті мотивтер мен құндылықтар жүйесін тиімді басқару [6].

Білім беру ұйымдарындағы басшылықтың басқару мәдениетінің тиімділігін дамыту үшін жоғарыдағы көрсетілген шарттармен көрсетілген компоненттерді жүзеге асыру, соның ішінде бақылау, мақсат қою, жоспарлау, ұйымдастыру және мотивация секілді компоненттерді сақтау керек [7].

Басқару мәдениеті - саланың, қызметтің және маманның дамуындағы алғы шарты болып табылады.

Басқару мәдениетін қалыптастыру қажетті, күрделі және оған әсер ететін көптеген объективті және субъективті, кейде көп бағытты факторлармен байланысты қайшылықты процесс, атап айтқанда: қоғамның мәдени даму деңгейі, кәсіби даму деңгейі, қоғамның мәдени-тарихи ерекшеліктері, үздіксіз кәсіптік әлеуметтік білім беру субъектілерінің өзіндік ерекшелігі [8].

ЖОО жағдайында болашақ маманның басқару мәдениетін қалыптастырудың айқындаушы факторы – жоғары білім беруді дамытудың ерекшелігі мен болжамдық бағыттары болып табылады [9].

Білім беру бағдарламаларын құрастыру барысында жоғары оқу орындарындағы әлемдік білім беру үрдістерін ескеру қажет, оларға мыналар жатады:

- Жоғары білім берудің типтері мен түрлерінің кең диверсификациясы, оның көп нұсқалылығы, әртүрлілігі және көпмоделілігі;

- Жоғары оқу орындарының дербестігі мен академиялық әділдігін арттыру. Олардың жауапкершілігін күшейтумен қатар, жоғары білім беру жүйесіне қайта құрулар мен жаңартулар еңгізу, олардың икемділігін, қабілеттілігін арттыру, басқа кезеңдермен және білім беру формаларындағы байланысты нығайту, әсіресе орта білімнен кейінгі;

- Тұрақты білім беру бағдарламаларының болашақ қажеттіліктерге жоғары білімнің сәйкестігін бейімдеу, арттыру;

- Студенттерге таңдаудың оңтайлы диапозонын қамтамасыз ету, жоғары білімнің рөлін күшейту білім алушылардың ұлттық, аймақтық, халықаралық және тарихи мәдениеттерді олардың алуан түрлілігі аясында түсінуге, түсіндіруге, сақтауға, таратуға және дамытуға дайындығын қалыптастыру;

- Студенттерді азаматтық рухта тәрбиелеуге және қоғам өміріне белсенді қатысуға, оларды дайындау бағыттын жүзеге асыру;

- Әлеуметтік серіктестік негізінде жоғары білімді дамытудың қажетті әлеуеттері мен стратегияларын қалыптастыру, жоғары білім мен қызметкерлердің жұмысы арасындағы байланысты кеңейту;

- Оқу пәндерінің когнитивтік дамуы мен коммуникация, шығармашылық және сыни талдау саласындағы дағдыларды меңгеру арасындағы тепе-теңдікті сақтау;

- Пәнаралық және бағыттық білім беру бағдарламаларына назар аударуды арттыру;

- Заманауи технологиялар мен білім беру қызметтерінің түрлеріне негізделген жаңа білім беру саласын дамыту [10].

Болашақ маманның басқару мәдениетін университет сатысында меңгерудің ерекшелігі – кәсіби мәдениетті зерттеу, басқару технологияларын меңгеру, ең алдымен әлеуметтік саладағы басқарушылық шешімдерді қабылдау және жүзеге асыру, субъективті оқу, тәрбиелік және кәсіптік қызметтегі өзара әрекеттесу сипаты, білім берудің кәсіби қызметін дамыту деп қарастыра аламыз.

Маманның басқару мәдениеті дегеніміз:

- Терең білімнің, әдістемелік тәжірибенің және шеберліктің болуы;

- Жоғары ұйымдастыру қабілеті және ұтқыр ойлау;

- Басқарудың заманауи ғылыми әдістерін жұмыста кеңінен қолдану;

- Оқиғалардың барысын болжау және жағдайды жылдам бағдарлау мүмкіндігі;

- Есептердің объективтілігі;

- Барлық құжаттар мен бұйрықтарды орындаушыларға жеткізудің уақтылылығы;

- Орындалуын жүйелі бақылау;

- Бастамалық және дербестік, сабырлылық, төзімділік;
- Кеңселік құжаттарды нақты әзірлеу және нақты орындау мүмкіндігі [11].

Басқару мәдениеті бастаманы, дербестікті, жаңашылдықты басқарудағы сабақтастық пен консерватизммен біріктіре білуді қамтиды.

Басқару мәдениеті – ұйымдастыруда, техникада, технологияда, әдістерде, стильде, басқарушылық жұмыс жағдайында, қызметкерлер арасындағы қарым-қатынаста, кадрларды оқытуда практикалық жетістіктердің деңгейі [12].

Басқару мәдениетінің келесі түрлері бар: ақпараттық, ұйымдастырушылық, әлеуметтік, экономикалық, әлеуметтік-психологиялық, құқықтық және техникалық.

Ақпараттық мәдениетке құжаттармен жұмыс істеу, жинақтау, ақпаратты өңдеу, сақтау, беру, құжаттардың нысандарын әзірлеу, типтік бланкілерді пайдалану қызметтері кіреді.

Ұйымдастыру мәдениеті қызметкерлердің (персоналдың) жұмыс орындарын ұйымдастыру, мәжілістерді, отырыстарды, кеңестерді дайындау және өткізу, бақылауды, тексеруді ұйымдастыру, келушілерді қабылдауды ұйымдастыру, ережелерді, нормаларды, стандарттарды әзірлеу және пайдалану, стандарттар мәдениетін сақтау секілді қызметтерді атқарады [13].

Әлеуметтік мәдениет басқару аппаратындағы өндірістік орта, үй-жайларды күтіп ұстау, қызметкерлердің жұмыс орындарында өзін – өзі ұстауы, персоналдың әлеуметтік қорғалуы секілді қызметтерді атқарады.

Экономикалық мәдениет кәсіпкерлік, басқару, шаруашылық серіктестік, қаржылық талдау мәдениеті секілді қызметтерден тұрады.

Әлеуметтік-психологиялық мәдениет - басшылар арасындағы қарым-қатынас мәдениетінен, басшылар және бағынушылар, іскерлік сөйлеу мәдениеті, телефон арқылы сөйлесу, іскерлік келіссөздер, іскерлік киім мәдениетінен тұрады [14].

Құқықтық мәдениет қызметкерлердің пайдалану және олардың құқықтарын қорғау, сарапшылар немесе «билік бөлігі» қолданыстағы заңнамаға сәйкестілігі секілді міндеттерден тұрады.

Техникалық мәдениет ұйымдастырушылық және техникалық бақылаулар пайдалануда қолданылады [15].

Валеева Е.О берген «мәдениет» ұғымының анықтамасына сүйене отырып, мәдениет төрт элементтен тұратын әлеуметтік тәжірибеде бейнеленген деп есептейді:

- 1) табиғат, қоғам, техника, адам туралы қоғам алған білім және қызмет әдістері;
- 2) қоғамға бұрыннан белгілі болғандарды жүзеге асыруда жеке тұлғалардың жинақталған тәжірибесі, іс-әрекеттің интеллектуалдық және практикалық әдістері;
- 3) жаңа мәселелердің шешімдерін іздеуге, шындықты шығармашылық түрлендіруге дайындықты қамтамасыз етуге арналған шығармашылық қызмет тәжірибесі;

4) адамдардың әлемге және бір-біріне эмоционалдық құнды қатынасының тәжірибесі, осы нормаларды сақтауға қатынас пен дағдылардың нормаларын білуді көздейтін эмоционалдық тәрбие тәжірибесі [16].

Маманның кәсіби басқару мәдениеті – жинақталған басқарушылықта көрініс тапқан ішкі әлеуметтік басқару тәжірибесі, әр түрлі түрлерін жүзеге асыруда маманның алған тәжірибелік басқару қызметі, шығармашылық басқару тәжірибесі, басқарушылық мәселердің шешімдерін іздеуге дайындықты қамтамасыз ету, сондай-ақ басқарушылық өзара әрекеттесу процесінде қатысу нормаларын білуді және осы нормаларды сақтау дағдыларынан тұратын құндылық тәжірибесі.

Басқару мәдениетін қалыптастыруда университет жағдайында оқыту мен тәрбиелеуде маңызды орын алады. Мәдени шеберлік тұлғааралық қарым-қатынас (қарым-қатынас нәтижесінде) және өзін-өзі тәрбиелеу түрінде жүзеге асырылуы мүмкін [17].

Қарастырылып отырған «басқару мәдениеті» феномені субъект ретінде әр түрлі тәртіптегі жүйелермен бір мезгілде байланысты болып шығады. Тұлға мәдениеті жүйесі, кәсіби мәдениет жүйесі субъект ретінде, басқару мәдениетіне қатысты метажүйелер, яғни жоғары дәрежелі жүйелер ретінде әрекет етеді. Процесске байланысты университеттегі біртұтас оқу процесі мен кәсіби іс-әрекет үдерісі болашақ маманының басқару мәдениетін қалыптастырады [18].

Грязнова Е. В ойынша «қалыптасу - адамның әлеуметтік болмыс ретінде барлық фактордың әсер етуі - экологиялық, әлеуметтік, экономикалық, идеологиялық, психологиялық және т.б.» деп санады [19].

Е.И.Холостова тұлғаның қалыптасуын «кең мағынада тәрбиелеу», яғни «адамның жеке тұлға болып қалыптасу процесіне қоғамның және отбасының мақсатты әсерлерінің де, қоршаған ортаның әртүрлі, көбінесе қарама-қайшы әсер етуі» деп түсінеді [20].

Харкевич М. В тұлғаның қалыптасу процесінің екі жағын қарастырды:

- 1) жеке тұлғаға тән кейбір қасиеттердің біртіндеп өзін-өзі дамытуы;
- 2) сыртқы әсердің, бағытталған және бағытталмаған тәрбиенің нәтижесі [21].

Көптеген педагогикалық және психологиялық зерттеулер екінші көзқарастың пайдасына куәландырады. Г.С. Батищев «адамды зат ретінде «жасауға», «мүсіндеуге», өнім ретінде, сыртқы әсердің пассивті нәтижесі ретінде қарауға болмайды, бірақ тек оны қызметке қосылуын шарттай алады, ол өзінің белсенділігін тудырады және тек осы өзінің механизмі арқылы - басқалармен бірлескен белсенді қарым – қатынас жасай алады, міне осы қызмет (еңбек және т.б.)» деп айтып өткен.

Әлеуметтік жұмыс қалыптасып келе жатқан тұлғаның белсенділігін ескере отырып, маманының кәсіби мәдениетін қалыптастыру мәселесін біртұтас көзқарас тұрғысынан қарастырады. Студент тұлғасының қалыптасуы – жүйеленген сатылы процесс, ал болашақ маманның кәсіби мәдениетін қалыптастыруда мәні зор [22].

Бірінші процесс – салыстырмалы түрде бағытталған әлеуметтену тұлға, екінші кәсіби әлеуметтену. Бұл процестер оқшауланып жүзеге асырылмайды, бірақ күрделі интеграцияда көрінеді.

Басқару мәдениеті жүйенің құрамдас бөлігі ретінде оның тұтастығын, ұйымдастыру және жетілуін анықтайды. Бұл фактор әлеуметтік және мәдени салаларды және сонымен бірге тұрақтылықты қамтамасыз етуді басқару, басқарушылық сабақтастықтың бір түрі ретінде, ақталған басқару жіптерін үзбеу, оң және теріс тәжірибелерді ескеру арқылы муниципалдық қызметкерлердің экономикада болып жатқан өзгерістерге барабар әрекет ету қабілетін көрсетеді. «Кәсіби басқару мәдениеті» терминінің көптеген синонимдері бар: мәдени басқару, еңбектің кәсіби және адамгершілік мәдениеті, кәсіби этика, кәсібилік және т.б [23].

Кәсіби басқару мәдениетінің өзіндік ерекшелігі бар, бұл оны ұйымдастырудың, дамудың өзіндік заңдылықтары бар салыстырмалы түрде тәуелсіз құбылыс ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

Ол шағын әлеуметтік топтардың біріндегі адамдардың мінез-құлқы мен қарым-қатынасын сипаттайды, бірақ сонымен бірге ол қоғамдағы барлық басқа құбылыстарға таралады [24].

Басқарудың кәсіби мәдениетіне үш түрлі анықтама беруге болады:

1) кәсіби мәдениет – адам әрекеті және үнемі даму үстіндегі процесс нәтижесінде пайда болатын құбылыс;

2) кәсіби мәдениет – басқарудың сапалық жай-күйінің көрсеткіші;

3) кәсіби мәдениет – бұл факторлардың, жағдайлардың әсерінен болатын күрделі өздігінен ұйымдастырылатын жүйе [25].

Кәсіби басқару мәдениетінің жүйесін түсіну және зерттеу үш деңгейінде талданады:

- ұлттық деңгейде мемлекеттік және муниципалдық қызмет мемлекеттік-құқықтық институт және нақты корпоративтік мәдениетті тасымалдаушы ретінде;

- мемлекеттік және муниципалдық мекеме деңгейінде әкімшілік әдептің, қоғамдық-саяси құндылықтар мен құқықтық нормалардың, ұжымда жинақталған дәстүрлердің, өткен тәжірибесінің және заманауи бағдарының қабылданған тұрақты үлгілерінің жиынтығынан қалыпқа келтірілген жұмыс стилімен, яғни ұйымдастырушылық мәдениеті;

- мәдениеті кәсіби сапалар мен қасиеттердің, сенімдердің, білімдер мен дағдылардың белгілі бір жиынтығын, басқару технологияларының белгілі репертуарын қамтитын мемлекеттік және муниципалдық қызметкердің тұлғасы деңгейінде [26].

Мәдениетті болмыстың ерекше құбылысы ретінде ғылыми тұрғыдан түсіну және оны тәуелсіз субъект ретінде түсінудегі ғылыми зерттеулер салыстырмалы түрде жақында дамыды. Мындаған жылдар бойы мәдениеттің көзқарасы мен ол туралы білім контекст ретінде, көркем шығармаларда, ғалымдардың еңбектерінде және әдебиетте тұрақты түрде бекітілді.

Негізінен «Басқару мәдениеті» ұғымы күрделі, көп жақты сипаттамаға ие болып келеді. Бір жағынан, бұл басқарушылық қызметтің табиғатымен, екінші жағынан «мәдениет» терминін түсіндірудің көп мағыналылығымен түсіндірілуі мүмкін.

«Мәдениет» ұғымы-тарих, философия, мәдениеттану сияқты ғылымдардың санатына жатады. Ол әлеуметтік-тарихи тәжірибе үрдісінде адамзат құрған және құраған, сонымен қатар қоғамның дамуында тарихи қол жеткізілген дәрежені сипаттайтын материалдық және рухани құндылықтардың жиынтығын білдіреді [27].

Жалпы мағынада мәдениет - бұл әлеуметтік қауымдастыққа тән және әлеуметтік бағдарлау функцияларын орындайтын дәстүрлер, нормалар, құндылықтар, мағыналар, идеялар, белгілер жүйелерінің жиынтығын қамтиды. Мәдениет-адамдардың өмірі мен іс-әрекетін ұйымдастырудың түрлері мен формаларында көрінетін қоғамның, шығармашылық күштердің және адамның қабілеттерінің тарихи анықталған деңгейі. Мәдениет саласындағы адам қызметті үш аспект бойынша жүзеге асырады: мәдениетті біледі (тұтынады), қоғамдық ортада белгілі бір мәдени құндылықтардың тасымалдаушысы ретінде әрекет етеді және келесі ұрпақтың мәдениетін дамыту үшін негіз болатын жаңа құндылықтар жасайды [28].

В. А. Слостенин, М. С. Каган, Е. Н. Шияновтың еңбектерінде білім берудегі мәдениеттілік жайлы қарастырған. Мәдениет - бұл әлеуметтік құбылыс және қоғам жинаған байлықты білдіреді. Мәдениетті адамның өзі жасайды және оның ондағы көрінісіне ықпал етеді. Табиғаты бойынша мәдениет көп функционалды болып келеді, бұл оны білім беру жүйесіне жақындатады. Мәдениет тұрғысынан білім адамның маңызды күштерін ашады, қоршаған әлемге көзқарасын өзгертеді, адамның өзін де өзгертеді.

Жеке тұлғаның мәдениеті жеке кәсіби міндеттерді шешудегі маңыздылық дәрежесімен, қоғамның шарттары мен талаптарына сезімтал жауап беруімен, ғылымды қажет ететін техника мен жоғары технологияны меңгеру еркіндігімен, жаңа сезімнің даму деңгейімен, даму қарқынынан «артта қалмау» қабілетімен анықталады.

Басқару мақсатты әсерлерді әзірлеу және жүзеге асыру арқылы жүйені белгілі бір күйде ұстауды немесе оны ұйымның жаңа өмірлік жағдайына ауыстыруды қамтамасыз ететін процестердің жиынтығы ретінде түсініледі [29]. П. Друкер басқаруды келесідей қарастырады: ұйымдастырылмаған топты бір мақсатқа ұмтылдыру арқылы ұйымдасқан адамдар тобына айналдыратын ерекше қызмет түрі. Оның пікірінше, басқару әлеуметтік өзгерістер мен әлеуметтік алмасуларды ынталандырушы элементі болып табылады. Ол басқаруды ең маңызды құбылыс, білім берудегі жарылыс деп атайды.

1.2 Басқару мәдениетінің білім беру жүйесін басқару процесіндегі маңызы, рөлі және атқаратын функциялары

«Басқару» термині әдетте белгілі бір мақсатқа жету үшін басқарылатын жүйеге (немесе басқару объектісіне) белсенді әсер ету процесіне қатысты қолданылады. Басқару әртүрлі ғылыми дереккөздерде төмендегідей түсіндіріледі:

- «Басқару» - не істеу керектігін және оны қалай жасау керектігін білу өнері;

- «Басқару» - мақсатты әсерлерді ұйымдастыру және іске асыру;

- «Басқару» - функция, адамдарды басқару қызметі, сондай-ақ осы функцияны жүзеге асыруға көмектесетін білім берудің саласы [30].

С. Н. Тидор басқару мәнінің басқа анықтамаларын береді:

- бұл объектіні мақсатты үйлестіру;

- бұл мақсатқа жету үшін объектіге әсер ету;

- бұл мақсатқа жетуге бағытталған жүйе элементтерінің өзара әрекеттесуін тік үйлестіру [31].

Ю. А. Конаржевский басқару ұғымын күрделі динамикалық жүйелердегі қызметті ұйымдастыру және үйлестіру үшін адамдардың ұжымдарына мақсатты әсер ету деп түсіндіреді [32].

Г.М. Ключева басқаруды, ең алдымен, шешімдерді әзірлеуге, ұйымдастыруға, бақылауға, берілген мақсатқа сәйкес басқару объектісін реттеуге, сенімді ақпарат негізінде талдау мен қорытындылауға бағытталған қызмет ретінде сипаттайды.

«Басқару» ұғымының жоғарыда келтірілген түсіндірмелеріне сүйене отырып, басқарудың негізгі мақсаты оңтайлы нәтижеге қол жеткізу үшін күштерді, құралдарды, уақытты, адам ресурстарын тиімді және жоспарлы пайдалану деп айтуға болады. Сондықтан басқарудың негізгі мақсаты – нәтиже деп танылуы керек.

Басқару логикасын заманауи тәсілдер тұрғысынан қарастыра отырып, ең алдымен функционалды тәсілді бөліп көрсетеміз, оған сәйкес басқалардың қызметін басқару үздіксіз өзара байланысты қызмет түрлерінің жиынтығы болып табылатын процесс ретінде қарастырылады. Басқарушы субъект жүзеге асыратын қызмет түрлері басқару функциялары деп аталады. Әрбір осындай функция өз кезегінде процесс болып табылады, өйткені ол өзара байланысты әрекеттер сериясынан тұрады [33].

Мақсат қою функциясы. Мақсат – болашақта қол жеткізуге болатын қажетті және алдын ала бағдарламаланған нәтиже. Мақсат қою – бұл өте күрделі процесс, онсыз басқару мүмкін емес. Мақсат қою ұйымның жұмыс істеу мақсатын тұжырымдау немесе таңдау, сондай-ақ оны мақсатқа сәйкестендіру және оларды үйлестіру ретінде анықталады. Мақсат қою функциясы тек мақсат қоюмен шектелмейді. Ол қойылған мақсаттарға жету үшін жұмыс жасаумен байланысты.

Жоспарлау функциясы. Жоспарлау болжауды, ұйымдық құрылымды таңдау, жобалау, жоспарлау тактикалық және стратегиялық, орталықсыздандыру және орталықтандыру дәрежесін анықтау, ұйым ішіндегі өзгерістерді есепке алу, сыртқы өзгерістерді есепке алуды қамтиды.

Басқарудағы жоспарлау - зерттелетін құбылыс пен бағдарламаланған мақсатқа педагогикалық талдау деректерінің арақатынасы негізінде шешім қабылдау ретінде әрекет етеді. Қабылданған шешімдер перспективаға да, ағымдағы жедел істерді шешуге де бағытталуы мүмкін. Осы негізде перспективалық, жылдық, ағымдағы жұмыс жоспарлары ерекшеленеді.

Ұйымдастыру функциясы. Ұйым бұл: стратегия мен тактиканы анықтау, шешім қабылдау, байланыс, функционалдық міндеттерді анықтау, ұйымдық құрылымды анықтау, өкілеттіктерді беру. Ұйым-басқарушы органның басқарылатын шешімдерді тиімді орындау үшін, қажетті басқарылатын жүйеде ұйымдастырушылық қатынастардың белгілі бір құрылымын құру, реттеу жөніндегі қызметі.

Мотивация функциясы. Мотивация кәсіби білім беру қажеттіліктеріне байланысты- қызметті жетілдіруге немесе ондағы проблемаларды жоюға, яғни кәсіби жетістікке жетуге деген ұмтылыс. Мотивация жұмыс сапасына тікелей, үздіксіз әсер етпейді, өйткені мотивациядан бөлек қабілетте үлкен рөл атқарады.

Бақылау функциясы. Бақылау – бұл қадағалау мақсатында тексеру. Жетекшілер бақылау функциясын мақсат, міндет және ұйым құрылған сәттен бастап жүзеге асыра бастайды. Басқарудағы бақылау функциясы күрделі және уақытты қажет етеді [34].

Осылайша, басқару процесінде мақсат қою, жоспарлау, ұйымдастыру, ынталандыру және бақылау функциялары жүзеге асырылады.

Ю. А. Конаржевский және Т. И. Шамова білім беру жүйесіндегі басқарудың өзіндік ерекшеліктері бар екенін атап өтті:

- білім берудегі басқару білім беру жүйесіндегі білім беру, дамыту және инновациялық процестердің шоғырлануы мен ұйымдастырылуын қолдайтын әлеуметтік басқару түрі ретінде әрекет етеді;

- басқару менеджмент негіздерінде ұйымның мақсаттарын тұжырымдау және оларға жету үшін қажетті жоспарлау, ұйымдастыру, ынталандыру және бақылау процесі ретінде түсіндіріледі [35].

Басқару субъектісіне, яғни кәсіби міндеттері басқару қызметімен байланысты тұлғаға қолданылатын басқару мәдениетінің анықтамасын П. Милютин «интеллектуалды, эмоционалды-ерікті, адамгершілік, физикалық қасиеттердің қалыптасуының жоғары деңгейі, олардың жиынтығы жоғары тиімділік пен тұрақтылықпен әлеуметтік басқару саласындағы кәсіби міндеттерді шешуге мүмкіндік береді» деп анықтады [36].

Е. П. Картунова басқару мәдениетін олардың мінез – құлық нормаларын белгілейтін бүкіл кәсіби ұжым үшін ортақ құндылықтар, көзқарастар, қатынастар жиынтығы ретінде ұсынады. Ұжым мүшелерінің іс-әрекеттері мен өзара әрекеттесу тәсілдерін, жұмыстың орындалу барысын және ұйым өмірінің сипатын анықтайтын тікелей нұсқаулардың болуына немесе болмауына байланысты көрініс айқындалады. Ол басқарушылық мақсаттарға жетудің, ұйымның тиімділігін арттырудың және инновацияларды басқарудың негізгі құрамдас бөлігі болып табылады [37].

Басқарушылық мәдениеттің мәні, Л. З. Гумерованың пікірінше, басқарушылық сана өзінің әлеуметтік-тарихи, психологиялық және саяси элементтерімен байланысты құбылыстардың органикалық бірлігі мен тоғысуы саласында жатыр, яғни басқару мәдениетін дамыту теориясын құрудың маңызды әдіснамалық принципі-білім беру жүйесінде дамуға қажетті басқару саласындағы құндылықтарды өндіру білім беру жүйесінің қатынастарын ізгілендіруге арналған нормативтік-реттеуші функциясына байланысты. Әлеуметтік білім әртүрлі пәндердің теориялық зерттеулерінің тақырыбы болуы мүмкін: философиялық, әлеуметтанулық, психологиялық, педагогикалық.

Кәсіби құзыреттіліктің құрамдас бөлігі бола отырып, басқару мәдениеті-бұл іс-әрекет процесінде дамитын интегративті динамикалық сапа, теориялық түсінудің белгілі бір деңгейімен және мораль мен этика қағидаттарын сөзсіз сақтау негізінде қазіргі тәжірибеде басқарушылық қызметке жетекші тәсілдерді жүзеге асырудың практикалық дағдыларының жиынтығымен сипатталады. Саяси, құқықтық, әкімшілік, ұйымдастырушылық, менеджрлік мәдениет басқару мәдениетінің түрлері болып табылады. Олардың көріну дәрежесі тіршілік ортасымен, жеке тұлғаның кәсіби және жеке дамуымен, оның кәсіби қызметіне қойылатын талаптармен және жеке құндылықтармен анықталады [38].

В. А. Слостениннің пікірінше, «басқару мәдениеті» ұғымы тұлғаның жеке және субъективті қасиеттерін қамтиды, бұл білім беру ұйымын басқаруда құндылықтар мен технологияларды игеруге, беруге және құруға бағытталған басқарушылық қызметтің әртүрлі түрлерінде тұлғаның шығармашылық өзін-өзі жүзеге асыруының өлшемі мен тәсілі деп қарастырады [39].

Ю. А. Афонин менеджменттегі басқару мәдениетінің негізгі ерекшеліктерін қарастырады, олардың ішінде мыналарды ажыратады:

1) Заманауи технологияларды қолдану және пайдалану. Әлеуметтік басқаруды технологияландыру – бұл басқару мәселесін шешудің қажетті нәтижесін алу үшін қатаң дәйекті және нақты ұйғарым болып табылады.

2) Басқару жүйесінде әлеуметтік технологияларды қолдану басқару мәдениетінің сапалы жағымен байланысты, оның жұмысының маңызды жағы кәсібилілік және кәсіби мәдениеттен тұрады. Жалпы білім беретін ұйымның қазіргі жағдайында басқарудың инновациялық міндеттерін алға жылжыту және тұжырымдау мүмкіндігі өте маңызды.

3) Басқару мәдениетін оның тасымалдаушыларыңыз, менеджерлеріңіз елестету мүмкін емес. Менеджер-басқарушылар шешуге арналған негізгі міндеттері: инновацияларды енгізу, қолданыстағы тәртіпті бақылау, кәсіби және басқарушылық мәдениетті жоғары деңгейге көтеру.

4) Басқару мәдениеті кәсіби болуы керек. Кәсіпқойлықтың мәні мынада: адам өз іс-әрекетінде шеберліктің жоғары деңгейіне көтеріліп, өз кәсібінде беделге ие болады.

5) Қарым – қатынас мәдениеті кәсіби және басқарушылық мәдениеттің негізгі көрсеткіштерінің бірі болып табылады. Бұл еңбек қызметінің тиімділігін,

қарым-қатынасқа қатысушылар арасындағы өзара түсіністікті, қызметтік этикетті сақтауды қамтамасыз ететін қарым-қатынас мәдениеті.

б) Басқару этикасы – бұл жалпы білім беру ұйымының қызметкерлерімен қарым-қатынаста басқарушының жұмыс ережелерінің жиынтығы. Басқару этикасы басқарушы қызметінің маңызды көрсеткіші болып табылады. Басқару жүйесінде этика – адамның мінез – құлқын қоғамдық бақылаудың бір түрі болып табылады.

Басқару этикасының негізгі сипаттамалары – адам еңбегіне барынша құрмет, зейін, сыпайылық, дәлдік, жауапкершілік, кәсіпқойлық, принциптілік, білім беру процесінде де, бейресми қатынастарда да бағыныштылармен нәтижелі өзара әрекеттесуге бағытталған мінез – құлық болып табылады [40].

В. А. Киселевтің пікірінше, «басқару мәдениеті – бұл басқарушылық жұмыстың сапалық кескіні мен ерекшеліктерін көрсететін жалпылама сипаттамасы. Бұл басқарушылық қызмет пен қалыптасқан мәдениет арасындағы байланыс объективті, өлшенетін құбылыс екенін айтуға мүмкіндік береді. Тар мағынада басқарушылық еңбек мәдениетін оның мінез-құлқының үлгісін саналы түрде қалыптастыратын басшыға тән құндылықтардың, нормалардың, көзқарастар мен идеялардың жиынтығы болатын қызметтік этика ретінде түсіндіруге болады» [41].

А. М. Борлаков «басқару мәдениеті» ұғымын қарастырған кезде тұлғаның іскерлік, кәсіби және жеке қасиеттерін, сондай-ақ оның жеке сипаттамаларын қамтитын субъективті факторды ескеру қажет деп санайды. Олардың қатарына мыналар кіреді:

- нақты қызмет саласындағы кәсіби білім;
- басқарушылық қызметтің ұйымдастырушылық қабілеттері мен дағдылары;
- іскерлік қарым-қатынас өнері;
- басқарудың психологиялық-педагогикалық мәселелері саласындағы құзыреттілік;
- жалпы мәдени ой – өріс;
- жалпы гуманистік моральдық идеалдарға сәйкес келетін адамгершілік кескіні.

Көрсетілген сипаттамалар, бір жағынан, қарастырылып отырған тұжырымдаманың көп өлшемділігін, басқару мәдениетін қалыптастырудың көп факторлылығын көрсетеді. Екінші жағынан, бұл сипаттамалардың көбі басқарушылық мәдениетте өзін – өзі жетілдіру, өзін – өзі үздіксіз жұмыс жасау қажеттілігімен анықталады [42].

Н. В. Кузнецова басқару мәдениеті деп келесі компоненттердің жиынтығын түсінеді:

- 1) Басқару процестеріне, яғни басқару қызметіне қатысу қажеттілігі мен қабілеті;
- 2) Ұйымдастырушылық-техникалық құзыреттілік;
- 3) Басқару саласындағы білімді, іскерлікті және дағдыларды меңгеру;

4) Маманның тұлғааралық қатынастардың субъектісі ретіндегі жеке мәдениеті [43].

Басқару мәдениетінің жоғарыдағы функцияларыннан бөлек, басқада функцияларын М. Богатырев пен Э. В. Онищенко тұжырымдады:

1) Мазмұнды функция осы ұйымға тән құндылықтарды сақтауға, оның оң имиджін қалыптастыруға бағытталған. Ұжым ішінде қалыптасатын құндылықтардың сыртқа шығуы өте маңызды.

2) Тәрбие қызметі. Мәдениет адамның мінез-құлқының қалыптасқан тәсілдерінен тұрады. Функция қоғамдық мәдениет шеңберіндегі жеке тұлғаның мінез-құлқына жауап беру үшін қажет. Тәрбиелік функция сонымен қатар адамның өз іс-әрекетін ұғуға, құндылықтар мен негізгі ережелер деңгейінде мәдениетті түсінуге бағытталған.

3) Мотивациялық функция. Персоналға басшы, ұйымды басқару идеясы басқарушылық мәдениеттің барабарлығы ынталандырушы әсер етеді.

4) Коммуникативті функция ішкі және сыртқы байланыс мәселелерін шешуге мүмкіндік береді.

5) Бағыттаушы және басқару функциялары. Ұжымның мінез-құлық формаларын бақылайды, басқару мәдениетінің маңызды құрамдас бөлігі болып табылатын жеке тұлғаның іс-әрекет стилін таңдауды ұсынады.

6) Интегративті – рефлексивті функция. Маманның гуманистік идеалды бекітуге, адамның құндылығын тануға, оның дамуы мен өзін-өзі жетілдіруіне жағдай жасауға бағытталған кәсіби өсу саласындағы өзіндік өзгерістерінің рефлексиясы [44].

Жоғарыда айтылғандардың негізінде біз басқару мәдениетін әлеуметтік тәжірибені, басқарушылық қызмет тәжірибесін, басқарушылық қызметке эмоционалды-құндылық қатынасты, жеке тұлғаның этикалық нормаларын қамтитын оның кәсіби қызметінің тәсілі ретінде ұсынамыз.

Ғылыми әдебиеттерде оқытушының басқару мәдениетін зерттеу бойынша деректер қарастырылған. Соның бірі Л.Д.Андреева басқару мәдениетін оқытушының мысалында қарастырады және оқытушының басқару процесін жүзеге асыруға дайындығын сипаттайтын тұлғаның сапасын түсінеді. Л. Д. Андреевтің еңбегінде оқытушының басқару мәдениетінің құрылымына бірқатар компоненттер кіреді – ақпараттық, операциялық және аксиологиялық, яғни басқару, өзін-өзі басқару және бірлесіп басқару мәні туралы идеялар, басқару процестерін жүзеге асырудағы практикалық дағдылар, басқару процесінің моральдық – этикалық аспектісін реттейтін оқытушының құндылықтары мен мотивациялық көзқарастары [45].

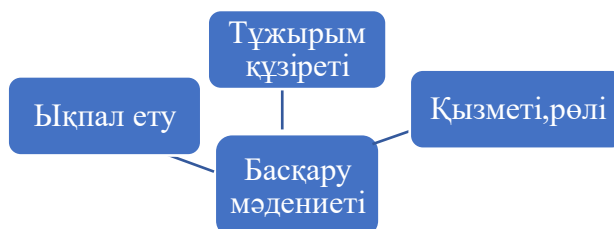
Л. Н. Плахина оқытушының басқару мәдениеті білім беру процесін басқару процесін де, өзінің кәсіби қызметін өзін-өзі басқаруды да қамтиды деп санайды. Басқарушылық мәдениеттің құрылымына автор мотивациялық, когнитивті және белсенділік секілді компоненттерді қосқан. Басқару мәдениеті дегеніміз – бұл қондырғылар кешені, басқарудың мәні туралы идеялар, әртүрлі басқару технологияларын жүзеге асыру мүмкіндігі [46].

Г.М. Ключева басқару мәдениетін қазіргі оқытушының құзыреттілігінің маңызды құрамдас бөлігі, оның кәсібилігінің детерминанты ретінде қарастырады. Г. М. Ключеваның пікірінше, оқытушының басқару мәдениеті – бұл педагогикалық процесте әртүрлі басқару технологияларын (басқару функцияларын) қолдану бойынша білім мен дағдылардың жиынтығы, яғни қолда бар ресурстарға педагогикалық талдау жасай білу, мақсаттарды жобалау және жоспарлау мен болжауды жүзеге асыру, білім беру процесін ұйымдастыру және түзету, оны талдау [33].

И. А. Чугунова сонымен қатар басқару мәдениеті оқытушының құзыреттілігінің маңызды көрсеткіші деп санайды. Бұл белгілі бір білім мен дағдылар ғана емес, сонымен қатар автор педагогикалық шығармашылықты түсінетін басқару процесіне шығармашылық көзқарас. Бұл белгілі бір жағдайларда әрекет ету, басқару шешімдерін уақтылы түзету, импровизация жасау, мақсатқа жету үшін стандартты емес шешімдер қабылдау қабілеттері.

Осылайша, ғылыми әдебиеттерді талдауда басқару мәдениетін қалыптастыру проблемасының жеткіліксіз дамуын көрсетеді. Білім беруде басқару әр түрлі құрылымдық компоненттерді қамтитын, өзара байланысты, білім беру мақсаттарының тұтастығын, тиімді іске асырылуын және білім беру процесінің оңтайлы дамуын қамтамасыз ететін, мақсатты, жүйелі түрде ұйымдастырылған процесс ретінде ашылады [47].

Жалпы білім беру саласындағы педагогикалық басқарушылық мәдениеттің құрылымындағы іс-шаралар оқытушының педагог ретіндегі рөлдеріне сәйкес келетін педагогикалық тұрғыда ықпал ету жолдарында қарастырылады (1 сурет).



Сурет 1– Білім беру процесіндегі басқару мәдениетінің қарастыратын мәселелері

Сонымен басқару мәдениеті – ұйымның барлық мүшелері бөлісетін негізгі құндылықтар, сенімдер, жария етілмеген келісімдер мен нормалардың жинағы. Басқару мәдениеті басқару процестеріне, яғни басқару қызметіне қатысу қажеттілігі мен қабілетін, басқару саласындағы білімді, дағдыларды меңгеру, маманның тұлғааралық қатынастардың субъектісі ретіндегі жеке мәдениетін қамтиды [48].

1.3 Фармацевтикалық жоғарғы білім беру жүйесімен, мәдениетінің қалыптасу кезеңдері

«Мәдениет» ұғымы Еуропада ағарту дәуірінің атымен тарихқа енген XVIII ғасырда ғана тұрақты қолданысқа ие болды. Бір қызығы, ол кезде латын тілі біртұтас және жалпыға бірдей ғылыми тілдің мағынасын жоғалтады. Мәдениетті адами қасиет ретінде оқыту мен тәрбиелеу процесінде саналы түрде қалыптастыруға болады деген идея қабылданады. Бұл жағдайда шешуші рөл ерекше құндылықты – білім алады. «Рухани мәдениет» ұғымы қалыптасқан адамның білім беру және өзін-өзі тәрбиелеу жұмысының нәтижесі ретінде пайда болады және нығаяды [49].

Мәдениеттанудың өзі туралы мәлімдемесінің кілті тәуелсіз ғылым ретінде 1871 жылы ағылшын ғалымы Э. Тайлордың «Алғашқы мәдениет» кітабының жарық көруі әдеттегідей зерттеушілердің үлкен қызығушылығын тудырды.

Пәнді анықтау туралы мәселе мәдениеттанушылар кейінірек, 1949 жылы американдық ғалым Л. Уайт «Мәдениет туралы ғылым» еңбегінде көтерді. Мәдениетте ол үш ішкі жүйені анықтады: технологиялық, әлеуметтік және идеологиялық. Мәдениеттің технологиялық ішкі жүйесі басты болып табылады. Ол өндіріс құралдары арқылы адам мен табиғат арасындағы байланысты анықтайды. Мәдениеттің әлеуметтік ішкі жүйесі мыналарды қамтиды адамдар арасындағы экономикалық, моральдық және саяси қатынастар. Мәдениеттің идеологиялық ішкі жүйесі білім, наным және мифтермен ұсынылған.

Сонымен, американдық мәдениеттанушылар А. Кребер мен К. Клахонның есептеулері бойынша 1871 жылдан 1919 жылға дейін әр түрлі ғылымдар мәдениеттің жеті анықтамасын берді, 1920 жылдан 1950 жылға дейін олардың саны 150-ге дейін өсті, ал қазіргі уақытта олардың саны 500-ден асады [50].

Алынған материалды ретке келтіру үшін А. Кребер мен К. Клахон барлық анықтамаларды олардың қалай құрылғанына байланысты топтарға бөлді. Барлығы 6 анықтама тобы алынды:

1) Түсіндіретін сипаттамалық анықтамалар - мәдениет адам әрекетінің, әдет-ғұрыптарының, наным-сенімдерінің барлық түрлерінің жиынтығы ретінде.

2) Мәдениет - қоғамның дәстүрлері мен әлеуметтік мұрасымен байланыстыратын тарихи анықтама.

3) Мәдениет - адамның мінез-құлқын ұйымдастыратын нормалар мен ережелер жиынтығы ретінде қарастыратын нормативтік анықтама.

4) Психологиялық анықтамалар, оған сәйкес мәдениет бейімделу нәтижесінде пайда болатын жүре пайда болған мінез-құлық формаларының жиынтығы және адамның қоршаған орта жағдайларына мәдени бейімделуі болып табылады.

5) Мәдениетті әртүрлі модельдер немесе өзара байланысты құбылыстардың біртұтас жүйесі түрінде көрсететін құрылымдық анықтамалар.

6) Адам топтарының оның тіршілік ету ортасы бейімделуі нәтижесінде мәдениетті түсінуге негізделген генетикалық анықтамалар [51].

А.С. Кармин мәдениетті адамдар жасаған белгілердің көмегімен қоғамда сақталатын және жинақталатын мағыналар мен белгілер арқылы бейнеленген әлеуметтік ұйымдастырылған ақпарат деп анықтайды [52].

М. С. Каган мәдениеттің мәні туралы ойы көптеген әртүрлі көзқарастардың шындыққа жанасады, бірақ оның іргесі онтологиялық қарастыруынан туындады, яғни табиғат пен қоршаған адамды түрлендіретін болмыстың ерекше формасын көретін, қоғамдағы адамдардың бірлескен өмірін қамтамасыз етуі.

Мәдениет әртүрлі сандардағы адамдар тобын біріктіреді. Бұл топтар басқа топтардан мәдени белгілермен ерекшеленуі мүмкін: құндылықтар жүйесі, мінез-құлық нормалары, ережелер мен дәстүрлер, символизм және тіл және т. б. Біз үшін мәдениетке әлеуметтанулық көзқарас маңызды, ол оны топтардағы адамдардың мінез-құлқын реттеудің негізі ретінде қарастырады. Кез-келген ұйым үшін сыртқы орта болып табылатын қоғам әрдайым мәдени тұрғыдан қызметкерлердің ерекшеліктерін анықтайтындығына байланысты деп айтуға болады [53].

Бүгінгі таңда авторлардың көпшілігі мәдениеттің тұрақты, өзгермейтін нәрсе емес екендігі айқын деп санайды. Белгілі бір мәдениеттің белгілері өзгереді: құндылықтар жүйесі, мінез-құлық нормалары, дәстүрлер, тіл.

18 ғасырға дейін мәдениет оның гетерогенді құрамдас бөліктерін біріктіретін қандай да бір тұтастық байқалмайынша, ғылыми пән ретінде болған жоқ. Адам жасаған дүниенің біртұтастығын сезіну Лейбниц Вольфтың адамның рухани қабілеттерінің үш жақты құрылымы туралы идеяларында - бір-бірінен мәні бойынша ерекшеленетін және ақыл-ойдың, ерік-жігердің және өзара толықтырушы қуаттардың негізінде дәлелденді. Құндылық үштігі – ақиқат – ізгілік – сұлулық тудыратын сезімдер және ғылым, адамгершілік пен өнер, олар бірігіп адам қызметінің тұтас бір саласын – мәдениетті құрайды [54].

Сонымен бірге мәдениет экономиканы да, саясатты да, мәні бойынша табиғатқа жатпайтынның бәрін де бойына сіңіріп, құндылық бағдарларына негіз береді, олар адамның әлеуметтік мінез-құлқының негізі болып табылады. Батыста бұл көзқарастардың логикалық жалғасы Гегельдің, Ницше, Шпенглер, Ресейде – Данилевский, Гумилев, Розанов және Бердяевтың ілімдері болды.

Адам өмірінің формаларының, әдістерінің және заңдылықтарының орасан өзгеруімен байланысты үлкен әлеуметтік революция болды.

Еуропа мәдениетінің өркениетке айналуы туралы осыған ұқсас ойды оның дамуының кейінгі кезеңдерінде О.Шпенглердің еңбектерінен кездестіреміз. Әр мәдениет жеке адамның жас кезеңдерінен өтеді. Әрқайсысының өз балалық шағы, өз жастық шағы, өзінің кемелдігі мен кәрілігі бар [55].

Әлеуметтік-мәдени көзқарас шеңберіндегі мінез-құлықты реттеу тетіктерін зерттеу дәстүрлерінің жалғасы болып табылатын И.В. Андрееваның еңбектеріндегі әлеуметтік-мәдени ортаның сипаттамалары кесте 1-де көрсетілген [56].

Кесте 1 – Әлеуметтік – мәдени ортаның сипаттамалары

Белгілері	Мәдениет	Өркениет
Мінез-құлықты реттеудің әлеуметтік механизмі	Құндылықтар, нормалар, дәстүрлер	Әлеуметтік жүйелердің (ұйымдардың) мақсаттары
Әлеуметтік бағдарлау әдісі	Ішкі әлем	Сыртқы әлемнің тәртібі
Тұлға құрылымы	Құндылықтар иерархиясы	Білім жүйесі
Білім түрі	Тәрбие	Әлеуметтік инженерия
Білім беру нәтижесі	Шешім қабылдау субъектісі	Мақсатты жүйенің ішкі жүйесі
Мінез-құлық бірлігі	Әрекет	Жеке функция
Білім беру процесінде тұлғаның жаңа құрылымдары	Құндылықтар жүйесі	Құралдар жинағы
Даму мақсаты	Адамның мүмкіндіктерін арттыру (сақтау)	Құрылымды жетілдіру
Адамдар арасындағы қарым-қатынастың жетекші түрі	Өзара сыйластық	Өзара басқару

Білім беру мемлекеттің даму деңгейін бағалаудың маңызды критерийлерінің бірі болып табылады. Ол ұлттық құндылықтарды көрсетеді және елдің болашағын анықтауға мүмкіндік береді. Айта кету керек, жоғары білімнің мәнін түсіну қоғамның дамуымен және жоғары білім беру жүйесімен бірге өзгерді. Жоғары білімнің даму кезеңдерін зерттеу оның эволюциясының ерекшеліктерін және алдағы өзгерістердің мүмкін траекторияларын анықтауға мүмкіндік береді.

Алғашқы университеттердің пайда болуы адамзат тарихының ежелгі дәуірінен бастау алады. Біздің дәуірімізге дейінгі 387 жылы Ежелгі Грецияда Платон құрған Академия жоғары білім беру ұйымының алғашқы прототипі болып саналады және осы философиялық мектепте математика, астрономия, тарих және басқа ғылымдар оқытылды. Біздің эрамызға дейінгі 335 жылы Аристотель Ликейді құрды. Птоломей I патшаның балаларына білім беру үшін құрылған және ғалымдар тұрған патша сарайлары бөлмесінің бөлігі болып табылатын Мусейонның пайда болуына ықпал етті [57].

Жоғары білім беруді дамыту мәселесімен айналысатын зерттеушілердің айтуынша, б.з. 425 жылы Византия империясының астанасы Константинопольде грек және латын Риторикасын, грамматикасын, құқығын, философиясын зерттеу үшін құқықтық бағыттағы православиелік дүниетанымды қалыптастыратын «жоғары оқу орны (Жоғары мектеп)» құрылды [58].

Еуропа елдерінде жоғары білім берудің дамуы ұзақ тарихқа ие. Бірінші еуропалық университет XI ғасырда (1080) Италияның Болонья қаласында ашылды. XVI ғасырдың басында Еуропада 86 университет болды. XVIII

ғасырға дейін барлық еуропалық университеттер төрт факультеттен тұратын ғалымдардың автономды корпорациялары болды: өнер, құқық, медицина, теология. Олар әмбебап білімі, белгілі бір өмірлік көзқарастары мен дүниетанымы бар зияткерді қалыптастыратын мәдени орталықтар ретінде әрекет етті.

Осы кезеңде жоғары білім ұлттықтан жоғары болды, өйткені латын тілі ғылымның негізгі тілі мәртебесіне ие болды. Элитизм мен әмбебаптық классикалық дәуірге дейінгі университеттік білім берудің басты ерекшеліктері болды [59].

Еуропаның әр елінде жоғары білім берудің өзіндік ерекшеліктері болды. Сонымен қатар, университеттер қоғамдағы болып жатқан өзгерістерге байланысты бейімделді және өзгерді, бұл олардың өзгерістерге бейімделу модельдерінде және олардың дамуын басқаруда көрініс тапты. Еуропа елдерінде жоғары білім беруді дамытудың негізі ұлттық дәстүрлері болды.

Жоғары білімнің ұлттық модельдері XVIII ғасырдың аяғында дами бастады және ғасырлар бойы көптеген Еуропа елдерінде қалыптасып, университеттік білім берудің классикалық дәуірінің басталуын сипаттады [60]. Ұлттық дәстүрлер жоғары білім беру жүйесінің негізі болды, ол бұрынғы дәуірдің элитизмі мен әмбебаптығының ерекшеліктерін сақтап қалды. XX ғасырдың екінші жартысында Еуропа елдерінің жоғары білімінің ұлттық модельдері өзгеріске ұшырады. Уақыт өте келе еуропалық жоғары мектепті басқару дәстүрлері мен тетіктері бірнеше рет өзгерді. Жоғары білім беру жүйесі оның өмір сүру жағдайындағы әлеуметтік-экономикалық, саяси, әлеуметтік-мәдени өзгерістер жағдайында тұрақты бола алмады.

Университеттер, басқа әлеуметтік институттар сияқты, өзгеріп, қоғамның, экономиканың, адамның болып жатқан өзгерістеріне бейімделді. Бұл өзгерістер университеттерді басқаруға, олардың өзгерістерге бейімделу үлгілеріне және болашақ өзгерістерді жиі болжайтын университеттердің дамуын басқару механизмдеріне әсер етті [61]. Сонымен, 1600 жылы Лейден университетінде құрылған инженерлік мектеп әскери инженерлер мен бекініс салушыларды оқытуға арналған алғашқы голландиялық инженерлік мектеп болды. Князь Мауриц 80 жылдық соғысты тоқтатып, Саймон Стевиннің ұсыныстарының арқасында елді қалпына келтіру мүмкіндігін көрді, ол инженерлік жұмыстарды оқыту басталатын берік теориялық негізмен қамтамасыз ету керек деп есептеді.

Барлық ортағасырлық университеттер бірдей құрылымға ие болды (4 факультет) және ғалымдар корпорациясы болды. Жоғары білімнің алғашқы кәсіптік (техникалық) оқу орындары XVIII ғасырдың аяғында француз революциясы мен дамып келе жатқан өнеркәсіптің салдарынан құрылды. Бұлар жоғары қалыпты мектеп (1794), политехникалық мектеп (1794), өнер және өндіріс мектебі (1829) болды. Француз революциясына дейін құрылған жалпы техникалық білім беретін мамандандырылған типтегі оқу орындары-тау-кен мектебі (1783), көпірлер мен жолдар мектебі (1747) – жоғары оқу орындары мәртебесіне ие болды [62].

1781 жылы Штутгартта жоғары мектептің құрылуы Германияда жоғары кәсіптік (мамандандырылған) білімнің дамуына әкелді. Жоғары мектеп әскери ғылым, экономика, құқық, орман шаруашылығы, қоғамтану және медицина сияқты алты бағыт бойынша тәжірибенің мүдделерін ескере отырып дайындықты жүргізді.

Германиядағы жоғары білім беруді реформалаудың бірінші кезеңі В.Гумбольдттың идеяларына негізделген Берлин университетін (1810) құрудан басталды, ол кейіннен «классикалық» деп аталатын ХІХ ғасырдағы барлық еуропалық университеттердің прототипіне айналды. «Гумбольдт» моделінің негізі университеттік білім берудің үш қағидасы:

- жоғары білімді утилитарлық (қарабайыр) қабылдаудан бас тарту;
- әлем туралы іргелі теориялық білімнің эмпирикалық білімге үстемдігі;
- гуманитарлық білімді басым ету, өйткені онсыз білімді тұлға бола алмайды [63].

Ұлыбританияда екінші буын университеттерінің пайда болуы өнеркәсіптік революциямен және оның әлемдегі ең ірі отаршыл держава ретіндегі мәртебесімен байланысты болды. Бұл процеске прагматизм мен утилитаризм идеялары (білімнің практикалық пайдасы) айтарлықтай әсер етті. Өнеркәсіптік аудандарда жаңа университеттер ашылды: 1824 жылы Лидсте, 1825 жылы Хаддерсфилдте, 1836 жылы Даремде, 1851 жылы Манчестерде, 1881 жылы Ливерпульде. Бұл университеттер ұйымдық құрылымы бойынша унитарлы болды, яғни бірнеше факультеттер негізінде құрылды.

Ұзақ уақыт бойы медицина мен фармация бірлесіп дамып, біртұтас ғылымды ұсынды. Алайда дәрі-дәрмектерді дайындаудың технологиялық әдістерінің күрделенуі және дәрі-дәрмектердің көбеюі дәріханалар мен фармацевт мамандығының пайда болуына ықпал етті [64].

Батыс Еуропада фармацевт мамандығы алғаш рет Францияда 1178 жылы пайда болды. ХІІІ ғасырда Еуропада фармацевтикалық білім алу тәртібі заңдастырылды, мысалы, Францияда фармацевт болу үшін дәріханада 4 жыл студент болу керек, содан кейін фармацевт көмекшісі ретінде 10 жыл жұмыс істеу керек, содан кейін ғана фармацевт атағын алу үшін емтихан тапсыруға рұқсат етілді [65].

Орта ғасырларда дәрігерлер мен фармацевттерді дайындауда Еуропадағы жетекші орынды ІХ ғасырда құрылған Салерн медициналық мектебі иеленді. Оны аяқтағандар үшін 4 дәреже белгіленді:

1) Лицензия-бұл дәрежені Фармацияның негізгі курсы оқыған және тар мамандандыруды меңгерген адамдар алды (мысалы, дайын материалдардан дәрі-дәрмек дайындау).

2) Бакалавр (тәлімгер) – бұл дәрежені басқалардың оқуына сенетін адамдар алды.

3) Магистр (мұғалім, шебер) – бұл дәрежені ғылымды кеңінен меңгерген және өз білімін басқаларға бере алатын адамдар алды.

4) Доктор (ғалым, оқытушы) - бұл дәрежені жалпы теория негізінде оқытуды, теорияны немесе өз бетінше дамытатын, тәжірибелік тұжырымдарды

дамытатын адамдар алды. 1213 жылы Салерн мектебі университетке айналды. Орта ғасырларда бір кәсіптегі адамдардың (саудагерлердің, қолөнершілердің) бірлестіктері (қауымдастықтары) universitas (лат. жиынтық) деп аталды. Сол сияқты, оқытушылар мен студенттердің корпорациялары да осылай атала бастады – Universitas magistrorum et scholarium. Осылайша «университет» термині пайда болды [66].

«Факультет» термині (лат. факультеттер-қабілет, шеберлік, талант) 1232 жылы Париж университетінде әртүрлі мамандықтарға сілтеме жасау үшін енгізілді.

«Студент» сөзі латын тілінен шыққан studere-оқу деген мағынаны берді. Орта ғасырлардағы студенттер саны аз болды және бір мамандықта сирек жағдайда 10-нан асып түсті. Оларды басқару үшін ондаған староста – декан тағайындалды. Университеттің басында ректор (лат. gector басқарушысы) тұрды [67].

Қазақ халқы ғасырлар бойы адамды емдеуде халықтық медицинаның бай тәжірибесін пайдаланған. Адамдарды емдеуде мистикалық әдет-ғұрыптармен қатар шөптер мен тамырлардан жасалған дәрі-дәрмектер кеңінен қолданылды, олардың көпшілігі сол кездегі еуропалық және ресейлік медицинада белгісіз болды. Біздің елімізде дәріхана ұйымдарын құрудың бастауы ХІХ ғасырдың басынан бастау алады. Осы кезеңде Ресейдің құрамында революцияға дейінгі Қазақстанда дәріхана қызметі өте әлсіз болды. Саудагерлер Ресейден әкелінген дәрі-дәрмектерді сатып алумен және сатумен айналысты. Дәрі-дәрмектерге деген қажеттілік соншалық, бірнеше рет уездік бастықтар өздерінің есептерінде ауруханаларда дәріханалар құру қажеттілігі туралы айтқан [68].

Білім беруді басқару әртүрлі елдер мен контексттерде дамудың әртүрлі кезеңдерін қамтиды. Төменде білім беруді басқару мәдениетін дамытудың жалпы кезеңдері келтірілген:

1) Негіздерді қалыптастыру: осы кезеңде білім беру жүйесінің негіздері құрылады. Мақсаттар мен міндеттер айқындалады, оқу бағдарламалары мен оқу орындарының құрылымы қалыптастырылады. Бұл кезең әдетте білім беру стандарттары мен білім беру заңнамасын белгілеумен бірге жүреді.

2) Орталықтандыру және орталықсыздандыру: білім беруді басқаруды ұйымдастыруда мезгіл-мезгіл өзгерістер болады, соның ішінде орталықтандырылған жүйеден орталықтандырылмаған жүйеге ауысу немесе керісінше ауыстырулар болды. Бұл кезеңде орталық және жергілікті білім беруді басқару органдарының рөлдері нақтыланады.

3) Білім беру сапасына баса назар аудару: қоғам мен еңбек нарығының өзгеріп отыратын қажеттіліктеріне жауап ретінде, білім беру сапасын арттыруға баса назар аударылуы мүмкін. Мұнда оқытудың жаңа әдістері, бағалау жүйелері, сондай-ақ сапа стандарттары енгізілуі мүмкін.

4) Инновациялар мен технологиялар: білім беруді басқарудағы технологиялардың дамуымен ақпараттық және коммуникациялық технологиялар белсенді қолданыла бастады. Бұл электронды платформаларды,

онлайн білім беру ресурстарын, сондай-ақ оқыту мен бағалаудың сандық құралдарын құруды қамтиды.

5) Қосу және саралау: қазіргі тенденциялар студенттердің әртүрлі топтарын білім беру процесіне кеңірек енгізуге ұмтылуды қамтиды. Бұл жекелендірілген білім беру бағдарламаларын әзірлеуді және барлық білім алушылардың табысты оқуы үшін жағдай жасауды қамтуы мүмкін.

6) Өмір бойы оқыту: өмір бойы оқыту тұжырымдамасына көбірек көңіл бөлінеді. Бұл дегеніміз, университетте білім беру дәрежесін алғаннан кейін білім алу аяқталмайды және адамдар өмір бойы білім беру ресурстарына қол жеткізе алуы тиіс.

7) Білім берудің жаһандануы: жаһандану жағдайында білім ашық және халықаралық сипатқа ие болады. Университеттер мен білім беру институттары халықаралық жобаларға, студенттермен алмасуға қатыса алады және шетелдік оқытушыларды тарта алады [69].

1.4 Шет елдік және отандық жоғары фармацевтикалық білім беру жүйелерінің құрылымы

Қазіргі кезеңде Болон декларациясының негізгі ережелерін іске асыру нәтижесінде еуропалық және әлемдік білім беру интеграциясы процесіне енген көптеген елдерде болашақ мамандарды кәсіби даярлауда айтарлықтай өзгерістер болды. Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымының еуропалық аймағы 930 миллионнан астам халқы бар 52 ел екенін атап өткен жөн. Ресейде және ТМД елдерінде фармацевтикалық кадрларды провизорлар ұсынады, ал көптеген елдерде (Финляндиядан басқа) жоғары фармацевтикалық білімі бар, оның ішінде университеттік білімі бар мамандар «фармацевт» біліктілігіне ие [71].

Еуропа елдерінің көпшілігі «бакалавр», «магистр» және «ғылым докторы» дәрежелерін дәйекті түрде алудан тұратын жоғары білім беру жүйесін енгізді, енгізеді немесе енгізуді жоспарлап отыр. Бұл бағыттағы реформалар жоғары білім беру жүйелерінде тек университеттерде жүргізіледі. Екі сатылы «бакалавр/магистр» білімі тікелей «ғылым магистрі» дәрежесіне әкеледі және көптеген елдерде дәстүрлі болып табылады.

Екі сатылы құрылым ұлттық және халықаралық ұтқырлықтың дамуына ықпал етеді, өйткені ол оқу бағдарламаларының модульдік (блоктық) сипатын болжайды. Қазіргі уақытта мамандар өмір бойы білім алып жатқан кезде, екі сатылы құрылымның маңызды артықшылықтарының бірі-бұл оқытуды қиындықпен үйлестіруге ықпал етеді. Бакалавр түріндегі бастапқы сатыларды енгізу басқа мекемелердің студенттері үшін қол жетімді көпсалалы магистрлік бағдарламаларды дамытуға ықпал етеді [72].

Еуропаның көптеген елдерінде фармацевтикалық мамандарды медициналық оқу орындарында фармацевтикалық оқу орындары немесе фармацевтикалық факультеттер дайындайды. Фармацевтикалық кадрларды даярлау бойынша Еуропаның жетекшіелдері: Германия – 16 фармация факультеті, Франция – 24, Ұлыбритания – 19, Испания – 15, Бельгия – 10,

Польша – 10. Ирландия, Люксембург, Мальта, Хорватия, Македония, Словения, Босния және Герцеговина сияқты елдерде фармация факультеті бар бір ғана жоғары оқу орны бар [73].

Британдық университеттер дәстүрлі түрде әлемдегі ең жақсы және сонымен бірге ең қымбат болып саналады. Қазір Ұлыбританияда жүзге жуық университет және жоғары білім беретін 250-ден астам оқу орны бар. Ұлыбританияда тек екі жеке университет бар, қалғандары мемлекеттік университеттер. Жоғары білім – мамандандырылған, Британдық университетте фармацияны оқи отырып, студент таңдалған мамандыққа қатысты пәндерді ғана оқиды.

Жоғары білімнің бірінші кезеңі - бакалавр дәрежесі, ол университеттің немесе колледждің күндізгі бөлімінде мамандандырылған бағдарламалар бойынша үш-төрт жылдық оқудан кейін беріледі. Мамандандырылған фармацевтикалық бағдарлама бойынша оқуды аяқтағаннан кейін фармацевтика ғылымдарының бакалавры (Bachelor of Pharmaceutical Science) дәрежесі беріледі. Бірінші курстан бастап фармацевтикалық тәжірибе басталады (медициналық рецептура, дәрі-дәрмектерді дайындау және тарату, пациенттерге консультациялық көмек көрсету, фармацияның әлеуметтік аспектілері). Жоғары курстарда студенттер терапевтік практикадан, клиникалық фармация практикасынан өтеді. Соңғы курста студенттер 2 айдан 7 айға дейін созылатын жеке басшының бақылауымен фармацевтикалық тәжірибеден өтеді. Бакалавр дәрежесін алғаннан кейін магистр және доктор дәрежесін берумен аяқталатын жоғары оқу орнынан кейінгі білім басталады [74].

Магистр дәрежесін алу үшін (Master Degree) бағдарламалардың екі үлкен тобы қарастырылған: біріншісі зерттеу қызметіне бағытталған, екіншісі – кәсіптік деңгейді арттыруға бағытталған мамандықтардың бірі бойынша оқу бағдарламалары. Магистрлік оқу бағдарламалары келесідей ұйымдастырылған: 8-9 айлық дәрістер мен семинарлардан кейін студенттер емтихан тапсырады, содан кейін 3-4 ай ішінде дипломдық жобаны орындайды. Емтихандар мен дипломдық жұмысты қорғау нәтижелері бойынша фармацевтика ғылымдарының магистрі дәрежесі беріледі. Әрі қарай, жеке фармацевтикалық тәжірибеге ие болғысы келетіндер бір жыл ішінде фармацевттің ассистенті ретінде қоғамдық және өнеркәсіптік фармацевтикалық тәжірибеден өтуі керек, содан кейін маман фармацевтикалық қызметті жүргізуге лицензия алуға құқылы. Сондай-ақ, түлек кәсіби біліктілігін растау үшін корольдік фармацевтикалық қоғамға емтихан тапсыруы керек [75].

Зерттеу магистрі дәрежесін алу үшін (философия магистрі M. Ph. – Master of Philosophy), 1-2 жыл ішінде профессор-оқытушылар құрамы өкілінің басшылығымен дербес ғылыми-зерттеу жұмыстарын жүргізу қажет. Зерттеу нәтижелері бойынша философия магистрі дәрежесі беріледі.

Ағылшын фармацевтикалық жоғары оқу орындарындағы оқу бағдарламалары Корольдік фармацевтикалық қоғам мен аккредиттелген және

барлық негізгі фармацевтикалық пәндерді қамтиды, бірақ оқытылатын пәндердің саны мен сапасында кейбір айырмашылықтар болуы мүмкін. Бакалаврларды даярлау мерзімі - 3 жыл, магистрлерді даярлау мерзімі - 4 жыл. Кәсіби дайындық фармакология, фармакокинетика, фармацевтикалық заңнама, дәрі-дәрмек жасау, фармацевтикалық қамтамасыз ету, клиникалық фармация, заманауи фармацевтика ғылымдары және т. б. [76].

Докторантураға үміткер оқитын бағдарламалардың көпшілігі тек ғылыми жобалар болып табылады. Ғылыми жетекші зертханада немесе кафедрада, онда ізденуші доктор дәрежесін алуға дайындалады, ол үшін ғылыми зерттеу тақырыбын анықтайды және зерттеуге қажетті жағдайларды (жұмыс орны, жабдықтар мен материалдар) қамтамасыз етеді. Зерттеу бағдарламасын аяқтау үшін әдетте 2 - 3 жыл қажет. Осы кезеңнің соңында үміткер нәтижелерін ресми есептерде, ғылыми мамандандырылған журналдарда жариялап, жарияланған материалдар бойынша диссертация жазуы керек. Философия докторы дәрежесі диссертацияны сәтті қорғағаннан кейін беріледі [77].

Германиядағы фармацевттердің фармацевтикалық дайындығы университетте - 4 жыл оқытуды көздейді, оқу тәжірибесі – 8 аптадан бастап, оны бірінші оқу циклі кезінде (екінші курстан кейін) өту керек. Семестрлерге бөлінген оқу жоспары оқу сабақтарының формалары мен түрлері, сағаттардағы көлемдер туралы ұсыныстар береді. Оқыту мазмұны бейорганикалық, органикалық, фармацевтикалық және аналитикалық химия, биология, математика, физика, дәрілік формалар теориясы, медициналық микробиология, фармацевтикалық және медициналық терминология және т. б. бойынша дайындықты қамтиды.

Дағдылар мен қабілеттерді студенттер зертханалық, тәжірибелік сабақтарда және семинар-тренингтерде пысықтайды [79].

Тәжірибенің мақсаты студенттерді дәріханадағы әртүрлі қызмет түрлерімен таныстыру, университеттік білім беруді 12 ай ішінде өндірістік тәжірибемен толықтыру болып табылады. Студенттер тәжірибеден бос уақытында тәжірибелі фармацевттің жетекшілігімен өтеді. Төрт апталық тәжірибе салалық дәріханада өтеді, қалған уақыт мекемелердің бірінде таңдамалы түрде өтуі мүмкін: аурухана дәріханасында, фармацевтикалық кәсіпорында, зерттеу зертханасында [80].

Фармацевтикалық емтихандар үш бөлімнен тұрады. Бірінші бөлімге келесі пәндер кіреді: жалпы, бейорганикалық және органикалық химия, фармацевтикалық биология негіздері, физика және фармацевтикалық химия негіздері, фармацевтикалық аналитика негіздері. Екінші бөлімге фармацевтикалық химия, фармацевтикалық биология, дәрі-дәрмек технологиясы, фармакология және токсикология жатады. Емтихандардың екінші бөлімінде психология курсы қарастырылған. Үшінші бөлімде фармацевтикалық тәжірибе, фармацевтикалық заңнама сияқты пәндер бойынша білім, біліктілік және дағдыларды бақылау қарастырылған [81].

Германияда, мысалы, Франциядағы сияқты оқу циклдары аяқталғаннан кейін берілетін дипломдар жоқ немесе олар екінші циклге көшудің қажетті

шарты ғана. Германиядағы жоғары білім берудің негізгі қағидасы-академиялық еркіндік. Студенттің өзі мамандық таңдайды және осы факультеттің жалпы талаптары бойынша оқу жоспарын дербес ұйымдастырады. Ол өзі қандай тәртіппен және қандай дәрістер мен семинарларға жазылатындығын шешеді, тағылымдамадан өту мен тәжірибеге кететін уақытты таңдайды, өз қалауы бойынша жұмыс істеуге бірнеше сағат бөледі. Жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің маңызды құрамдас бөлігі неміс докторантурасы болып табылады [82].

Фармацевтикалық бейіндегі мамандарды даярлауды талдау Францияда фармацевтика факультеттерінде оқу ұзақтығы жалпы Фармация бойынша 6 жыл және арнайы Фармация бойынша 9 жыл болып табылады. Бірінші курсты аяқтағаннан кейін студенттер кәсіби қызметпен танысу мақсатында 2 ай бойы дәріханада тәжірибеден өтеді. Алғашқы төрт жылда студент іргелі және кәсіби бағдарланған циклдар пәндерін меңгереді, олардың ішінде жалпы және жасушалық биология, молекулалық фармакология, органикалық және аналитикалық химия, гематология, жалпы фармакология, физиология және т. б. Студент міндетті түрде дәріхана қызметін, дәріхана және фармацевтикалық қамтамасыз етуді, фармацевтикалық құқықты, дәрі-дәрмек туралы ғылымдарды (фармакология, терапиялық химия, фармакогнозия, токсикология және т.б.) оқуға міндетті [83].

Францияның жоғары білім беру жүйесі жоғары және орта буын мамандарын даярлау жүйесімен ұсынылғанын атап өту маңызды. 300 мыңнан астам студент нақты кәсіби бағдарланған екі жылдық бағдарлама бойынша оқиды. Лицейде алған бакалавр дәрежесі жоғары білімнің бірінші кезеңі болып саналады. Тікелей Франциядағы университеттік білім үш циклден тұрады, олардың әрқайсысы емтихан тапсырумен және дипломмен аяқталады [84].

Лицейді бітіргеннен кейін түлектер қабылдайтын бірінші цикл екі жылға созылады және жалпы дайындықты қамтамасыз етеді. Екі жылдық оқу циклі аяқталғаннан кейін студенттер жалпы университеттік білім туралы диплом алады. Екі жылға созылатын екінші цикл кезінде студенттер мамандандырылған білім алады.

Үшінші оқу циклі (бізде – аспирантура және докторантура) – кейін дипломдық білім. Үшінші оқу цикліне магистр дәрежесі бар студенттер қабылданады. Бірінші кезең (1 жыл) – жоғары кәсіптік білім алу. Бұл кезеңде студентке таңдаудың екі бағыты ұсынылады. Біріншісі –мамандандыруды ескере отырып, үш айдан алты айға дейін тағылымдамадан өтуді көздейтін кәсіби бағдарланған. Бітіргеннен кейін кәсіптік жоғары білім туралы диплом беріледі. Екіншісі – иесіне ғылыми жұмысты жалғастыруға және диссертация жазуға өтініш беруге мүмкіндік беретін тереңдетілген жоғары білім туралы диплом (зерттеу дипломы) алумен аяқталатын теориялық-зерттеу бағыты. Толық үшінші оқу циклі тағы үш жылға созылуы мүмкін және диссертация жазумен, қорғаумен және докторлық диссертациямен аяқталуы мүмкін [85].

Франциядағы фармацевттерді даярлау жүйесінің өзіндік ерекшеліктері бар. Фармацевтер басқа факультеттердің студенттеріне қарағанда ұзағырақ оқиды – 6 жылдан 8 жылға дейін және оларға қатаң талаптар қойылады.

Мысалы, екінші курсқа өте қиын емтихандардан өтпегендер, жақсы бағалардың қажетті саны жоқ және конкурсқа қатыспағандар ауыспайды. Емтихан тапсыра алмағандарға осы курста қайта оқуға рұқсат етіледі, бірақ тек бір рет. 2-4 курс студенттері оқу орны ұсынған бағыттар бойынша таныстыру зерттеу тәжірибесінен өтеді. Студент өз жұмысын басқаратын оқытушыға немесе ғалымға тіркеледі. Тәжірибенің ұзақтығы - кем дегенде 150 сағат. Осы уақытта студенттер келесі бағдарламалар бойынша бөлінеді: дәріханада дәрі-дәрмектерді енгізу, өнеркәсіптік фармацевция, биология және клиникалық фармацевция [86].

Еуропаның көптеген оқу орындарында Фармация мамандарын даярлау бойынша оқу жоспарларында келесі пәндер бар: фармацевтикалық менеджмент, фармацевтикалық қызмет этикасы, денсаулық сақтау мамандарының тұлғааралық қарым-қатынасы, фармацевтикалық заңнама, экономика. Сондай-ақ студенттер фармацевтикалық ақпаратты басқару бойынша студенттердің білімін кеңейтетін және дағдыларын жетілдіретін фармацевтикалық әдебиеттерді бағалау сияқты пәндерді оқиды: қаржылық менеджмент, фармакоэкономика тұжырымдамаларын, құнын тежеу стратегиясын, еңбек ресурстарын басқаруды қоса алғанда, компьютерлік деректер базасын, интернет-ресурстарды, сондай-ақ кәсіби практикалық менеджментті (Professional Practice Management) зерделеу көзделеді. Студенттерге фармацевтикалық менеджмент бағыттарының бірінде (қоғамдық фармацевция, кәсіпкерлік, дәрі-дәрмек өндіру, зерттеу, фармацевтикалық қамтамасыз етуді басқару) мамандандыруды таңдау мүмкіндігі ұсынылуы мүмкін. Францияның көптеген университеттерінің оқу жоспарында әртүрлі бағыттар бойынша фармацевтикалық тәжірибе қарастырылғанын атап өту маңызды. Сонымен, фармацевтикалық бизнес тәжірибесі (аптасына екі дәріс және бір сабақ) маркетингтің әлеуметтік тұжырымдамасын зерттеуді, кәсіпорынның жағдайын талдауды және бағалауды, ұйымдастыруды және көрме дизайны, сауда, тұтынушылардың мінез-құлқы, баға принциптері, фармацевтикалық қызметтер, жылжыту, дәріхананы орналастыру, қызметкерді басқару, дәріні пайдалану негіздері, фармакоэкономика, денсаулық сақтауды басқару қамтиды [87].

Зерттеушілер фармацевтикалық қажеттіліктің артуын халықтың өмір сүру ұзақтығының ұзаруы, дәрі-дәрмектерді таңдаудың кең ауқымы, профилактикалық дәрі-дәрмектердің үлкен ассортименти, денсаулық сақтаудың жоғары стандарттары, егде жастағы халықтың үлесінің артуы, сондай-ақ үкіметтер мен фармацевтика өнеркәсібі кәсіпорындары жүргізетін зерттеулердің жандануы сияқты қоғамдамуының кейбір факторларымен түсіндіреді [89].

Польшада фармацевттерді дайындауды Гданьск қаласындағы медицина университетінің фармацевция факультеті, Лодзь қаласындағы медицина университетінің Фармация мектебі, Варшава медицина академиясының фармацевция факультеті, Ягеллон университетінің фармацевция және медициналық аналитика факультеті және т.б. жүзеге асырады. Фармацевт-магистрлерді

даярлаудың оқу жоспарында философия тарихы, коммуникацияның дербес элементтері, шет тілі және т. б. сияқты гуманитарлық пәндер ұсынылған.

Оқу жоспарына сәйкес Польшада кәсіптік даярлық фармацевтикалық ботаника, дәрілік заттар химиясы, фармакогнозия, өндірістік этика, дәріханадағы технологиялық тәжірибе, дерматологиялық дәрі-дәрмектердің рецептурасы, косметика технологиясы, дәрілік өсімдіктерді зерттеу, фармация, фармакодинамика, токсикология, реанимация негіздері, дәрілік қосылыстардың синтезі мен технологиясы, фармакокинетикасы, фармакоэкономика, клиникалық фармация және т. б. пәндер оқытылады [90].

Польшадағы фармацевтердің кәсіби дайындығы 1983 жылғы редакциядағы поляк фармацевт кодексіне негізделген, онда фармацевт жұмысының жалпы принциптері, оның науқасқа деген көзқарасы, ғылыммен байланысы, мамандыққа қатынасы, басқа фармацевтер мен көмекші қызметкерлерге, басқа денсаулық сақтау мамандарына қатысты мінез-құлық принциптері көрсетілген.

Венгрияда жоғары фармацевтикалық білім Альберт Сент-Дьержи медицина университетінің Фармация факультетімен қамтамасыз етіледі, онда Фармация магистрлері дайындалады. Оқу мерзімі - 5 жыл. Алғашқы екі жыл ішінде негізгі пәндер оқытылады: физика, математика, жалпы химия (органикалық және бейорганикалық), сандық және сапалы химиялық анализ, физикалық химия, коллоидтық химия, биологиялық химия, фармацевтикалық талдау, ботаника, биология, физиология, патофизиология. Үшінші және төртінші курстарда кәсіби фармацевтикалық пәндерге ерекше назар аударылады: фармакогнозия, фармацевтикалық химия, химиялық талдау, фармакодинамика, токсикология, микробиология, фармацевтикалық технология, денсаулық сақтау, эпидемиология, дәрілік заттарды басқару және т. б. Соңғы курста студенттер биофармация, радиофармация, биотехнология, клиникалық фармация, клиникалық зертханалық талдау және т.б. сияқты пәндерді оқиды. Фармацевт дипломы дәріханаларда, зертханаларда, фармацевтикалық зауыттарда немесе фармацевтикалық зерттеу институттарында, халықаралық фармацевтикалық сауда саласында жұмыс істеуге мүмкіндік береді [91].

София медициналық университетінде (Болгария) Фармация бакалаврлары (4 жыл ішінде) және фармация магистрлері (бакалавриат базасында оқу мерзімі 1 жыл) дайындалады. София медицина университетінің фармацевтика факультетін бітіргеннен кейін 5-курс студенттері 5 пән бойынша мемлекеттік бітіру емтихандарын тапсыруы немесе келесі тақырыптар бойынша дипломдық жұмысты жазуы және қорғауы керек: фармацевтикалық технологиялар және биофармация, дәрілік заттарды талдау, дәрілік өсімдіктер, клиникалық фармация, дистрибуцияны ұйымдастыру және экономика, фармацевтикалық өндірісті ұйымдастыру және экономика. 5-курс студенттерінің таңдауы бойынша пәндер: клиникалық медицина негіздері, фармацевтикалық технология және биофармация, броматология, дәрі-дәрмек өндірісіне қойылатын заманауи талаптар және т. б. [92].

Осылайша, Еуропалық Одақта фармацевтикалық мамандарды даярлау жүйелері мерзімдерімен, мазмұнымен, сағат санымен, бақылау және бағалау жүйесімен және т. б. ерекшеленеді, Германияда аналитикалық химияны оқыту оқу уақытының 46% құрайды, Ұлыбританияда – 26%, Нидерландыда биологиялық пәндер курсы - 12%, Францияда - 25%, клиникалық фармакология Францияда 30% және Германияда 10% [93].

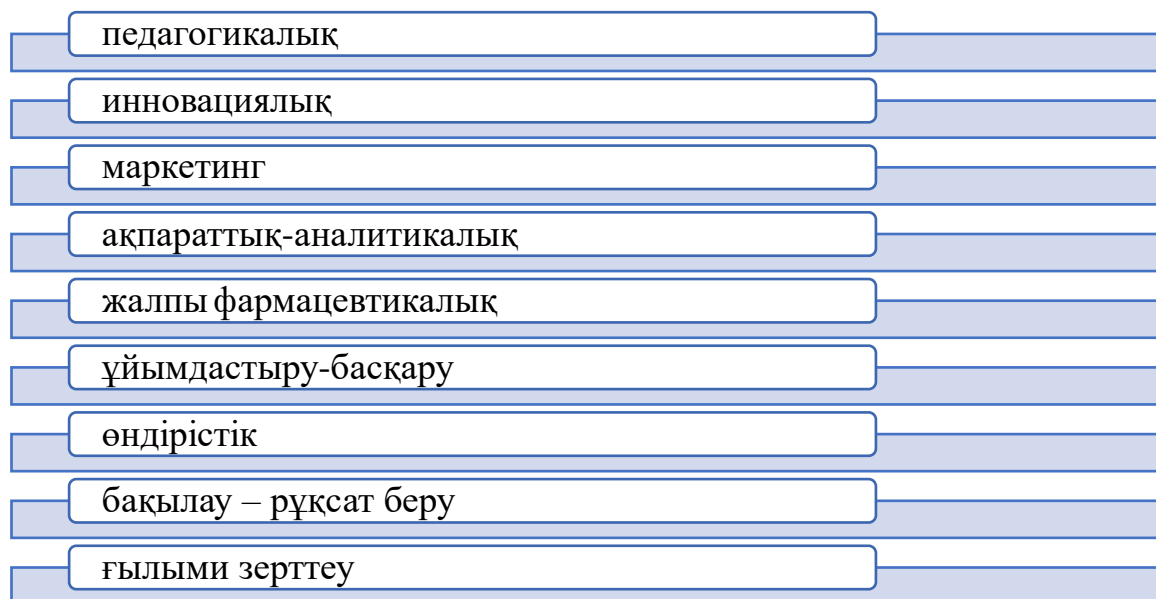
Еуропадағы жоғары оқу орындарының фармацевтикалық факультеттерінің оқу жоспарларын талдау фармацевтикалық мамандарды даярлау жүйесінде бірыңғай оқу жоспары мен дипломға бірыңғай қосымша жоқ екенін, тіпті бір елде де әртүрлі оқу жоспарлары жұмыс істей алатыны нанықтауға мүмкіндік берді. Болашақ мамандарды даярлаудың мазмұны да айтарлықтай айырмашылықтарға ие, оны Болон декларациясының ұсынымдарына сәйкес келтіру, жетекші еуропалық мекемелердің жоспарларымен үйлестіру және біріздендіру қажет.

Еуропалық жоғары фармацевтикалық білім беру ұйымын зерттеу тарихи тұрғыдан үш елдің топтары дамығанын көрсетті: біріншісі – орталық және Шығыс Еуропа мен Скандинавия елдері, онда оқытудың негізінде химия ғылымдары жатыр. Екінші топ медициналық-биологиялық пәндерге артықшылық берілетін франко-итальян-испан мектебі, үшінші топқа дайындық жүргізілетін елдер кіреді ағылшын фармацевтикалық мектебінің дәстүрі бойынша өтеді. Мерзімдерде, оқу бағдарламаларында, оқу пәндерінде, дәрежелерде және т. б. айтарлықтай сәйкессіздіктер бар. Қазіргі уақытта фармацевттерді даярлаудың трансұлттық стандарттары әлі құрылған жоқ, бұл мемлекетаралық деңгейде дипломдар мен біліктіліктерді тануды едәуір қиындатады және фармацевтикалық бейіндегі мамандарды даярлаудың әдіснамасы мен әдістемесіне өзгерістер енгізу, құзыреттілік тәсіл негізінде маман даярлау моделін әзірлеу, фармацевтикалық бейіндегі мамандарды үздіксіз кәсіби даярлаудың инновациялық моделін құру және енгізу қажеттілігін негіздейді [94].

Қазақстанда Фармация мамандығы бойынша бакалавр түлектеріне «Фармация бакалавры» академиялық дәрежесі беріледі, «жалпы практика фармацевті» біліктілігі беріле отырып, жоғары базалық білім туралы диплом және бағалары, игерілген кредиттер саны және академиялық сағаттар көлемі көрсетілген оқытылған пәндер тізбесі көрсетілген академиялық анықтама беріледі [95].

«Фармация бакалавры» кәсіби қызметінің саласы фармация, білім, ғылым, әлеуметтік қорғау болып табылады.

Кәсіби қызмет түрлері төмендегі сурет 2 көрсетілген.



Сурет 2 – Фармацевттің кәсіби қызмет түрлері

Сонымен қатар, фармацевтер химия – фармацевтика өнеркәсібі кәсіпорындарында, сот – химия зертханаларында, әртүрлі ведомстволардың салалық ұйымдарында, шетелдік фармацевтикалық компаниялардың өкілдіктерінде жұмыс істеуге құқылы.

Фармацевтикалық білім берудің оңтайлы моделін әзірлеумен көптеген елдер мен ЖОО айналысады – Қазақстанның білім беру мекемелері де ерекшелік емес. Фармацевтикалық қызмет саласындағы мамандарды даярлаудың қазіргі кезеңінде оқыту процесінде маманның құзыреттілігі деп аталатын арнайы білім мен дағдыларды, нақты тәжірибелік дағдыларды ғана емес, сонымен қатар басқа да кәсіби және жеке қабілеттерді қалыптастыру үлкен маңызға ие [96].

Болон білім беру жүйесі - бұл жоғары білім беруді стандарттау және оны халықаралық деңгейде өзара тануды қамтамасыз ету мақсатында көптеген елдерді қамтитын жаһандық бастама. Бұл жүйе білім беру стандарттарын біріздендіруге, несие беру процесін жеңілдетуге және студенттер мен оқытушылардың ұтқырлығын жақсартуға бағытталған. Қазақстанда Болон жүйесі 2003 жылы енгізілді, содан бері елдегі білім беру саясаты мен тәжірибесіне айтарлықтай әсер етті [97].

Болон білім беру жүйесі 1999 жылы Еуропалық одақтың 29 елі Болон декларациясына қол қойғаннан кейін құрылды. Бұл декларация бүкіл Еуропада, содан кейін әлемнің басқа аймақтарында жоғары білім беру жүйелерін стандарттаудың бастапқы нүктесі болды. Болон процесінің мақсаты-студенттер мен ғалымдар университеттер арасында еркін қозғала алатын еуропалық білім беру кеңістігін құру, олардың біліктілігі мен оқу кезеңдері барлық қатысушы елдерде танылады.

Болон білім беру жүйесінің негізгі принциптері:

- Білім берудің үш деңгейін енгізу: бакалавриат, магистратура және докторантура.

- Студенттерге бір университеттен екіншісіне оңай ауысуға және оқуды жалғастыруға мүмкіндік беретін кредиттерді аудару және жинақтау жүйесі (ECTS).

- Білім беру бағдарламаларын тұрақты аккредиттеу және бағалау арқылы білім беру сапасын арттыру.

- Университеттер мен елдер арасындағы студенттер мен оқытушылардың ұтқырлығын жақсарту.

- Білім беру процесіне барлық мүдделі тараптарды, соның ішінде студенттерді, оқытушыларды, университеттерді, жұмыс берушілерді және үкіметті тарту [98].

Болон жүйесі көптеген елдердің, соның ішінде Қазақстанның жоғары білім беру жүйелеріндегі елеулі өзгерістердің катализаторына айналды.

Қазақстан 2003 жылы Болон процесіне қосылып, оны жасаған алғашқы ТМД елдерінің бірі болды. Болон процесіне кіру Қазақстанның жоғары білім беру жүйесін жаңғырту және халықаралық интеграциялау жөніндегі стратегиясының бір бөлігі болды. Қазақстанда Болон жүйесін енгізудің алғашқы қадамдары жаңа білім беру стандарттарын әзірлеуді, білім берудің үш деңгейлі жүйесін (бакалавриат, магистратура, докторантура) енгізуді және ECTS кредиттерін аудару және жинақтау жүйесіне көшуді қамтыды [99].

Содан бері Қазақстан Болон жүйесін толық енгізу бағытында елеулі қадамдар жасады. 2010 жылы «Білім туралы» Заң қабылданды, онда Болон процесінің негізгі принциптері ескерілді. Болон жүйесіне барар жолдағы маңызды кезеңдер білім беру сапасын бағалаудың ұлттық жүйесін құру және білім беру бағдарламалары үшін аккредиттеудің жаңа стандарттары мен өлшемдерін әзірлеу болды.

Бүгінгі таңда Қазақстандағы Болон білім беру жүйесі бакалавриат, магистратура және докторантураны қамтитын үш деңгейлі құрылым болып табылады. Білім беру бағдарламалары Болон процесінің принциптеріне сәйкес әзірленген және бағалау мен аккредиттеудің халықаралық танылған әдістері қолданылады [100].

Қазақстандағы Болон жүйесінің негізгі сипаттамалары:

- Үш деңгейлі білім беру жүйесі. Бакалавриат әдетте 4 жылға, магистратура 2 жылға, докторантура 3 жылға созылады. Бұл студенттерге кейінгі кезеңдерде мамандану мүмкіндігімен біртіндеп оқуға мүмкіндік береді.

- Еуропалық несие аудару және жинақтау жүйесі (ECTS). Бұл жүйе студенттің оқу жүктемесін өлшеу және әртүрлі университеттер арасындағы курстардың үйлесімділігі мен салыстырмалылығын қамтамасыз ету үшін қолданылады.

- Аккредиттеу және сапаны бағалау. Барлық білім беру бағдарламалары олардың халықаралық стандарттарға сәйкестігін қамтамасыз ететін аккредиттеу процесінен өтеді. Білім беру сапасын ішкі және сыртқы бағалау жүйесі де бар.

- Студенттердің ұтқырлығын қолдау. Көптеген университеттер студенттерге белгілі бір уақыт аралығында басқа елдерде оқуға мүмкіндік беретін алмасу бағдарламаларын ұсынады [101].

Студенттер, оқытушылар, университеттер, жұмыс берушілер және үкімет білім беру саясатын қалыптастыруға және жүзеге асыруға белсенді қатысады.

Болон жүйесін енгізудегі елеулі жетістіктерге қарамастан, Қазақстан бірқатар проблемалар мен сын-тегеуріндерге тап болды. Олардың ішінде-білім беру стандарттарын бейімдеудегі қиындықтар, білім беру сапасына қатысты мәселелер, сондай-ақ білім беру процесіне кейбір қатысушылар тарапынан Болон процесін толық түсіну мен қолдаудың болмауы. Кейбір сыншылар ұлттық бірегейлікті және білім беру жүйесінің бірегейлігін жоғалту сияқты білім беруді стандарттау мен біріздендірудің ықтимал теріс салдарын көрсетеді.

Алайда, Болон жүйесі Қазақстан үшін көптеген мүмкіндіктерді білдіреді. Олардың ішінде-білім беру сапасын жақсарту, оның халықаралық бәсекеге қабілеттілігін арттыру, сондай-ақ студенттер мен оқытушылар үшін мүмкіндіктерді кеңейту. Жүйені одан әрі дамыту жоспарлары Болон қағидаттарын одан әрі бейімдеу мен енгізуді, аккредиттеу және сапаны бағалау рәсімдерін жақсартуды, сондай-ақ білім беру саласындағы халықаралық ынтымақтастық деңгейін арттыруды қамтиды [102].

1.5 Фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениеті

Қазіргі әлемде фармацевтикалық білім денсаулық сақтау және фармацевтика индустриясы үшін кадрлық әлеуетті қалыптастыруда шешуші рөл атқарады. Медицина ғылымы мен технологиясының қарқынды дамуын, сондай-ақ реттеуші ортадағы өзгерістерді ескере отырып, фармацевтикалық білім беруді тиімді басқару қажеттілікке айналады.

Ұйымдағы мінез-құлық пен шешім қабылдауды бағыттайтын құндылықтар, сенімдер мен тәжірибелер жүйесі ретінде анықталған басқару мәдениеті білім беру мекемелерінің табысты даму стратегияларын қалыптастыруда шешуші рөл атқарады. Фармацевтикалық білім беру контекстінде басқару мәдениеті студенттердің оқу сапасына, олардың кәсіби қызметке дайындығына және еңбек нарығының өзгертін талаптарына бейімделу қабілетіне тікелей әсер етеді.

Фармацевтикалық білім берудегі басқару мәдениеті – фармацевттерді даярлауға мамандандырылған оқу орындарында шешім қабылдау, өзара әрекеттесу және ұйымдастыру тәсілдерін анықтайтын құндылықтар, сенімдер, нормалар мен тәжірибелер жүйесін білдіреді. Бұл мәдениет білім беру мекемелерін басқару процестеріне, сондай-ақ студенттер, оқытушылар құрамы, сыртқы мүдделі тараптар арасындағы өзара әрекеттесуге әсер етеді [103].

Фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениеті бірнеше маңызды аспектілерге негізделген болуы мүмкін. Оларды көбінесе ғаламторлық, этикалық, зерттеулік және мамандықтық аспектілер қамтиды. Жалпы басқару мәдениетінің ықпалымен мамандар біліктілігінің жеткілікті деңгейі қамтамасыз етілетіндігін, мамандар арасындағы бірлескен іс-

кимылдардың ұтымды түрде жасалуын, қызметкерлермен атқарылатын кәсіби қызметтер тиімділігінің арттырылатындылығын ескерсек, фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениетінің мәні мен маңызының үлкен екенін түсінуге болады.

Фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениеті қарастырады:

- Фармацевтикалық білім беру жүйесі саласындағы басқарушылық білім және ғылым: Бұл аспект фармацевтика саласына мамандандырылған басқарушылық білім беру бағдарламаларын дамыту мен жетілдіруді білдіреді. Бұл академиялық оқытуды да, басқарудағы тәжірибелік дайындықты да, осы саладағы басқарудың тиімділігін арттыруға бағытталған ғылыми зерттеулерді де қамтиды.

- Технологиялық тәсіл негізінде басқарушылық міндеттерді шешуге дайындықты қамтамасыз ететін интегративті динамикалық сапа ретінде басқарушылық іскерлік, дағдылар мен құзыреттер: бұл басқару дағдылары мен құзыреттіліктері білім беру процесінің барлық аспектілеріне біріктіріліп, қоршаған ортаның өзгеретін жағдайлары мен талаптарына динамикалық түрде бейімделуі керек дегенді білдіреді. Бұл қазіргі тенденциялар мен технологиялық инновацияларды көрсету үшін оқу бағдарламалары мен оқыту әдістерін үнемі жаңартуды қамтиды.

- мүмкіндіктерді қамтамасыз ететін көшбасшылық, ұйымдастырушылық қасиеттер, шығармашылық, инновация, басқарушылық стиль (инновациялық-тұлғалық компоненті): Бұл аспект тек техникалық ғана емес, сонымен қатар фармацевтикалық салада табысты көшбасшылық үшін қажетті дағдылар мен құзыреттерді дамытуға баса назар аударады. Бұған деректерді талдау, стратегиялық шешімдер қабылдау, адамдар мен командаларды басқару, коммуникативті және тұлғааралық дағдылар кіреді.

- сындарлы бейімделу, іскерлік және шығармашылық мінез-құлық, өзін-өзі басқару, команданы тиімді басқару, бірлесіп басқару құндылықтары (мотивациялық-құндылық компоненті): бұл мотивация мен ынтымақтастыққа ықпал ететін топтың немесе ұйымның құндылықтары мен мақсаттарын түсіну және бірлесіп қабылдау. Фармацевтикалық білім беру контекстінде бұл студенттер мен оқытушыларды ортақ мақсаттарға жетуге ынталандыратын білімге, кәсібилікке және этикаға ұмтылу сияқты оқу ортасында ортақ құндылықтарды дамытуды білдіруі мүмкін.

- Стратегиялық басқару: фармацевтикалық білім беру саласындағы білім беру мекемесінің стратегиялары мен мақсаттарын әзірлеуді, сондай-ақ оларға қол жеткізуге бағытталған шешімдер қабылдауды қамтиды. Басқару мәдениеті стратегиялық ойлау мен табысқа және дамуға бағытталған әрекеттерді қолдауы маңызды.

- Басшылық және басқарушы персонал: білім беру процесін ұйымдастырудағы басшылардың, әкімшілердің және басқарушы кадрлардың рөлін қамтиды. Басқару мәдениеті көшбасшылық қасиеттерді, тиімді қарым-

қатынасты және әкімшілік қызметкер мүшелері арасындағы ынтымақтастықты дамытуға ықпал етуі керек.

- Студенттерді басқару және қатысу: басқару мәдениетінің бұл аспектісі студенттерді шешім қабылдау процестеріне қосуға, білім беру бағдарламаларын әзірлеуге және білім сапасын бағалауға қатысты. Басқару мәдениеті студенттердің оқу орнының өміріне белсенді қатысуына ықпал етіп, олардың пікірлері мен қажеттіліктерін ескеруі маңызды.

- Сапа және аккредиттеу: басқару мәдениеті оқу бағдарламаларының кәсіби тәжірибе стандарттары мен талаптарына сәйкестігін қамтамасыз ете отырып, білім сапасын бақылау жүйелері мен аккредиттеу процестерін қолдауы керек.

- Этикалық нормалар мен құндылықтар: фармацевтикалық білім берудегі басқару мәдениетінің маңызды бөлігі оқу орнын басқару процесінде және білім беру процесіне қатысушылармен өзара әрекеттесуде этикалық нормалар мен құндылықтарды сақтау болып табылады.

Сәйкесінше, ұйымның басқару мәдениеті – басқару іс-әрекетінде барлық қызметкерлермен тұрақты функциялар мен әдістер ретінде еңбек ұжымында қолданылатын құндылықтарды қамтиды. Құндылықтардың ішіндегі ең маңыздылары болып кәсібилік пен компетенттілік саналады. Басқару мәдениеті сөзсіз кәсіби мәдениетпен байланысты болады. Сонымен қатар, басқару мәдениетін басқару жүйесіне, ұйымның қызметкерлеріне қойылатын талаптардың және ұйымның жұмыс тиімділігін қамтамасыз етуді жүзеге асыратын басқару әдістерінің, сондай-ақ қоғамдық әдеп, этика, эстетика, құқықтық нормалар, принциптердің жиыны ретінде де қарастыруға болады [104]. Жоғары фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениетін қалыптастыру бірнеше кезеңнен өтуі мүмкін, олардың әрқайсысының өзіндік ерекшеліктері бар. Бұл кезеңдерді қалай сипаттауға болады:

1 кезең: эмпирикалық.

Бұл кезеңде фармацевтикалық білім берудегі басқару негізінен басшылық пен оқытушылардың жеке тәжірибесі негізінде, сондай-ақ уақыт өте келе қалыптасқан дәстүрлі тәжірибелер негізінде жүзеге асырылады. Бұл кезеңде нақты басқару стратегиясы жоқ және шешімдер интуиция мен алдыңғы тәжірибе негізінде қабылданады. Алайда, мұндай эмпирикалық тәсіл тез өзгеретін білім беру және кәсіби ортада тиімсіз болуы мүмкін.

2 кезең: кәсіби даму.

Осы кезеңде жоғары фармацевтикалық білім беру жүйесінде кәсіби стандарттар мен басқару нормалары белсенді дами бастады. Басшылық пен оқытушыларды кәсіби даярлау қажеттілігі, сондай-ақ білім беру процесінде басқарудың заманауи әдістерін қолдану туралы түсінік пайда болады. Фармацевтикалық білім беруде басқару бойынша мамандандырылған курстар мен бағдарламалар құруға болады.

3 кезең: формализация және стандарттау.

Бұл кезеңде фармацевтикалық білім берудегі басқару мәдениеті формальды және стандартталған бола бастайды. Заманауи басқару құралдары

мен әдістерін енгізу, сондай-ақ білім беру сапасының стандарттарын қолдану міндетті болып табылады. Фармацевтикалық білім беруді басқаруға мамандандырылған оқу бағдарламалары мен құрылымдық бөлімшелер құрылады.

4 кезең: инновация және тұрақты даму.

Соңғы кезеңде фармацевтикалық білім берудегі басқару мәдениеті инновацияға және тұрақты дамуға бағытталған. Мекемелер заманауи технологиялар мен ғылыми зерттеулерге негізделген басқарудың озық әдістерін белсенді түрде енгізе бастады. Бұл кезеңдегі маңызды элемент әкімшілік персонал мен оқытушыларды үздіксіз оқыту, сондай-ақ фармацевтика индустриясы мен жалпы білім берудің өзгертін қажеттіліктері мен талаптарына бейімделу болып табылады.

Фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениетінің құрылымы осы саладағы менеджмент жүзеге асырылатын негізгі құндылықтарды, нормалар мен принциптерді анықтайтын әртүрлі компоненттерді қамтиды. Фармацевтикалық білім берудегі басқару мәдениетінің құрылымының негізгі элементтерін мына түрде сипаттауға болады:

1) Көшбасшылық және басқару стратегиясы. Фармацевтикалық білім берудегі басқару мәдениеті құрылымының орталық элементі көшбасшылық және басқару стратегиясы болып табылады. Бұл білім беру мекемесінің мақсаттары мен басымдықтарын анықтауды, стратегиялық жоспарларды әзірлеуді және осы мақсаттарға жетуге бағытталған шешімдер қабылдауды қамтиды.

2) Ұйымдастырушылық құрылым және басқару процестері. Басқару мәдениетінің құрылымы сонымен қатар оқу орнының ұйымдық құрылымын және жауапкершілік пен ресурстарды бөлуді анықтайтын басқару процестерін, сондай-ақ шешім қабылдау және олардың орындалуын бақылау процедураларын қамтиды.

3) Кәсіби нормалар мен құндылықтар. Фармацевтикалық білім берудегі басқару мәдениеті этикалық принциптерді, әртүрлілік пен инклюзияны құрметтеуді және сапалы білім мен ғылыми прогреске ұмтылуды қоса алғанда, кәсіби нормалар мен құндылықтарға негізделген.

4) Байланыс ортасы. Басқару мәдениеті құрылымының маңызды аспектісі әкімшілік, оқытушылар, студенттер және білім беру процесінің басқа қатысушылары арасындағы тиімді өзара әрекеттесуді қамтамасыз ететін коммуникациялық орта болып табылады. Бұл ақпараттың ашықтығын, ашықтығын және қол жетімділігін қамтиды.

5) Бейімделу және инновация. Фармацевтикалық білім берудегі басқару мәдениеті бейімделгіш және сыртқы ортадағы өзгерістерге дайын болуы керек. Бұл шешім қабылдаудағы икемділікті, жаңа технологиялар мен оқыту әдістеріне бейімделуді, инновациялар мен зерттеулерді қолдауды қамтиды [105].

Зерттеу жұмысымыздың барысында, зерделенген әдебиеттік мәліметтерді жүйелеу негізінде фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениеті түсінігіне анықтама беруге тырыстық. Фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениеті – фармация мамандығы бойынша білім алушы студенттердің болашақ кәсіби фармацевтикалық қызметтерді атқару процесіндегі өздерінің алатын орындары мен рөлдерінің, қарым-қатынастарының, белгілі дәрежедегі басқару дағдыларының және өзіндік дамудың мәнін түсінулерін қарастырады.

2 Тарау. ЗЕРТТЕУ ӘДІСІ МЕН МАТЕРИАЛДАРЫ

Диссертациялық жұмыстың зерттеу әдістеріне теориялық талдау, сауалнама жүргізу, салыстырмалы талдау әдістері қолданылды.

Сауалнама әдісі сауалнаманы (зерттеу тақырыбы бойынша сұрақтардың тізбектелген тізімін) әзірлеуді көздейді және шектеулі уақыт ішінде деректердің едәуір бөлігін аз шығынмен алуға мүмкіндік береді.

Зерттеу объектісі: зерттеу объектісі ретінде «Астана медицина университеті» Фармация мектебінің оқытушылары мен студенттері алынды. Зерттеуге жалпы саны 60 респондент қатысты.

Кесте 2 – Зерттеу бағдарламасы

Зерттеудің мақсаты	жоғары фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениетін дамыту және одан әрі жақсарту жағдайларын анықтау.		
Зерттеудің міндеттері	Зерттеу нысандыры және көлемі	Зерттеу әдістері	Зерттеу нәтижесі
Бірінші кезең			
-«фармацевтикалық білім берудегі басқару мәдениеті» түсінігін анықтау; - жоғары фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениетінің қалыптасу сатыларын анықтау; -фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениетінің құрылымын анықтау	Әдеби дерек көздері (отандық және шет елдік), заіды-нормативті база	Контент-талдау, теориялық талдау	Зерттеу нәтижесінде отандық және шет елдік ғылыми жұмыстарды талдау отырып, фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениетінің түсінігі, оның қалыптасуы және оның құрылымы анықталды.
Екінші кезең			
Жоғары фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениетін жақсарту шараларын анықтау.	Астана медицина университетінің Фармация мектебінің оқытушылары мен студенттері	Әлеуметтік сауалнама	Зерттеу нәтижесі бойынша Фармация мектебінің оқытушылары мен студенттері арасына әлеуметтік сауалнама жүргізілді.
Үшінші кезең			

Жүргізілген әлеуметтік сауалнама нәтижесі бойынша жоғары фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениетін жақсарту шараларын анықтауға талдау жүргізу	Астана медицина университетінің Фарамция мектебінің оқытушылары мен студенттері	Статистикалық	Зерттеу нәтижесі бойынша әлеуметтік сауалнама нәтижесі бойынша жоғары фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениетін жақсарту шараларын анықтауға талдау жасалынды.
--	---	---------------	--

Кесте 2 - жалғасы

Төртінші кезең			
Фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениетін жақсартудың әдістемелік негізі - модель мен элективті пәннің силлабусын құрастыру		Модельдеу	Зерттеу нәтижесі бойынша фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениетін жақсартудың әдістемелік негізі мен элективті пәннің силлабусы құрастырылды

Зерттеудің бірінші кезеңінде жоғары фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениеті түсінгі, оның қалыптасуы және оның құрылымын отандық және шет елдік зерттеу жұмыстарына талдау жүргізу арқылы анықталды. Жалпы саны 112 отандық және шет елдік ғылыми жұмыстар қаралды. Әдеби шолуды дайындауда электронды ғылыми кітапханалар: PubMed, elibrary, Google Академия және т.б. қолданылды.

Зерттеу нәтижелерінің репрезентативтілігін қамтамасыз ететін қайталанбайтын көлем үшін іріктеменің ең аз көлемі формула бойынша есептеледі:

$$n = \frac{N * 0,25 * t^2}{d^2 * N + 0,25 * t^2}$$

n - ең аз үлгі көлемі;

t - қажетті ықтималдықтың сипаттамасы болып табылатын нормаланған ауытқу (P = 0,95, T = 2);

d - рұқсат етілген қате (0,1)

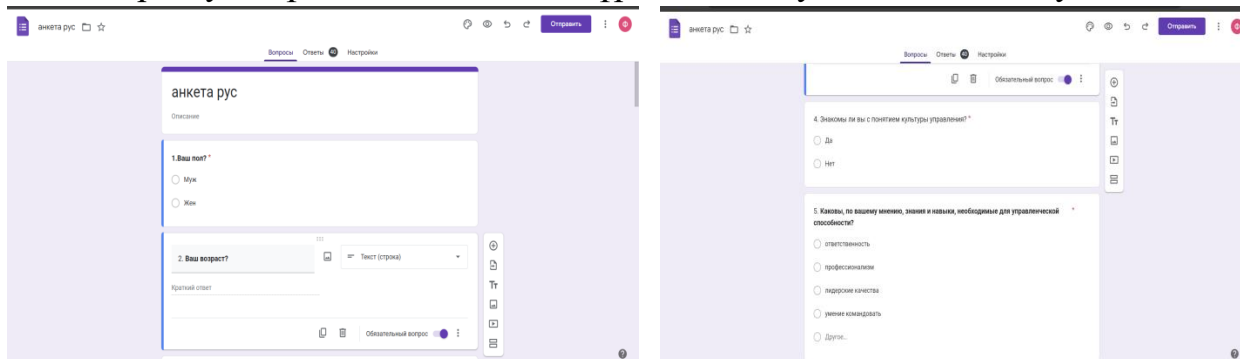
N - бас жиынтықтың көлемі (саны 60-ты құрады).

Зерттеудің екінші кезеңінде жалпы саны 16 сұрақтан тұратын сауалнама құрастырылды. Сауалнама «Астана медицина университеті» Фармация мектебінің оқытушылары мен студенттері арасында жүргізілді.

Кесте 3 – Сауалнамаға қатысушылар саны

Медициналық оқу орнының атауы	Сауалнамаға қатысушылардың саны	
	Оқытушылар	Студенттер
«Астана медицина университеті»	20	40
Барлығы:	60	

Зерттеудің үшінші кезеңінде жүргізілген сауалнамаға талдау жасалынды.



Сурет 3 – Сауалнаманың сыртқы көрінісі

Деректерді өңдеу және жүргізілген сауалнамаға талдау жүргізу Excel бағдарламасы арқылы жүргізілді.

Зерттеудің төртінші кезеңінде талдау жасалынған сауалнама нәтижесі бойынша болашақ фармацевттерде басқару мәдениетін қалыптастырудың моделі құрастырылды. Әдістемелік негіздің құрылысында дәрістердің тақырыптық жоспары, ситуациялық тапсырмалар бар.

Зерттеу барысында зерттеуге қатысушыларды іріктеудің келесі критерийлерін қарастырдық:

- 1) Қатысушылар саны. 60
- 2) Жыныс бойынша бөлінуі: Зерттеуде жынысы бойынша шектеулер жоқ. Ерлер де, әйелдер де қатысады.
- 3) Жасы: 18 жастан бастап.
- 4) Ұлты: (этникалық бөлініс): Зерттеу «Астана медицина университеті» КеАҚ аумағында жүргізіледі. Нәсілдік және этникалық шектеулер жоқ.
- 5) Қосылу критерийлері. Оқытушы және студент лауазымдары қосу критерийі болып табылады. Іріктеме нысандары «Астана медицина университеті» КеАҚ Фармация мектебінде жұмыс істейтін және оқитын оқытушылар мен студенттер болып табылады.
- 6) Алып тастау критерилері: Зерттеуге қатысудан бас тартқан фармация мектебінің оқытушылары мен студенттері.
- 7) Осал топтар: кәмелетке толмағандар, әрекетке қабілетсіз, психикалық және физикалық денсаулықпен ауытқулары бар адамдар; тәуелділігі бар адамдар (алкогольдік, зерттеуге есірткі, ойын) қатыспайды.

Сауалнама анонимді түрде жүргізілді, яғни біз этикалық қағидаларды сақтадық. Сауалнама Google Forms платформасында арқылы ұсынылды.

Сауалнаманың бастапқы бетінде қатысушы респондентке сауалнамаға шақыру және осы сауалнамаға қатысу анонимді түрде жүргізілетіні туралы ақпарат берілген. Сауалнама соңында респондентке уақыт бөліп сауалнамаға қатысқаны үшін алғыс білдіріледі.

3 Тарау. БОЛАШАҚ ФАРМАЦЕВТИКАЛЫҚ МАМАННЫҢ БАСҚАРУ МӘДЕНИЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫ КОНЦЕПТУАЛДЫ ӘДІСТЕМЕЛІК ТҮРҒЫДА НЕГІЗДЕУ

(ТӘЖІРИБЕЛІК БӨЛІМ)

3.1 Студенттердің – болашақ фармацевт мамандардың басқару мәдениеті негіздерін қалыптастыру және дамыту

Болашақ фармацевт маманының басқарушылық мәдениетінің негіздерін қалыптастыру жоғары оқу орнының, фармацевтикалық бейіндегі факультеттің (мектептің) білім беру ортасын кәсіби даярлау құрылымында жүреді.

Бүгінгі таңда елдегі жоғары және орта кәсіптік білім берудің бүкіл жүйесін жаңғырту қазіргі қоғамның мәдени және әлеуметтік-экономикалық қажеттіліктеріне сәйкес келетін, теориялық білімі, дағдылары мен қабілеттері жеткілікті, оларды тәжірибеде қолданатын болашақ мамандарды даярлаумен байланысты.

«Фармация» мамандығы бойынша мемлекеттік білім беру стандарты және болашақ фармацевт мамандарына дәстүрлі білім, дағдылар ғана емес, сонымен қатар алдағы кәсіби қызметтің негізгі құзыреттерін алуға ықпал ететін проблемалық – бағдарланған оқыту негізінде білім беру бағдарламаларына бағытталған. Білім беру стандарты бойынша оқыту фармацевтика саласының қазіргі даму деңгейіне сәйкес фармацевтикалық білім берудің іргелі болуын қамтамасыз етеді. Фармацевтикалық білім берудің негізділігі нарықтың өзгертін талаптарына сәйкес кәсіби икемділіктің, кәсіби өмір бойы трансформацияның негізі болып табылады [106].

Сонымен қатар, фармацевтикалық білім беру жүйесінде, жалпы жоғары және орта кәсіптік білім беру сияқты, өзгерістер болып жатыр және студенттердің мәдени даму проблемасы барған сайын айқын көрінеді.

Фармацевтер дәрі-дәрмектердің қауіпсіздігі мен тиімділігін қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады, сондықтан осы саладағы басқару мәдениеті кәсібиліктің, этиканың және жауапкершіліктің жоғары стандарттарын сақтауы керек. Төменде фармацевтердің басқарушылық мәдениетін қалыптастыру принциптерінің құрылымы мен мазмұны келтірілген:

Кәсібилік және құзыреттілік:

- Фармацевтер фармация, фармакология, медициналық химия және басқа да салаларда жоғары білім мен дағдыларға ие болуы керек.

- Үздіксіз кәсіптік білім беру және біліктілікті арттыру фармацевтер үшін соңғы ғылыми және медициналық әзірлемелерді ұстануы үшін міндетті болуы керек.

Этика және кәсіби жауапкершілік:

- Фармацевтер этика мен кәсіби мінез-құлықтың жоғары стандарттарын, соның ішінде пациенттер туралы ақпараттың құпиялылығын және пациенттермен және әріптестермен қарым-қатынаста адалдықты сақтауы керек.

Клиентке бағдарлану:

- Фармацевтер пациенттерге сапалы қызмет көрсету және денсаулық пен дәрілік терапия бойынша кеңес беру арқылы олардың қажеттіліктері мен үміттерін ескеруі керек.

Ынтымақтастық және байланыс:

- Дәрігерлер мен медбикелер сияқты басқа денсаулық сақтау қызметкерлерімен өзара әрекеттесу және ынтымақтастық фармацевт жұмысының маңызды аспектілері болып табылады.

- Олар пациенттермен және әріптестермен тиімді қарым-қатынас жасау үшін жақсы қарым-қатынас дағдыларына ие болуы керек.

Инновация және үнемі жетілдіру:

- Фармацевтер фармацевтика мен денсаулық сақтау саласындағы жаңа идеялар мен инновацияларға ашық болуы керек, олардың жұмысы мен тәжірибесін үнемі жетілдіруге ұмтылуы керек.

Фармацевтикалық білім беру жүйесінің маңызды міндеті-студенттерге болашақ тәжірибелік фармацевтикалық іс-әрекеттің ойлау құралдары мен дағдыларын игеруге көмектесу. Жоғары фармацевтикалық білім, өздеріңіз білетіндей, фармацевт мамандарын кәсіптік білім беру процесінің соңғы кезеңі болып табылады. Фармацевт маманының болашақ кәсіби қызметінде одан әрі жайлы болуы, яғни оның өндірістік-фармацевтикалық және коммуникативтік жағдайларда стандартты емес мәселелерді шешуге дайындығы, сондай-ақ дәрілік заттардың айналымы саласындағы әртүрлі субъектілермен өзара әрекеттесу процестеріндегі проблемалар оқыту процесін ұйымдастырудың және кәсіптік даярлықтың білім беру процесін басқарудың сапасына байланысты.

Фармацевт маманының басқару қызметінің мәдениеті оның мәнін, оның рөлін және фармацевтикалық қызмет процесін басқарудағы орнын түсінуді білдіреді. Сонымен қатар, студенттің басқарушылық дайындығының сипаты – болашақ фармацевт, қарым-қатынас, мінез-құлық, басқару дағдыларын игеру дәрежесі және өзін-өзі жетілдіруге деген көзқарас белгілі бір мағынаға ие.

Біз жүргізген әдебиеттерді талдау көрсеткендей, зерттеушілер: «басқару процесінде туындайтын мәселелер мен міндеттерді шешу қабілеті, басқарушылық әсерді қажет ететін жағдайларда бағдарлау қабілеті, тиісті шешімдер қабылдауға мүмкіндік беретін білім жиынтығы» басқарушылық мәдениеттің құрылымын айқын анықтап көрсеткен [107].

Болашақ фармацевт маманының басқарушылық мәдениетінің негіздерін қалыптастыру жоғары оқу орнының, фармацевтикалық бейіндегі факультеттің (мектептің) білім беру ортасын кәсіби даярлау құрылымында жүреді.

Сонымен қатар, студенттер – болашақ фармацевтер арасында басқару мәдениетінің негізін қалыптастырудың маңызды факторлары университеттің, фармацевтикалық профильдегі факультеттің (мектептің) білім алу мүмкіндіктері мен ұйымдастыру мәдениетінің қайнар көзі болып табылады деп санауға болады, оның ішінде, ең алдымен оқытушылар құрамының кәсіби және жеке ресурстары және студенттердің жеке ресурстары маңызды фактор болып саналады.

Болашақ фармацевтердің басқару мәдениетінің негіздерін қалыптастыру процесі сабақ барысында теориялық дайындық және ситуациялық басқару міндеттерін шешу арқылы жүзеге асырылады. Тәжірибелік және семинарлық сабақтардың құрылымында бастапқы тәжірибенің жоқтығына қарамастан, мотивация мен басқарушылық қызметті дамытуға баса назар аудару керек.

«Фармация» мамандығы бойынша кәсіптік білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандартын және білім беру бағдарламаларын талдау міндетті және элективті пәндер арасында студенттерге басқарушылық мәдениет негіздері бойынша қажетті білім, біліктілік және дағдыларды үйрететін кәсіптік пәндер аз екенін көрсетеді.

Болашақ фармацевт студенттің басқару мәдениетін олардың фармацевтикалық қызмет субъектілерін басқару тәжірибесін игеруіне ықпал ететін нақты кәсіби құбылыс ретінде қарастыруға болады.

Осыған сүйене отырып, басқару мәдениетінің негіздеріне ие фармацевтикалық мамандарды даярлау жоғары фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениеті бойынша дағдыларды қалыптастырудың нақты міндетін әзірлеуді көздейді. Осы міндеттерді әзірлеу кезінде келесі негізгі талаптарды ескеру қажет деп санаймыз:

- тапсырмалар мен міндеттер жүйесін құру кезінде болашақ фармацевт студенттер жиі кездесетін өндірістік-фармацевтикалық және коммуникативті жағдайлардың ерекшеліктерін ескеру қажет;

- әр тапсырма репродуктивтіден шығармашылыққа дейінгі күрделіліктің артуына негізделуі керек;

- міндеттер мен тапсырмалар коммуникативтік білім мен дағдыларды игеруге ғана емес, сонымен қатар болашақ фармацевт студенттің коммуникативтік қабілеттері мен ақпараттық қажеттілігін жандандыра отырып, оларды жаңа жағдайларға ауыстыруға ықпал етуі тиіс.

Осылайша, басқару мәдениеті дағдыларын қалыптастыру міндеттері болашақ фармацевт студенттерге оларды оқыту процесінде, олардың өзін – өзі тану және өзін-өзі дамыту процесін қоса алғанда, басқару мәдениетінің тәжірибелік аспектілеріне және студенттің жеке басының ерікті қасиеттеріне мотивациялық, бағдарланған дамуына ықпал етуі керек [2].

Осыған байланысты мамандарды даярлау процесінің маңызды құрамдас бөліктерін атап өткен жөн, мысалы, басқару мәселелерін шешу үшін қызметтің әмбебап нысандарын меңгеру, мәдени құндылықтар жүйесімен танысу және жеке тұлғаның даму мәселелерін шешу пәні туралы білім алу.

Сонымен қатар, болашақ фармацевт – студенттердің басқару мәдениетін қалыптастыру жүйесін құрайтын элементтер пәндік байланыстар арқылы біріктірілуі керек екенін атап өткен жөн.

Жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, қалыптасқан басқару мәдениетін фармацевт маманының басқару саласындағы кәсіби дайындығының сапасын арттыру факторы ретінде қарастыруға болады.

Дәрілік заттар айналымы саласындағы басқару қызметінің сапалық көрсеткіші ретінде басқару мәдениетінің маңыздылығын ескере отырып, біз «Фармация» мамандығы бойынша мамандарды оқытудың білім беру бағдарламасына «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәнін енгізуді ұсынамыз, онда басқару мәдениеті бойынша негізгі білім, іскерліктер мен дағдылар көрсетіледі.

Бұл ретте біз «Фармация» мамандығы бойынша жоғары кәсіптік білім берудің білім беру бағдарламасына сүйенеміз, ол басқарушылық мәдениет негізін қалыптастыру бойынша қажетті білімді, іскерлікті және дағдыларды игеруге мүмкіндік беретін элективті пәнді енгізуге мүмкіндік береді.

Болашақ фармацевт мамандары – студенттердің басқару мәдениетінің негіздерін қалыптастыру процесінде біз мотивациялық және құндылық бағдарларына, атап айтқанда, ұсынылған «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәнінің мазмұнына сүйене отырып, басқару мәдениетінің маңыздылығын түсінуге сүйенуді қажет деп санаймыз.

3.2 Болашақ фармацевт мамандарының басқару мәдениетін қалыптастыру қажеттілігін негіздеу мақсатында жүргізілген сауалнама нәтижесі

Болашақ фармацевт мамандарында басқарушылық мәдениетті қалыптастыру және дамыту қажеттілігін негіздеу мақсатында «Астана медицина университеті» Фармация мектебінің оқытушылары мен студенттеріне сауалнама жүргізу арқылы әлеуметтік зерттеу жүргізілді. Төмендегі кестеде сұрауға қатысушылардың жауаптары көрсетілген.

Кесте 4 – Сұрауға қатысқан Фармация мектебінің оқытушылар мен студенттерінің жынысы бойынша бөлу, %

Сұрауға қатысқандардың жынысы	Ерлер	Әйелдер
Іріктеудегі үлес (%)	27%	73%

Кесте 5 – Сұрауға қатысқан Фармация мектебінің студенттерін жас бойынша бөлу, %

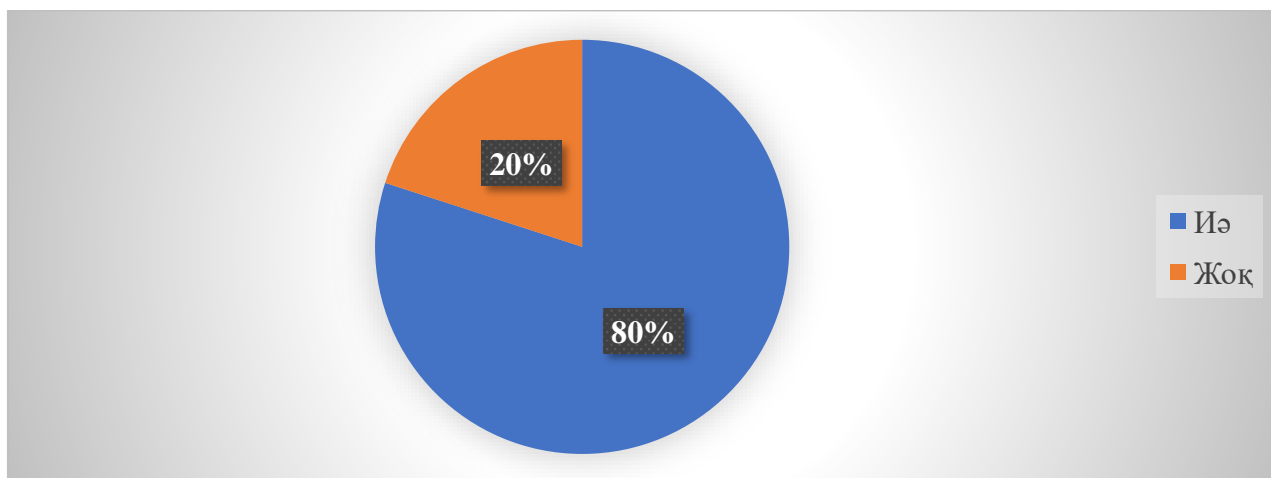
Сұрауға қатысқандардың жасы	18-19 жас	20-21 жас	22-24 жас
Іріктеудегі үлес	15%	42%	43%

(%)			
-----	--	--	--

Кесте 6 – Сұрауға қатысқан Фармация мектебінің студенттерін курс бойынша бөлу, %

Сұрауға қатысқандардың оқу курсы	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Іріктеудегі үлес (%)	10%	5%	19%	22%	44%

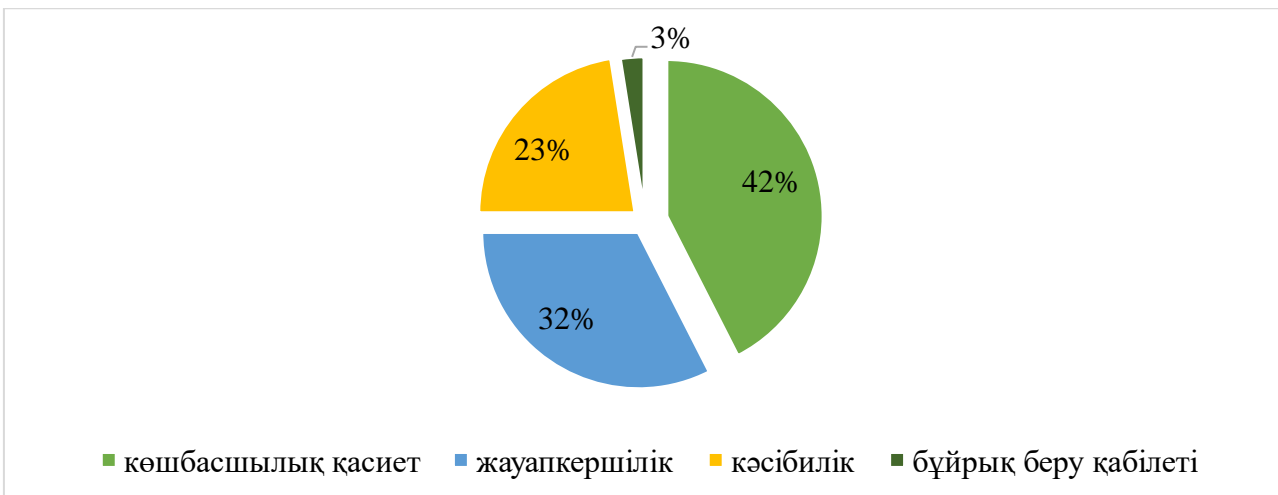
Респонденттерге «Сіз басқару мәдениеті ұғымымен таныссыз ба?» деген сұрақ қойылды. Сұрақтың жауаптары төмендегі суретте көрсетілген.



Сурет 4 – Сұрақтың жауаптарын бөлу: «Сіз басқару мәдениеті ұғымымен таныссыз ба?»

Сауалнама деректері келесі қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Респонденттердің (80%) көп бөлігі басқару мәдениеті ұғымымен таныспын десе, қалған (20%) таныс емеспін деп санайды. Бұл жерден біз респонденттердің басқару мәдениеті түсінігі жайлы хабардар екенін біле аламыз.

Зерттеу бойынша басқару қабілетіне қажетті білім мен дағдыны респонденттердің 42% көшбасшылық қасиет деп санайды. Біз үшін маңызды нәрсе-респонденттердің көпшілігі үшін басқару мәдениетіне қажетті білім мен дағды: 32% жауапкершілік, 23% кәсібилік. Іріктемедегі елеусіз үлесті респонденттер (3%) құрайды, олардың ойынша басқару мәдениетіне қажетті білім мен дағдыға бұйрық беру қабілеті кіреді.

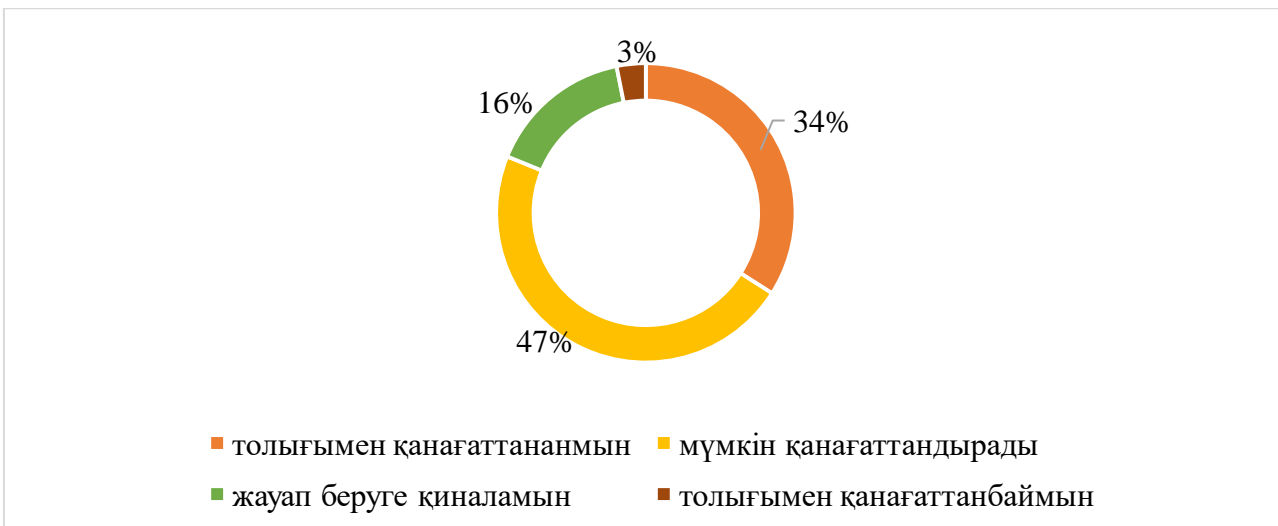


Сурет 5 – Сұрақтың жауаптарын бөлу: *Сіздің ойыңызша басқару қабілетіне қажетті білім мен дағды қандай?*



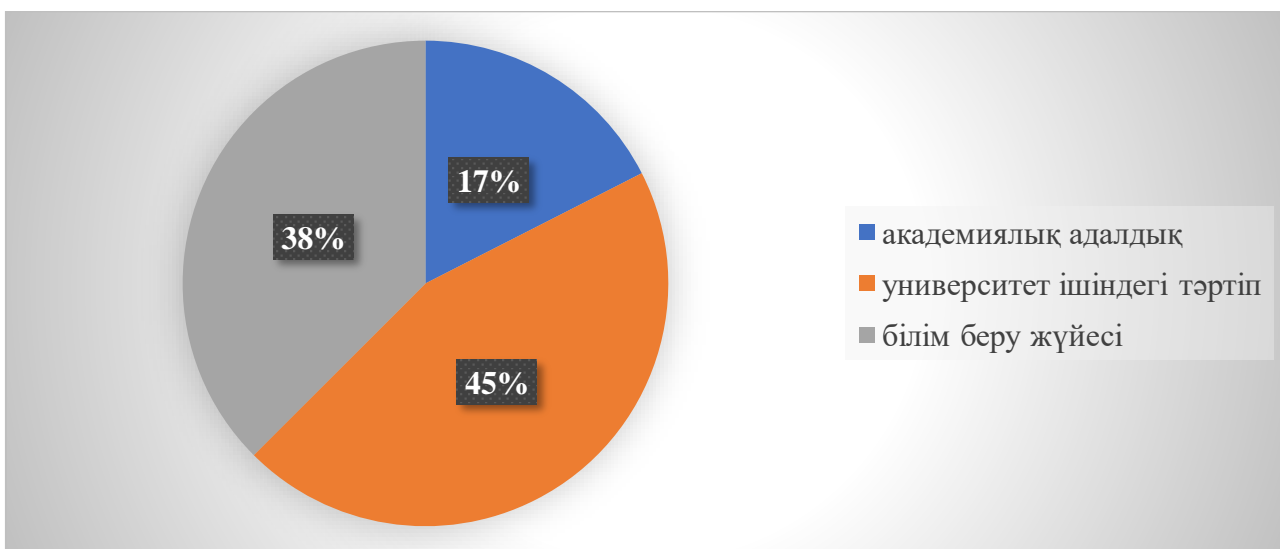
Сурет 6 – Сұрақтың жауаптарын бөлу: *Сіздің ойыңызша, ең алдымен қай қызметкерлер басшылық лауазымға лайықты?*

Зерттеу бойынша респонденттердің 69% бастаманы қолға алып, жаңа идеяларды жүзеге асыратындар басшылық қызметке лайықты десе, 23% қазіргі заманғы ғылыми әдістерді меңгерген жас қызметкерлер, 8% университетте ұзақ жылдар жұмыс істегендер деп санайды.



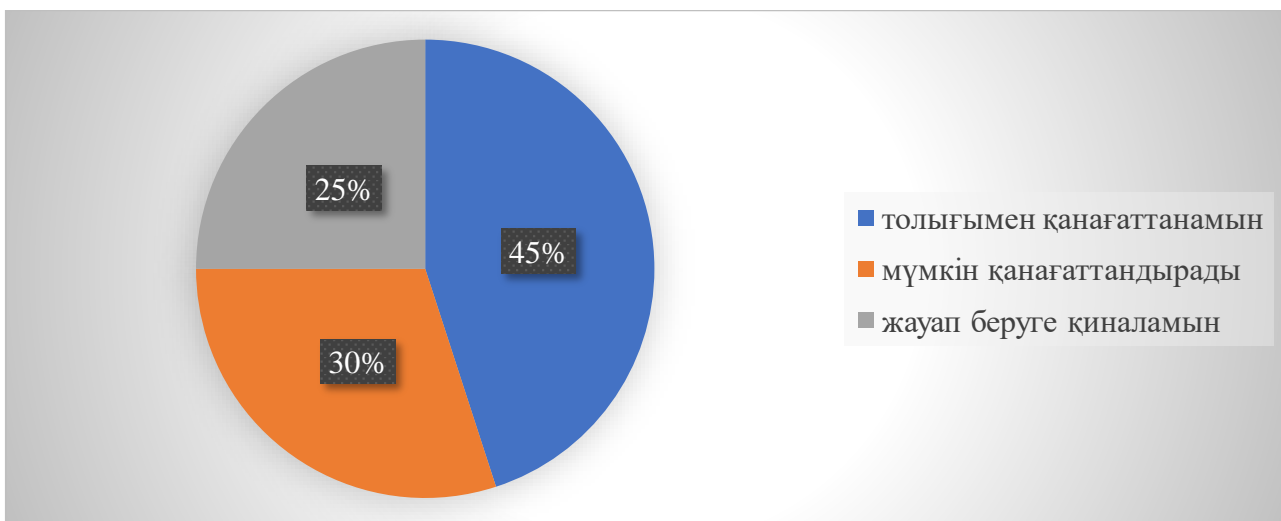
Сурет 7 – Сұрақтың жауаптарын бөлу: *Сіз университеттің басқару жүйесіне қанағаттанасыз ба?*

Зерттеу бойынша респонденттердің 47% университеттің басқару жүйесіне қанағаттануы мүмкін екендігін айтты. Одан бөлек 34% респонденттер толығымен қанағаттанса, 16% жауап беруге қиналады. Іріктемедегі елеусіз үлесті респонденттер (3%) құрайды, олардың ойынша университеттің басқару жүйесіне толығымен қанағаттанбайды.



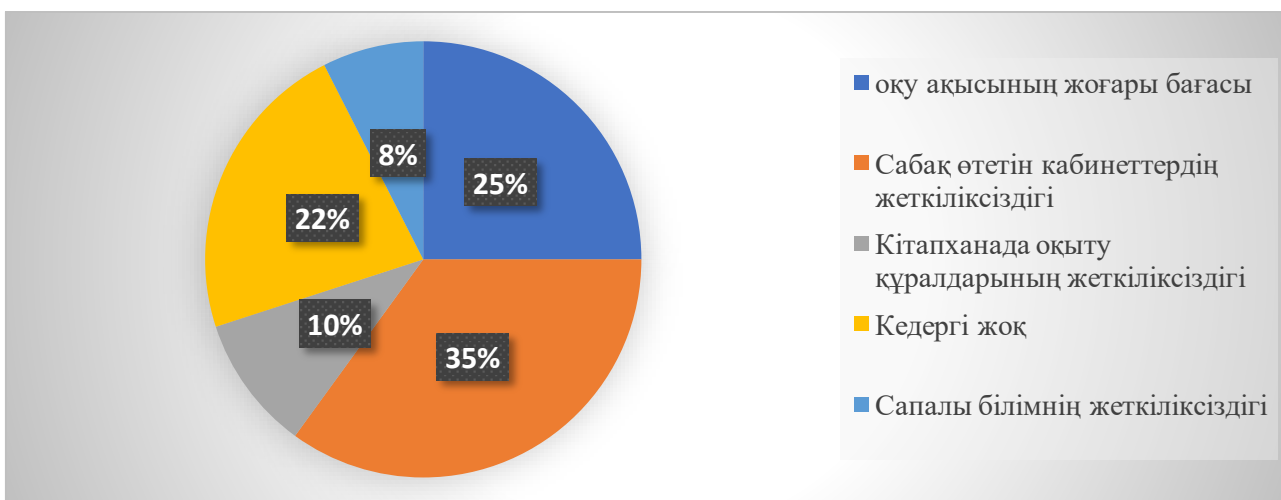
Сурет 8 – Сұрақтың жауаптарын бөлу: *Сіздің ойыңызша университеттің басқару мәдениетіне не кіреді?*

Жауаптар нәтижесі бойынша респонденттердің 45% университеттің басқару мәдениетіне университет ішіндегі тәртіп десе, 38% білім беру жүйесі, 17% академиялық адалдық деп санады.



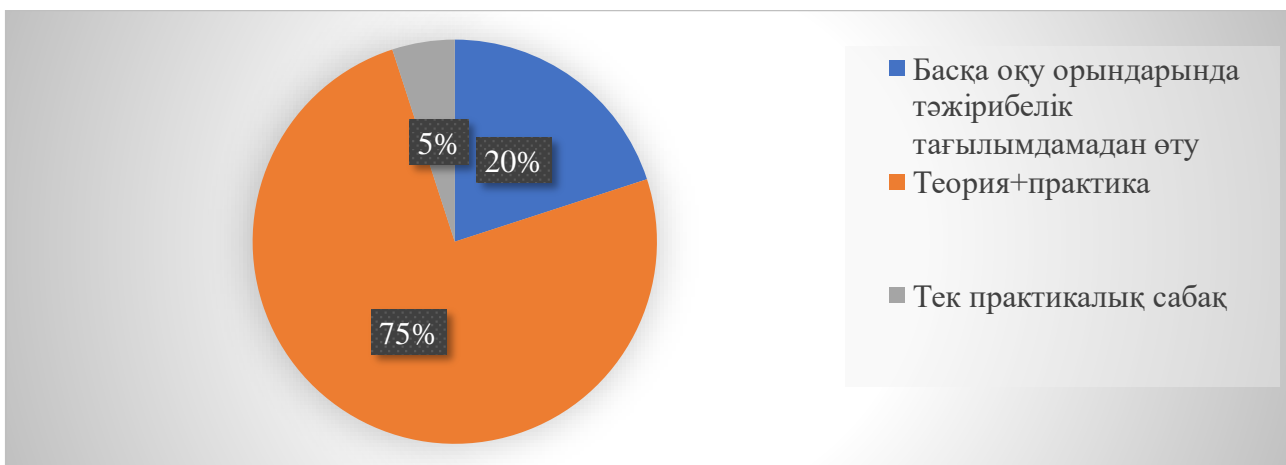
Сурет 9 – Сұрақтың жауаптарын бөлу: *Сіз университеттің фармацевтикалық білім беру жүйесіне қанағаттанасыз ба?*

Жауаптар нәтижесі бойынша респонденттердің 45% университеттің фармацевтикалық білім беру жүйесіне толығымен қанағаттанса, 30% мүмкін қанағаттанатынын, 25% жауап беруге қиналамын деп жауап берді.



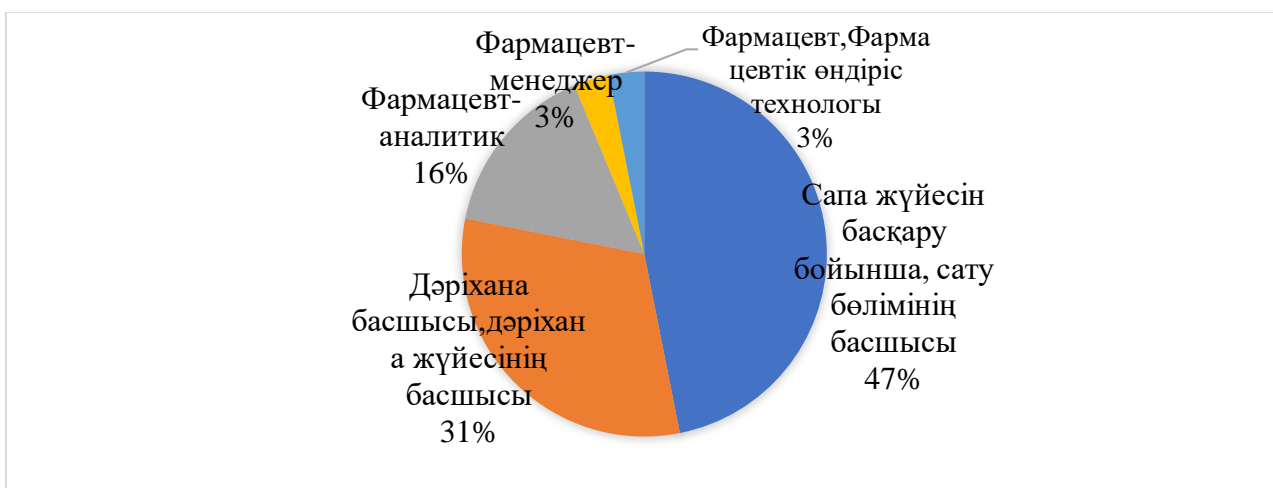
Сурет 10 – Сұрақтың жауаптарын бөлу: *Сізге кәсіби білім алуыңызға кедергі келтіретін факторлар бар ма?*

Зерттеу нәтижесі бойынша респонденттердің көп бөлігі 35% кәсіби білім алуына кедергі келтіретін факторларға сабақ өтетін кабинеттердің жеткіліксіздігі десе, 25% респондент оқу ақысының жоғары бағасы, 22% кедергі жоқ, 10% кітапханада оқыту құралдарының жеткіліксіздігі деп жауап берді. Іріктемедегі елеусіз үлесті респонденттер 8% құрайды, олардың ойынша білім алуына кедергі келтіретін факторға сапалы білімнің жеткіліксіздігі деп белгіледі.



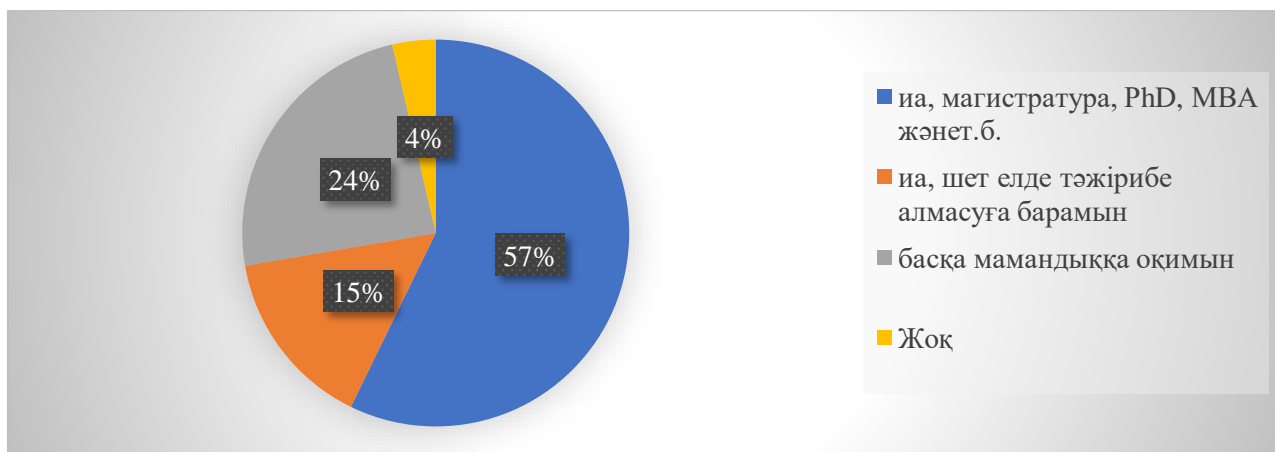
Сурет 11 – Сұрақтың жауаптарын бөлу: *Оқытудың қай түрі сізге ыңғайлы ?*

Жауаптар нәтижесі бойынша респонденттердің 75% оқытудың теория және практика түрі ыңғайлы екенін белгілесе, 20% басқа оқу орындарынан тәжірибелік тағылымдамадан өту, 5% тек практикалық сабақ түрі ыңғайлы екенін белгіледі.



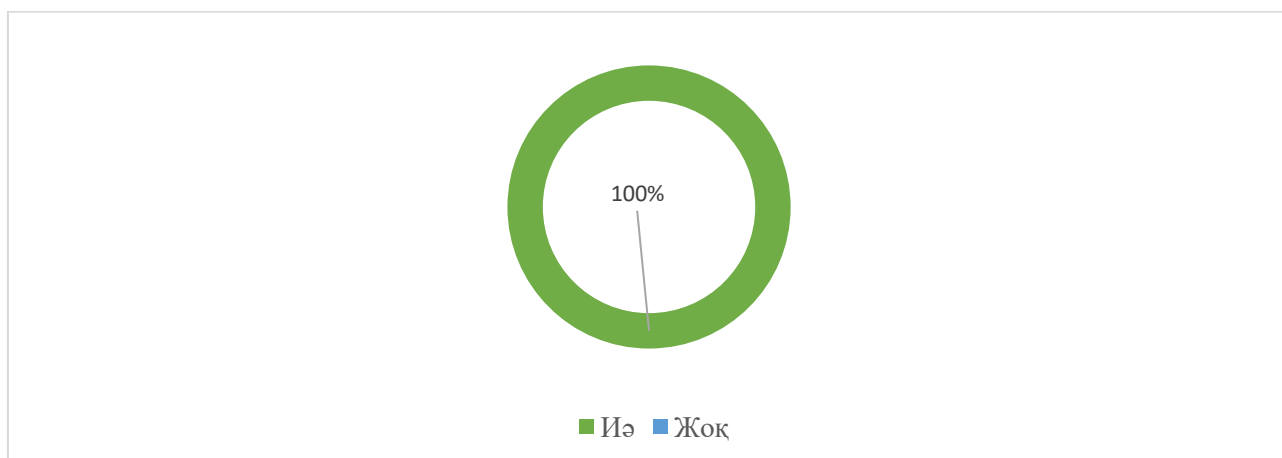
Сурет 12 – Сұрақтың жауаптарын бөлу: *Болашақта кәсіби біліміңіз бен қабілеттіңізді пайдалана отырып фармацевция мамандығының қай саласында жұмыс істегіңіз келеді ?*

Жауаптар нәтижесі бойынша респонденттердің 47% болашақта сапа жүйесін басқару бойынша, сату бөлімінің басшысы, 31% дәріхана басшысы, дәріхана жүйесінің басшысы, 16% фармацевт – аналитик, 3% фармацевт – менеджер, фармацевт, фармацевтік өндіріс технологиясы қызметтерінде жұмыс атқарғысы келетінін белгіледі. Бұл жерде көрсетілген жауаптардың қорытындысы бойынша көптеген респонденттер басқару қызметіне қызығушылық танытқанын байқаймыз.



Сурет 13 – Сұрақтың жауаптарын бөлу: *Болашақта Фармация мамандығы бойынша кәсіби біліміңізді жалғастыруды жоспарлайсыз ба?*

Зерттеу нәтижесі бойынша респонденттердің 57% білімін арттыруды жоспарласа, 24% басқа мамандыққа оқитынын, 15% шет елде тәжірибе алмасуды жоспарласа, 4% фармация мамандығы бойынша кәсіби білімін жалғастырмайтынын белгіледі. Респонденттердің көп бөлігі бакалаврдан кейінгі білімін жалғастыруды қалайды, яғни болашақта сұранысқа ие, білікті маман, басшы болуға деген мақсат қойғанын көреміз.

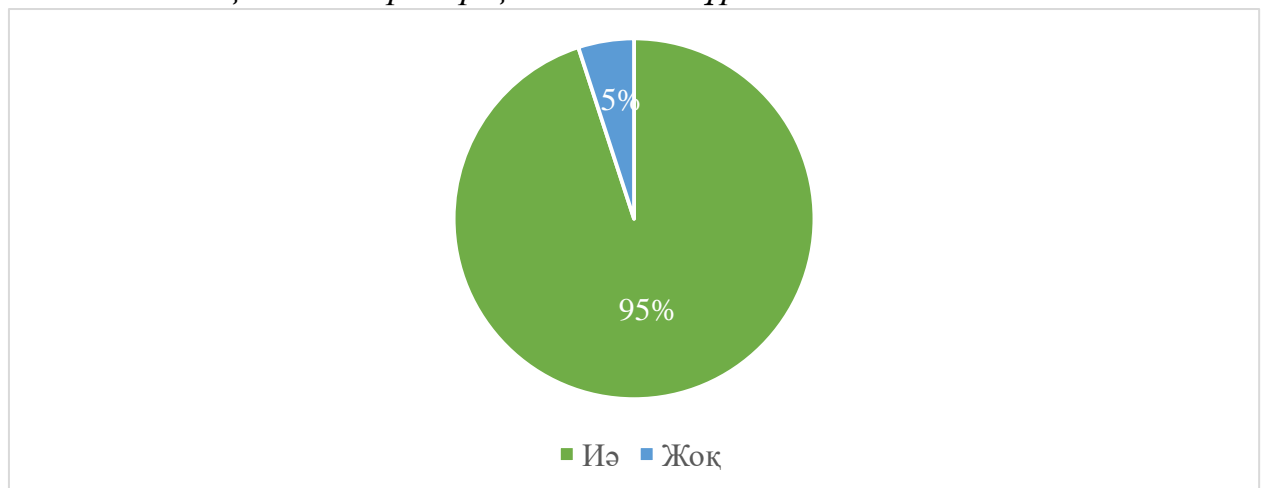


Сурет 14 – Сұрақтың жауаптарын бөлу: *Фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениетін жақсарту керек деп санайсыз ба?*

Жоғарыдағы көрсетілген сұрақ бойынша респонденттердің 100% «иә» деп жауап берді және осы сұрақ бойынша төмендегі сұраққа жауап алынды.



Сурет 15 – Сұрақтың жауаптарын бөлу: *Басқару мәдениетін жақсарту үшін қандай шаралар қабылдаған дұрыс деп санайсыз?*



Сурет 16 – Сұрақтың жауаптарын бөлу: *«Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пән ретінде енгізілгенін қалайсыз ба?*

«Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пән ретінде енгізілгенін қалайсыз ба? деген сұраққа респонденттердің 95% «иә» деп жауап берсе, қалған 5% «жоқ» деп жауап берді.

Жүргізілген сауалнама нәтижесінің талдауы бойынша «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пән ретінде Фармация мектебінің білім беру жүйесіне енгізу ұсынылады.

3.3 Студенттердің – болашақ фармацевт мамандардың басқару мәдениетін қалыптастыру моделі

Студент - болашақ фармацевттің басқару мәдениетін қалыптастыру процесін модельдеу қажеттілігі оның басқару мәдениетін игеруі кезең-кезеңмен, оқыту және тәжірибелік қызмет барысында, тұлғааралық қарым-қатынас пен білім беру барысында жүретіндігімен анықталады. Осыған сүйене отырып, модель ақырлы қадам ретінде ұсынылады. Әрбір блоктың (кезеңнің) ерекшелігіне сәйкес келетін әдістерді, нысандарды және құралдарды пайдалана отырып, нәтижеге қол жеткізеді.

Мақсаты: Студенттердің – болашақ фармацевт мамандардың басқару мәдениетін қалыптастыру.

Принциптері: ізгілендіру, ғылымилық, қолжетімшілік, мәдени сәйкестік, оқу мен тәжірибенің байланысы, проблеманың шешуі.

Арнайы әдістер, формалар мен құралдар төменде көрсетілген (сурет 7) кезеңдерді сипаттау шеңберінде ұсынылады.



Сурет 17 - Студенттердің – болашақ фармацевт мамандардың басқару мәдениетін қалыптастыру моделі

Мотивациялық компонент. Басқарушылық мәдениетті қалыптастыру моделінің мотивациялық компоненті болашақ фармацевттердің қызметінде басқарушылық компонентіне деген оң көзқарасын бекітеді және оқу және кәсіби қызметтегі міндеттерді шешуде басқарушылық білімді, дағдыларды және құндылық бағдарларын кәсіби дәлелді қолдануға бағытталған.

Кез-келген саладағы адамның тиімді қызметі, ең алдымен, мотивацияның жоғары дәрежесін білдіреді. Сондықтан мотивациялық сала қазіргі психологиялық ғылымды зерттеудің негізгі объектілерінің біріне айналууда.

Педагогикалық аспектіде студенттердің мотивациялық саласының қазіргі даму деңгейін ескеріп қана қоймай, оны дамыту мәселесін шешу қажет. Психологиялық педагогикада мотивация мәселелерімен В. К. Вилюнас, Л. А. Волчок, А. К. Маркова және т. б. зерттеушілер айналысады.

Атап айтқанда, фармацевтикалық қызметін мотивациялық аспектіде реттейтін оқу процесінің келесі заңдылықтары ажыратылады:

- адамның белсенділік көзі-оның қажеттіліктері;
- іс-әрекетте әрқашан оның мотивациялық өзегі бар: бар қызмет пен мотивацияның бірлігі;
- адамның мінез-құлқы мен қызметі қозғалады, бағытталады және мотивациямен реттеледі;
- мотивациялық қалыптастыру, егер мұғалім мен студенттің өзара әрекеті оқу іс-әрекетінің мотивациялық негізіне сәйкес құрылса, салалары және оқу процесінің мотивациялық жағының жұмыс істеуі өте тиімді жүзеге асырылады.

Студенттердің - болашақ фармацевттердің басқару мәдениетін қалыптастырудың мотивациялық компонентінің басты мақсаты - студенттерді басқару тек оқу орны қызметі аясында ойластырылған деңгейден басқаруды жүзеге асыруға жан-жақты көзқарастың жетілген, тиімді, саналы, жауапты нақты басқару, өзін-өзі басқару және бірлесіп басқару деңгейінде формаларына көшіру [108].

Болашақ фармацевт студенттердің басқару мәдениетін қалыптастыру моделінің мотивациялық компонентін жүзеге асыруда біз келесі блоктарды бөліп көрсетуді ұсынамыз:

- нақты мотивациялық
- мақсатты
- эмоционалды
- танымдық.

Нақты мотивациялық. Әр блоктың ішінде бұрынғы мотивтерді өзектендіру және түзету, жаңа мотивтерді ынталандыру және олардың жаңа сапалық сипаттамаларының пайда болуы бойынша жұмыс ұйымдастырылады.

Мотивациялық компоненттің ішіндегі нақты мотивациялық блок студенттердің психологиялық, жеке жайлылығын құрудың маңыздылығын атап өту үшін ерекшеленеді, бұл өзара қызығушылық жағдайына әкеледі. Бұл блокты іске асырудың нәтижесі студенттердің басқару мәдениетін қалыптастыру мотивтерін көрсетуі болады, мысалы:

- басқару проблемасына қатысты, міндеттердің шешімдерін іздеуде, сабаққа қатысуда, қызығушылық танытуда, тапсырмаларды, соның ішінде үй тапсырмаларын орындауға шығармашылық көзқараста жаңа ақпарат алуға деген ұмтылыстың көрінісі;

- байланысқа, ынтымақтастыққа ұмтылуды куәландыратын нақты әрекеттер, бастама және белсенділік туралы.

Мақсатты блок. Мақсатты блок студенттердің – болашақ фармацевттердің басқару мәдениетін қалыптастырудың мақсаттары мен міндеттерін түсінуінің маңыздылығын көрсетеді.

Мақсаттар мен міндеттер фармацевттерді даярлау бағдарламасының талаптары, студенттердің ерекшеліктерін, олардың жеке және кәсіби тәжірибелерін есепке алу негізінде айқындалады.

Мақсат қоюдың рөлі мен процесі В. Г., Асеев, В. П. Беспалько, М. Вудкок және Д. Фрэнсис, Б. С. Гершунский, А. А. Реан және басқалардың еңбектерінде сипатталған.

Олардың ішінде мотивтерді іске асыру (мотивтер жоғарыда келтірілген, өзіндік мотивациялық компоненттің ішінде) процеске байланысты болады мақсат қою, яғни студенттердің мақсаттарды жүзеге асыруға бағытталуы басқару мәдениетін қалыптастыру және оларды оқу, кәсіптік және кәсіптік қызметте тікелей іске асыру. Мақсаттар студенттің сол әрекеттерінің күтілетін соңғы және аралық нәтижелері, бұл оның себептерін жүзеге асыруға әкеледі. Мақсаттар түпкілікті де, түпкілікті де аралық, әрқашан қол жетімді болуы керек және осы тұрғыда біз мақсаттардың белсенділік, мінез-құлық аспектісін атап өтеміз. Мақсат қоюдың осы аспектісін өзектендіру кезінде студенттер:

- басқарушылық мәдениетті қалыптастырудың жалпы (перспективалық) мақсатын көрсетеді;

- оны жеке сабақтардың мақсаттарына айналдыра алады;

- жеке тапсырмаларды, жоспарларды, нақты операцияларды орындау кезінде оны өзекті параметрлерге ауыстырады;

- басқа пәндермен байланысын көреді.

Бұдан біз модельдің мотивациялық компонентінің мақсатты блогын іске асырудың болжамды нәтижелерін көреміз.

Эмоционалды блок. Эмоционалды блок мотивацияның эмоционалды компонентінің дамуын жүзеге асырады, оның негізгі сипаттамасы студенттердің оқу және кәсіби қызметтегі эмоционалды тәжірибесі болып табылады. Кез-келген өзара әрекеттесу студенттердің эмоционалды саласын қамтиды, сондықтан оған әсер ету арқылы мотивацияны ынталандырады. Жағымды эмоцияларға сүйену: қуаныш, сенімділік, қанағат сезімі, қызығушылық, мақтаныш, таңданыс, сындарлы күмән.

Эмоционалды компонент ынталандыруға ең сезімтал сондықтан мотивацияны қалыптастыру одан басталуы керек.

Мотивациялық компоненттің эмоционалды блогын өзектендірудің бірнеше тиімді әдістерін атайық (эмоционалды блоктың тәсілдері ынталандыру):

- басқару мәдениетінің құндылығы мен маңыздылығын көрсету;
- Жеке және кәсіби өсу контекстінде жаңа перспективаларды ашу;
- студенттердің дербестігі мен шығармашылығын көтермелеу.

Модельдің мотивациялық компонентінің эмоционалды блогын іске асырудың болжамды нәтижесі: студенттердің танымдық қызығушылықты тудыратын басқару мәдениеті мәселелеріне деген қызығушылығы. Психология қызығушылықты жеке тұлғаның іс-әрекеттің мақсаттарын білуге бағытталуын қамтамасыз ететін және сол арқылы бағдарлауға, жаңа фактілермен танысуға, шындықты неғұрлым толық және терең көрсетуге ықпал ететін танымдық қажеттіліктің көрінісі ретінде анықтайды. Субъективті түрде қызығушылық эмоционалды тонмен анықталады, ол қызығушылық объектісіне назар аудара отырып, таным процесін алады. Танымдық қызығушылық төменде сипатталған мотивациялық компоненттің танымдық блогының негізінде жатыр.

Танымдық блок. Модельдің мотивациялық компонентінің танымдық блогы студенттердің басқару мәдениетін қалыптастыруға танымдық мотивациясын дамытуға аударуға арналған. Бұл күнделікті оқу жұмысын қолдайтын, қабылдауды, танымды, іс-әрекетті басқаратын танымдық қызығушылық.

Кейбір зерттеушілер танымдық белсенділіктің мотивтері екі үлкен топқа бөлінетінін атап өтті. Біріншісі үшін іс-әрекет тек одан тыс мақсатқа жетудің құралы болып табылатындығымен сипатталады; екіншісі үшін ол өзі прагматикалық нәтижеге ғана емес, таным процесі мен мазмұнына қызығушылық танытатын мақсат болып табылады, соңғысы, психология мен педагогика көрсеткендей, дамуға тұрақты әсер етеді, оқу процесінің тиімділігін арттырады.

Танымдық мотивация қабылдау мен ойлаудың танымдық процестерін қайта құрып, қызығушылық тудырған танымдық іс-әрекеттің орындалуына ықпал етеді. Ол әрдайым ситуациялық қажеттілік ретінде пайда болады және проблемалық жағдайдың атрибуты болып табылады. Берілген қызмет жағдайларын, оның сыртқы жағдайын көрсетеді.

Педагогикалық психологияның негізгі ережелеріне сәйкес танымдық мотивация мотивацияның ең ұзақ және шешуші әдісі болып қала береді. Танымдық мотивация-бұл арнайы ұйымдастырылған дидактикалық әсерлер арқылы оны қалыптастыруға мүмкіндік беретін белгілі бір қызмет жағдайларының көрінісі:

- танымдық мотивацияның пайда болуы мен дамуы көбінесе мұғалім мен студенттердің, сондай-ақ студенттердің өзара әрекеттесу және қарым-қатынас түріне байланысты;

- танымдық мотивация проблемалық жағдайда пайда болады, бұл оның ішкі ғана емес, сонымен қатар сыртқы кондиционерін де көрсетеді;

- белсенді оқытудың нысандары мен әдістерін қолдану;

- студенттердің танымдық мотивациясын дамыту көбінесе мұғалімнің педагогикалық шеберлігіне, студенттердің іс-әрекетін дұрыс ұйымдастыра білуге, оларды танымдық мотивацияны дамытуға ынталандыруға байланысты.

Егер оқу процесі оқу іс-әрекетінің құрылымына сәйкес ұйымдастырылған болса, мотивациялық компоненттің танымдық блогын жүзеге асыруға болады, демек, оқу процесінің үш кезеңінің болуын қамтамасыз етеді: мотивациялық-қажеттілік, жедел орындаушылық және рефлексивті бағалау, бұл біздің Модельдің әдістемелік негізінде көрінеді. Мотивациялық компоненттің танымдық блогын іске асырудың нәтижесі студенттердің оқу процесіне, олардың белсенділігі мен шығармашылығына деген қызығушылығы болуы керек.

Сонымен, біз студенттердің - болашақ фармацевттердің басқару мәдениеті моделінің мотивациялық компонентін өзіндік мотивациялық, мақсатты, эмоционалды және танымдық блоктардың бірлігі тұрғысынан қарастыруды ұсынамыз. Оларды іске асыру студенттердің басқару мәдениеті құбылысына деген қызығушылығын, басқару функцияларын жеке жүзеге асыру қажеттілігін ынталандыруды қамтамасыз етеді. Ынталандыру студенттерде басқару мәдениетін қалыптастырудың оң мотивтерінің пайда болуының ішкі процесін тудыруы керек [109].

Мотивациялық компонент студенттерді басқару мәдениетін қалыптастыруда белсенді позицияға келтіруге көмектесетін мотивтер мен ынталандырулар жүйесін ойластыруды қамтиды. Мотивациялық компонент ынталандыру әдістері, сондай-ақ оқытудағы ойын және пікірталас педагогикалық жағдайларының әдістері арқылы жүзеге асырылады. Басқарушылық мәдениетті қалыптастыру моделінің мотивациялық компонентінің болжамды нәтижелері: студенттердің болашақ фармацевт қызметі аясында басқарушылық мәдениет мәселесіне деген қызығушылығын ояту, басқарушылық мәдениетті қалыптастырудың тұрақты мотивтерін құру болып табылады.

Мазмұндық компонент. Модельдің мазмұндық компоненті студенттердің - болашақ фармацевттердің басқару мәдениетін қалыптастырудың мақсаттары мен міндеттерін жүзеге асырумен байланысты. Біз мазмұндық компонент ішіндегі келесі аспектілерді бөліп көрсетеміз: когнитивті, операциялық және аксиологиялық. Мазмұнды аспектілерді толығырақ қарастырайық.

Когнитивті (танымдық аспект).

Студенттің болашақ фармацевттің басқарушылық білімі ең жалпы түрде мыналарды қамтиды:

- Басқарушылық талдау;
- Ұйымды стратегиялық басқару негіздері (Стратегиялық менеджмент негіздері);
- Корпоративтік (ұйымдастырушылық) мәдениетті дамыту ерекшеліктері;
- Психология;
- Әріптестерді, өкілдерді ынталандыру принциптері
- Көшбасшылық негіздері;
- Іскерлік этика негіздері;
- Ұйымның даму принциптері.

Операциялық аспект. Операциялық аспект (басқару дағдылары) нақты басқару функцияларын сипаттау арқылы ұсынылуы мүмкін. Басқаруды жүзеге асыратын маманның ең жиі аталатын функцияларының бірі-мақсаттарды анықтау және жоспарлау. Бұл функцияны жүзеге асыру студенттің - болашақ фармацевттің сындарлы дағдыларымен тікелей байланысты. Нақты мысалдар келесі жағдайлар болуы мүмкін:

- басқарудың жаңа технологияларын әзірлеу;
- ұжымды дамытуды жоспарлау;
- өз мансабын жоспарлау және т. б.

Басқару субъектілерінің қызметін орындауды ұйымдастыру, үйлестіру және ынталандыру функциялары студенттердің-болашақ фармацевттердің аналитикалық және жобалау дағдыларымен тікелей байланысты. Бірнеше мысал келтірейік:

- белгілі бір кезеңдегі дәріхананың жұмыс істеуі мен өз қызметінің нәтижелерін талдау;
- диагностикалық құралдарды таңдау және диагностика жүргізу;
- дәстүрлі және балама оқыту мазмұнын талдау: бағдарламаларды, оларды тиімді іске асыру жолдары мен тәсілдерін;
- қолданылатын басқару салдарын болжау
- дәріхананы қажетті ресурстармен қамтамасыз ету үшін болжау және жағдай жасау т.б.

Процестегі аксиологиялық аспект (құндылық қатынастарының тәжірибесі) теорияны және тиісті дағдыларды игеру студенттерде фармацевтикалық қызметтің ажырамас бөлігі ретінде басқаруға құндылық қатынасы, басқарушылық дағдылардың өзіндік жүйесін байыту қажеттілігі, фармацевтикалық қызметтің басқарушылық компонентіне деген қызығушылық пен шығармашылық қатынас, оның субъектісі туралы хабардар болу қалыптасады. Когнитивті, операциялық басқару мәдениетін қалыптастыру моделінің мазмұндық компонентінің аксиологиялық аспектілері студенттердің - болашақ фармацевттердің жеке, әлеуметтік және кәсіби дамуының интеграциясын қамтамасыз етеді. Дәл осы даму векторларын біз студенттердің – болашақ фармацевттердің басқару мәдениетін қалыптастыру процесінің мазмұнын таңдауда басымдық ретінде бөлеміз [110].

Жеке және әлеуметтік мазмұнды блоктарды бөліп көрсету студенттердің басқарушылық білімді, дағдыларды, құндылық қатынастарын толық меңгеруі керек екенін көрсетеді

- олардың жеке қажеттіліктерін қанағаттандыру және олардың жеке өсуін қамтамасыз ету;
- кәсіби дамуға ықпал ету (жалпы басқару мәдениетін арттыру);
- олардың әлеуметтік интеллектінің дамуына ықпал ету.

Біз модельдің мазмұндық компонентінің әр блогын студенттердің - болашақ фармацевттердің басқару мәдениетін қалыптастыруды толығырақ сипаттаймыз.

Жеке тұлға блогы. Мазмұнның жеке блогы әр студенттің жеке дамуы мен өсуіне басымдық беру идеясына негізделген. Мазмұны студент рефлексиялық әдістерді қолданған жағдайда жеке тұлғаға айналады, олардың көмегімен студенттің жеке-маңызды білім беру өсімі анықталады, танылады және жазылады. Рефлексиялық әдістерге, мысалы, жоспарлау және болашақ әрекеттерді құру жатады.

Оқыту мазмұнының мазмұнды және процедуралық жақтарының бірлігі студенттердің - болашақ фармацевттердің басқару мәдениетін қалыптастыру моделінің мазмұндық компонентінің жеке блогының мәнін құрайды.

Жеке мазмұндық блок әлеуметтік блокпен тікелей байланысты, өйткені біз кәсіби болашақ мамандықтың құндылықтары мен мағыналарын жеке игеруге негізделгеніне сүйенеміз. Басқарушылық біліммен, дағдылармен және құндылық қатынастарымен берілген Контекст студенттердің басқару мәдениетін іс-әрекетінің тиісті мағыналарын өз бетінше іздеуін қалыптастыруға жағдай жасайды [111]. Тиісінше, құндылық қатынастарының жеке-маңызды білімі, дағдылары мен тәжірибесі студенттердің жалпы басқару мәдениетін дамыту үшін айтарлықтай әлеуетке ие. Осы тұрғыдан алғанда, студенттердің басқару, бірлесіп басқару және өзін-өзі басқару сияқты ұғымдардың жаңа мағыналарын алуға арналған оқу мазмұнын бағдарламалау болып табылады.

Әлеуметтік блок. Әлеуметтік блоктың мәнін қарастырсақ. Оқу және кәсіптік қызмет контекстінде жүзеге асырылатын басқару мәдениетін қалыптастыру барысында болашақ фармацевт құзыретті пәндік іс-әрекеттердің нормаларын ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік нормаларды да игереді. Басқару мәні бойынша әлеуметтік, ол бастапқыда өзара әрекеттесуді білдіреді. Сонымен қатар, басқарушылық қызметті жеке делдалдық қызмет түріне жатқызуға болады, яғни басқару процесіне қатысатын субъектілердің жеке басын осы қызметтің құралы ретінде қарастыруға болады. Демек, адам басқаратын басқарудың тиімділігі оның әлеуметтік интеллектіне байланысты болады деп болжауға болады [112].

Әлеуметтік интеллект сонымен қатар мақсатқа жету үшін өз мінез-құлқының стратегиясын нақты құра білуді білдіреді. Өзара әрекеттесуге қатысушылардың вербалды емес реакцияларын бағдарлай білу және адамдардың мінез-құлқын реттейтін рөлдік модельдер мен ережелерді білу де маңызды. Оның жеке және педагогикалық тұрғыдан тиімділігі субъектінің әлеуметтік интеллектінің даму деңгейіне байланысты.

Осы модельдің негізінде «Фармация» мамандығы бакалавриатының оқу бағдарламасына «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәнін енгізудің әдістемелік негіздемесі әзірленді.

3.4 «Фармация» мамандығы бакалавриатының оқу бағдарламасына «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәнін енгізудің әдістемелік негіздемесі

Студенттердің басқару мәдениетін қалыптастырудың әдістемелік негіздемесі мен нақты нысандары, құралдары, әдістері кезеңдерін іске

асырудың дәйектілігін болжайды. Келесі кесте түрінде кезеңдер мен тиісті мақсаттарды ұсынамыз.

Кесте 7 – Болшақ фармацевттердің басқару мәдениетін қалыптастырудың кезеңдері мен тиісті мақсаттары

Кезең	Мақсаты
Орнатушы	басқарушылық мәдениетті қалыптастыруға мотивациялық дайындықты дамыту.
Оқытушы	болашақ фармацевт - студенттердің басқарушылық мәдениетін қалыптастырудың жеткілікті деңгейін қамтамасыз ету
Қорытынды	оқу процесіне басқарушылық мәдениетті қалыптастырудың қорытындыларын шығару

I. Орнату кезеңі

1.1 Пәнді игерудің мақсаты – студенттерді басқару мәдениеті туралы жүйелі түсінік қалыптастыруға, әлеуметтік өзара іс-қимылды жүзеге асыру және командада, оның ішінде жастар қауымдастықтарындағы жұмысты жоспарлау мен ұйымдастыруда өз рөлін жүзеге асыру қабілетін қалыптастыруға бағытталған іскерлік мәдениеттің тәжірибелік дағдыларын дамытуға мүмкіндік беретін басқару мәдениетінің тұжырымдамалық негіздерімен таныстыру.

Осы мақсатқа жету бірқатар міндеттерді шешуді көздеді:

- оқытушыны топпен таныстыру;
- студенттерге элективті пәнді ұсыну;
- кейінгі жұмыстың мақсаты мен мазмұнын түсіндіру;
- студенттердің қызығушылығын қалыптастыру;
- басқарушылық мәдениеттің қалыптасуына және жеке тұлғаның тиісті қасиеттеріне алғашқы диагностика жүргізу.

1.2 Пәннің міндеттері

1. Бакалаврларда оқитын болашақ фармацевттерде басқару мәдениетінің мәні, негізгі принциптері, элементтері, функциялары мен түрлері, басқару жүйесін жетілдірудегі басқару мәдениетінің рөлі, басқару этикасы мен мәдениетінің байланысы, мәні, принциптері, функциялары, кәсіби этиканы арттыру әдістері туралы білім жүйесін қалыптастыру.

2. Студенттерді қазіргі жағдайда басшы мен бағыныштының қарым-қатынасы мен әлеуметтік өзара іс-қимыл мәдениетінің ерекшеліктерімен таныстыру және осы өзара іс-қимыл дағдыларын, оның ішінде жастар ұжымында дамыту.

3. Білім алушыларда тиімді әлеуметтік өзара іс-қимыл жасау үшін қажетті өзін-өзі басқару дағдыларын дамыту.

4. Студенттерде әр түрлі формада топтық іс-әрекет пен командалық жұмыс дағдыларын дамыту, әріптестермен ынтымақтастыққа дайындықты, командада жұмыс істеуді және олардың командадағы рөлін түсінуді қалыптастыру, сондай-ақ әлеуметтік өзара әрекеттесу мен топтық жұмыстағы жеке әрекеттердің ықтимал салдарын талдау қабілетін қалыптастыру.

5. Болашақ маманның іскерлік қарым-қатынас түрлері, іскерлік қарым-қатынастың осы түрлеріндегі іскерлік және басқару мәдениетінің ерекшеліктері туралы білім жүйесін қалыптастыру, сондай-ақ іс-шараларды жоспарлау және ұйымдастыру және жастар ортасында ұйымдастырушылық шешімдерді әзірлеу кезінде осы білімді пайдалану дағдыларын дамыту.

Жалпы мәдени құзыреттіліктер (ЖҚ):

- толеранттылық пен бағаламаушылық қағидаттарында әлеуметтік қарым-қатынастарды құру, сондай-ақ жанжалды жағдайларды шешу және әртүрлі мәдени-нәсілдік-этникалық тектегі адамдарға проблемалық және дағдарыстық жағдайларда қолдау көрсету қабілеті мен дайындығы;

- өз іс-әрекетінің рефлексиясы негізінде өзін-өзі жетілдіру және өзін-өзі дамыту қабілеті мен дайындығы жаңа жағдайларға бейімделе алатын, жинақталған тәжірибені асыра бағалау, өз мүмкіндіктерін талдау, бейім жаңа идеяларды қалыптастыру (шығармашылық);

- экономикалық теорияның базалық ережелерін, нарықтық экономиканың ерекшеліктерін бағдарлау, еңбек нарығында жұмыс іздеуді өз бетінше жүргізу қабілеті мен дайындығы;

- көпұлтты ұжымда жұмыс істеуге, онда ынтымақтастық қатынастарын құруға қабілеттілігі мен дайындығы жанжалды жағдайларды сындарлы шешу әдістерін меңгерген.

Кәсіби құзыреттер мыналармен сипатталады:

бақылау-рұқсат беру қызметінде:

- заңнамалық актілердің, үкіметтік қаулылардың, халықтың денсаулығын қорғау саласындағы бұйрықтардың және айналыс саласындағы қызметтің негізгі ережелерін игеруге қабілеттілігі мен дайындығы;

- фармацевтикалық нарықта (бөлшек және көтерме буын) тауар өткізу желісінің жұмысын қалыптастыру және ұйымдастыру тәртібіне дайындығы және қабілеттілігі;

- сақтандыру медицинасы қағидаттарын және стационарлық науқастарды дәрі-дәрмекпен қамтамасыз ету ерекшеліктерін қабылдау қабілеті мен дайындығы;

- мемлекеттік реттеу қағидаттарын және фармацевтикалық қызметті қадағалау нысандарын қабылдау қабілеті мен дайындығы;

- дәріхана ассортиментінің ДЗ және басқа да тауарларына баға белгілеу тұжырымдамасын қолдану қабілеті мен дайындығы;

ұйымдастыру қызметінде:

- дәрілік заттардың негізгі топтарын заттық сандық есепке алуды құжаттық жүргізуге қабілеттілігі мен дайындығы;

- дәріхананың халыққа, емдеу мекемелеріне және басқа да мекемелерге және ұйымдарға белгіленген нормалар мен ережелерге сәйкес ДЗ және басқа да жұмысын ұйымдастыруға қабілеттілігі мен дайындығы;

- тауар-материалдық құндылықтар мен олардың көздерін жедел техникалық есепке алуды жүзеге асыру қабілеті мен дайындығы;

- басқарушылық шешімдер қабылдау процесінде фармацевтикалық маркетинг пен логистика элементтерін пайдалану қабілеті мен дайындығы;

- дәріханалар қызметінің негізгі экономикалық көрсеткіштерін талдау және болжау қабілеті мен дайындығы;

- дәріханаларда әкімшілік іс жүргізуді жүзеге асыру қабілеті мен дайындығы фармацевтикалық қызметті ақпараттық қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерді орындау;

- кәсіпорынның еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі қызметін қамтамасыз ету қабілеті мен дайындығы;

- жарамсыз болып қалған ДЗ, жарамдылық мерзімі өткен ДЗ, жалған және сапасыз ДЗ-ты уақтылы анықтау және қолданыстағы заңнамаға сәйкес одан әрі жою мақсатында оларды айналымнан алып тастау жөнінде шаралар қабылдау қабілеті мен дайындығы;

- жоюға жататын ДЗ-ы қызметтің осы түрін жүзеге асыруға лицензиясы бар мамандандырылған кәсіпорынға алып бару және жөнелту қабілеті мен дайындығы;

- нормативтік құжаттама талаптарын ескере отырып, ДЗ және басқа сақтау процесін қамтамасыз ету қабілеті мен дайындығы;

- нормативтік құжаттаманың талаптарын және қойма логистикасының қағидаттарын ескере отырып, ДП және басқа ТҚ сақтау процесін қамтамасыз ету қабілеті мен дайындығы.

аналитикалық қызметте:

- фармацевтикалық тауарлардың әртүрлі топтарына сұраныс пен қажеттілікті зерделеу қабілеті мен дайындығы;

- көтерме және бөлшек тұтынушыларға, сондай-ақ қолданыстағы заңнамаға сәйкес әлеуметтік көмек алуға құқығы бар азаматтарға ДП өткізу қабілеті мен дайындығы;

- фармацевтикалық тауарларды өткізуді ынталандырудың әртүрлі әдістерін қолдану қабілеті мен дайындығы;

- фармацевтикалық тауарлар мен қызметтер нарығында тиімді және адал бәсекелестікті қамтамасыз етуге қатысу қабілеті мен дайындығы.

ғылыми-зерттеу және ақпараттық-ағарту қызметі:

- фармацияда заманауи маркетингтік және ақпараттық жүйелерді ғылыми негізделген қолдануға қабілеттілігі мен дайындығы;

- ғылыми және кәсіби ақпаратты алудың, сақтаудың, өңдеудің негізгі әдістерін, тәсілдері мен құралдарын қолдану қабілеті мен дайындығы; әртүрлі көздерден, оның ішінде заманауи компьютерлік құралдарды, желілік технологияларды, деректер базасы мен білімді пайдалана отырып ақпарат алу;

- ақпараттық қауіпсіздіктің, оның ішінде коммерциялық құпияны қорғаудың, бірыңғай ақпараттық кеңістікті қолдаудың, фармацевтикалық ұйымдарды олардың қызметінің барлық кезеңдерінде жоспарлау мен басқарудың негізгі талаптарын сақтау қабілеті мен дайындығы;

- дәрігерлер, провизорлар арасында дәрілік заттарды қолдану, олардың белгілі бір фармакотерапиялық топқа жатуы, қолдану көрсеткіштері, қарсы көрсетілімдері және жанама әсерлері мәселелері бойынша ақпараттық жұмысқа қабілеттілігі мен дайындығы;

- салауатты өмір салтын және өмір қауіпсіздігін насихаттау бойынша ақпараттық-түсіндіру жұмыстарын жүргізу қабілеті мен дайындығы;

- ғылыми міндеттерді қоюға және оларды эксперименттік іске асыруға қатысу қабілеті мен дайындығы.

2.2. «Басқару мәдениетінің негіздері» пәні бойынша фармацевтің білімдерінің, іскерліктерінің және меңгерулерінің тізбесі

«Басқару мәдениетінің негіздері» пәні бойынша фармацевт білуі тиіс:

- заңнамалық актілердің, үкіметтік қаулылардың, халық денсаулығын қорғау саласындағы бұйрықтардың және ДЗ айналысы саласындағы қызметтің негізгі ережелері;

- фармацевтикалық нарықта (бөлшек және көтерме буын) тауар өткізу желісін қалыптастыру және оның жұмысын ұйымдастыру тәртібі;

- сақтандыру медицинасының принциптері және стационарлық науқастарды дәрі-дәрмекпен қамтамасыз ету ерекшеліктері;

- мемлекеттік реттеу қағидаттары және фармацевтикалық қызметті қадағалау нысандары;

- ДЗ және дәріхана ассортиментінің басқа да тауарларына баға белгілеу тұжырымдамасы;

- дәріхана ұйымының шаруашылық-қаржылық қызметін есепке алу және экономика негіздері;

- фармацевтикалық ұйымдарға салық салу жүйелері;

- фармацевтикалық менеджмент негіздері;

- фармацевтикалық маркетинг тұжырымдамасы;

- фармацевтикалық ұйымдардың тауар саясатының бағыттары мен ерекшеліктері;

- фармацевтикалық ақпарат және ДЗ жарнамасының негіздері;

- экономиканың фармацевтикалық секторындағы кәсіпкерлік қызметтің негіздері.

«Басқару мәдениетінің негіздері» пәні бойынша фармацевт жасай алуы тиіс:

- басқарудың барлық деңгейлерінде фармацевтикалық ұйымды, оның құрылымдық бөлімшелерін (филиалдарын) басқаруға;

- басқарушылық қызметті аумақтық фармацевтикалық қызметті басқару органының басшысы, бас (жетекші) маманы, бөлім, сектор, қызмет бастығы (меңгерушісі), аға провизор, инспекторы, олардың орынбасарлары; менеджер, медициналық өкіл лауазымдарында жүзеге асыруға;

- дәрілік заттарды (ДЗ) тіркеуді жүзеге асыру;

- халықты және медициналық ұйымдарды дәрі-дәрмекпен қамтамасыз етуді ұйымдастыру;

- фармацевтикалық нарықта маркетингтік іс-шараларды жоспарлау және өткізу;

- басқарудың барлық деңгейлерінде фармацевтикалық ұйымды, оның құрылымдық бөлімшелерін (филиалдарын) басқаруға;

- басқарушылық қызметті аумақтық фармацевтикалық қызметті басқару органының басшысы, бас (жетекші) маманы, бөлім, сектор, қызмет бастығы (меңгерушісі), аға провизор, инспекторы, олардың орынбасарлары; менеджер, медициналық өкіл лауазымдарында жүзеге асыруға;

- дәрілік заттарды (ДЗ) тіркеуді жүзеге асыру;

- халықты және медициналық ұйымдарды дәрі-дәрмекпен қамтамасыз етуді ұйымдастыру;

- фармацевтикалық нарықта маркетингтік іс-шараларды жоспарлау және өткізу;

- бағаларды қалыптастыру, дәрілік заттар мен парафармацевтикалық өнімдерге баға белгілеуді бақылауды жүзеге асыру;

- есеп айырысу және төлем тәртібін бақылауды жүзеге асыру;

- іс қағаздарын жүргізу;

- фармацевтикалық ұйымның шаруашылық-қаржылық қызметінің есебін және есептілігін жүргізу;

- өндірістік-шаруашылық қызмет көрсеткіштерін талдау және жоспарлау;

- қаржылық (операциялық) талдау жүргізу;

- түгендеу, ішкі аудит нәтижелерін жүргізу және ресімдеу; - халыққа алғашқы дәрігерге дейінгі көмек көрсету;

- санитарлық-ағартушылық, жарнамалық және ақпараттық қызметті жүзеге асыру;

- еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды және өртке қарсы қауіпсіздікті қамтамасыз ету;

- төтенше жағдайларда фармацевтикалық көмекті ұйымдастыру.

Кезең мұғаліммен танысудан және орнатудан басталады.

Орнату дегеніміз – қызмет субъектісінің белгілі бір белсенділікке тұтас бағыты. Осылайша, басқарушылық қызмет және оған дайындық студенттердің басқару мәдениетін қалыптастыру кезінде оқытушының бірінші сабақта ұсынған көзқарасының сипатына байланысты.

Студенттермен әңгімелесу дәріс түрінде өткізілді. Бұл студенттерді оқу процесіне белсенді тартудың ең көп таралған түрі. Дәріс оқытушының аудиториямен тікелей байланысын қамтыды. Дәріс-әңгіменің артықшылығы- бұл студенттердің назарын ең маңызды мәселелерге аударуға, топтың ерекшеліктерін ескере отырып, оқу материалын ұсынудың басымдықтарын, мазмұны мен қарқынын анықтауға мүмкіндік берді.

Дәріс-әңгіме барысында қызығушылықты қалыптастыру екі жолмен жүргізілді:

- болашақ кәсіби қызмет үшін ақпараттың маңыздылығын түсіндіру, басқарушылық мәдениеттің ажырамас бөліктері болып табылатын білім, біліктілік, құндылық бағдарлары арқылы шешілуі мүмкін жағдайларды көрсету;

- басқару мәдениетінің ажырамас бөліктері болып табылатын білім, білік, құндылық бағдарлары арқылы шешілген өндірістік мәселелер туралы әңгіме.

Әдістері: бақылау, тесттер, сауалнама, дәріс-әңгіме

Құралдар: ауызша және визуалды

Мазмұны: осы кезеңнің негізгі мазмұндық компоненттері арнайы бағдарламада көрсетілген.

Студенттердің басқарушылық мәдениетті қалыптастыруға мотивациялық дайындығын дамыту. Атап айтқанда:

- 1) топпен байланыс орнатылады;
- 2) алдыңғы тәжірибе туралы алғашқы әсер қалыптасады;
- 3) студенттердің курстың мақсаттары мен жұмыс жоспарын түсінуі мен қабылдауына қол жеткізеді;
- 4) студенттердің қызығушылығын қалыптасады;
- 5) басқарудың қалыптасуының алғашқы диагностикасы жүргізіледі.

Қорытынды: студенттердің басқарушылық мәдениетті қалыптастыруға мотивациялық дайындығын дамыту.

II. Оқу кезеңі. Мақсаты: болашақ фармацевт - студенттердің басқарушылық мәдениетін қалыптастырудың жеткілікті деңгейін қалыптастыруды қамтамасыз ету

Тапсырмалар:

- студенттерді басқару мәдениеті тұжырымдамасымен таныстыру, оның құрылымы мен компоненттерін талдау;

- студенттерді қажетті оқу материалдарымен қамтамасыз ету;

- талданатын жағдайларда сәтсіздік/көңілсіздік/ қанағаттанбау себептерін анықтау және қиындықтарды пысықтау, жою;

- студенттерге басқарушылық мәдениет мәселесіне сәйкес келетін жаңа білімді ашуға, тиісті дағдыларды қолдану және құндылық бағдарларын қабылдау үшін жағдай ұйымдастыруға көмектесу;

- қажетті дағдыларды бекіту;
- ілеспе іске асыру-жеке тұлға мен ұжымның әлеуетін жандандыру;
- командалық бірлікті арттыру;
- жұмыс мотивациясын күшейту;
- оқу ұжымдарындағы өз ұстанымы мен рөлін түсіну міндеттері;
- нақты ұйымдық мәдениеттің мұраттары мен құндылықтарына бейімділік дәрежесін арттыру сондай - ақ басшылыққа адалдық;
- өзін-өзі ұйымдастыру және өзін-өзі басқару дағдыларын дамыту;
- өзін және өз мүмкіндіктерін білу.

Кесте 8 – «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәннің тақырыптық жоспары

№	Тақырыптаратауы	Сағат саны			Барлығы
		Тәжірибеліксабақтар	ОБӨЖ	СӨЖ	
1	Басқарумәдениеті: түсінігі, әдістері мен функциялары	5	1	4	9
2	Фармацевтикалық ұйымдарды басқарудағы комуникация	5	4	4	12

Кесте 8 – жалғасы

3	Фармацияда басқарушылық шешімдерді қабылдау әдістері	5	4	9	17
4	Ұжымдағы әлеуметтік-психологиялқ ахуалды бағалау	5	1	4	9
5	Іскерлікқарым қатынасмәдениеті	5	1	4	9
6	Көшбасшының сөйлеу мәдениеті	5	4	9	23
	Барлығы	30	15	45	90

Әдістері: ойын әдістері, психотренингтік жаттығулар, пікірталас, презентация, жеке тұлғаның мүмкіндіктерін белсендіру әдісі, көпшілік алдында сөйлеу.

Оқу барысы оффлайн форматта жүргізіледі.

Оқудан бөлек студенттердің психологиялық жай – күйін басқару үшін психотехникалық ойын жаттығулары ұсынылады. Бұл жаттығуларды кейін жұмыс орынында қолдануға болады

Психотехникалық ойындар екі негізгі мақсатқа жетуге бағытталған. Біріншіден, олар ішкі әлемді үйлестіруге, оның психикалық шиеленісін әлсіретуге ықпал етеді, яғни таза психотерапиялық мақсаттарға ие. Екіншіден, бұл ойындар өте маңызды, берілген психотехникалық жаттығулар ішкі психикалық күштерді дамытуға, кәсіби өзін-өзі тануды кеңейтуге бағытталған. Психотехникалық ойын жаттығуларын үнемі орындау қызметкер, студент т.б. өзінің психикалық күйін дұрыс басқаруға, оларды барабар бағалауға және өз психикалық денсаулығын сақтау және нығайту үшін өзін тиімді басқаруға көмектеседі, нәтижесінде жүйке-психикалық энергияның салыстырмалы түрде аз шығындарымен кәсіби қызметте жетістікке жетеді.

Психотехникалық ойындармен айналысу үшін көп уақыт пен арнайы бөлмелер қажет емес. Өз бетінше және әріптесімен жұптасқан қызметкер мұндай ойындарды жұмысқа немесе үйге барар жолда жұмыс істеу арасында қолдана алады. Психогигиеналық әрекеттерді әдетке айналдыру, психикалық тұрақтылық пен ішкі тәртіпке деген қажеттілікті қалыптастыру қажет.

Релаксация ойындары. Стрестік жағдайларға толы кез-келген кәсіпте, оның ішінде ұжымда жұмыс істеу, қызметкердің психикалық денсаулығын сақтау мен нығайтудың маңызды шарты-оның шиеленісті уақытында «шығарып тастау», ішкі «қысқыштарды» алып тастау, демалу қабілеті. Психотехникалық жаттығуларды орындауға жұмсалған 2-5 минут ішінде қызметкер шаршауды жеңілдетіп, ішкі тұрақтылық, еркіндік, өзіне деген сенімділік күйін таба алады.

1 – жаттығу. «Ішкі сәуле»

Жаттығу өз бетінше жеке орындалады. Жаттығуды орындау үшін ыңғайлы позицияны таңдау керек.

Сіздің басыңыздың ішінде, оның жоғарғы бөлігінде жеңіл сәуле пайда болады деп елестетіп көріңіз, ол жоғарыдан төменге қарай баяу және дәйекті түрде қозғалады және қозғалыс жолында беттің, мойынның, иықтың, қолдың және т.б. барлық бөліктерді жылы, босаңсытатын жарықпен ішінен жарықтандырады. Сәуле қозғалған кезде әжімдер тегістеледі, бастың артқы жағындағы кернеу жоғалады, маңдайдағы қатпар әлсірейді, қастар, көздер, еріннің бұрыштарындағы қысқыштар әлсірейді, иықтар төмендейді, мойын мен кеуде босатылады. Ішкі сәуле өзіне және өміріне, кәсібіне және студенттеріне қанағаттанған сабырлы және босатылған адамның жаңа келбетін қалыптастырады.

Жылы ішкі сәуле туралы түсінік жоғарыдан төменге қарай қозғалысты модельдеу арқылы бірнеше рет жасалуы керек. Жаттығуды орындаудан іштей қанағаттану керек. Жаттығу «мен жаңа адам болдым! Мен жас және күшті, сабырлы және тұрақты болдым! Мен бәрін жақсы жасаймын!» деген сөздермен аяқталады.

«Фокустау» жаттығуы.

Жаттығу жиналыс басталғанға дейін 10-15 минут бұрын орындалады. Орындықта немесе креслода ыңғайлы орналасыңыз. Өзіңізге бұйрық бергенде, денеңіздің бір немесе басқа аймағына назар аударыңыз және оның жылуын сезініңіз. Мысалы, «дене!», денеңізге назар аударыңыз, «қол!» - оң қолында, «білек!» - оң қолдың қолында, «саусақ!» - оң қолдың сұқ саусағында және соңында «саусақ ұшы!» - оң қолдың сұқ саусағының ұшында. Пәрмендерді өзіңізге 10-12 секунд аралықпен беру керек.

«Тыныс алу» жаттығуы.

Жаттығуды жұмыс орындағылармен қарым-қатынас жасамас бұрын жасаған жөн. Орындыққа немесе креслоға отырыңыз. Демалыңыз және көзіңізді жұмыңыз. Өз командаңызбен назарыңызды сыртқы жағдайдан ажыратуға тырысыңыз және өз тыныс алуыңызға назар аударыңыз. Бұл жағдайда тыныс алуды арнайы басқаруға болмайды, оның табиғилығын бұзудың қажеті жоқ. Жаттығу 3-5 минут ішінде орындалады.

«Күрделі әңгімелесуге дейін» жаттығуы.

Формула 1. Тыныштық. «Мен сабырлы және сенімдімін. Менің ұстанымым дұрыс. Мен диалог пен түсіністікке дайынмын» деген сөздерді қолданыңыз.

«Жұмысқа қабілеттілік жаттығуы».

Формула 1. «Шаршауды жеңілдету және жұмыскерлікті қалпына келтіру».

«Мен жұмыстан кейін оңай және тез қалпына келетініме сенемін. Бар күшіммен мен жұмыстан кейін өзімді сергек — жігерлі сезінуге тырысамын. Жұмыстан кейін мен бүкіл денемде сергектік, жас қуат сезінемін».

Формула 2.

«Мен күш пен қуатқа толымын, мен өзімнің ең жақсы мүмкіндіктерім деңгейінде, жігерлі, мұқият, шабытпен жұмыс істеуге дайынмын. Мен күш пен қуатқа толы, жігерлі — дені сау – жас нервтерім бар, шаршамайтын жас — батырлық жүрегім бар».

«Ырғақ» жаттығуы.

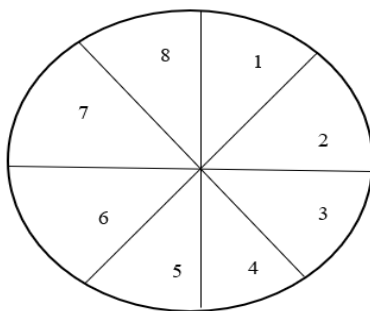
Бұл жаттығуды жұппен орындау керек. Екі адам бір - біріне қарама - қарсы тұрып, өз рөлдерін келіседі: бірі - жетекші, екіншісі - «айна». Қатысушылардың қолдары кеуде деңгейіне көтеріліп, алақандары бір-біріне қарай бұрылады. Жүргізуші ерікті түрде қолдарын қозғалтады, ал «айна» рөлін орындаушы оларды қайталап көрсетуге тырысады. Рөлдер бірнеше рет өзгереді. Жаттығудың психологиялық мәні - басқа адамның ішкі «ырғағын» сезіну және оны мүмкіндігінше толық көрсету. Сонымен қатар, әр адам бірегей психологиялық «ырғағы» бар тұлға деп ойлаңыз және адамды дұрыс түсіну үшін, ең алдымен, оның энергиясын, темпераментін, бағытын, динамикасын, экспрессиясын сезіну керек.

Әрі қарай, біз сабақтың бір бөлігін қарастырамыз, оның мақсаты басқару ерекшеліктерін және, тиісінше, осы ерекшеліктерді білмеудің салдарын түсіну болып табылады. Студенттерге келесі жаттығу ұсынылады: «Басқару құзыреттілігі деңгелегі».

Нұсқаулық: дөңгелектің сегіз секторы өмірлік тепе-теңдік деп аталады. Дөңгелектің ортасы, осі нөл, ал периметрі, жиегі он деп есептей отырып, О-дан 10-ға дейінгі шкала бойынша белгіленген 8 аймақтағы білім деңгейіңізді белгілеңіз. Осылайша, сіз өзіңіздің біліміңіздің нақты деңгейін саналы түрде бағалайсыз, сонымен қатар өзіңіздің басқару біліміңіздің дөңгелегінің жаңа периметрін (жиегін) жасайсыз.

Секторлар:

- Коммуникация (байланыс)
- Функциялар басқару
- Өзгерістер жағдайындағы басқару
- Стратегиялық жоспарлау
- Адамдармен жұмыс
- Команда мен ұйымды дамыту
- Көшбасшылық
- Шешім қабылдау



Сурет 18 - Басқару құзыреттілігі дөңгелегі

Дөңгелектің тиісті секторларын толтырғаннан кейін пікірталас ұйымдастырылады, олардың негізгі бағыттары келесі мәселелер болады:

- Сіздің дөңгелегіңізді көргенде қандай ойлар ойға келеді?
- Сіз бірдеңені өзгерткіңіз келе ме және дәл не?
- Неден бастау керек?

Біз өзімізді басқара алмау шегін жеңуге арналған сабақтың үзіндісін береміз. Осы сабақ аясында біз студенттерді эмоционалды интеллект тұжырымдамасымен таныстырамыз. Өзін-өзі басқара білу адамның өз сезімдерін, эмоцияларын және реакцияларын қаншалықты жақсы түсінетіндігімен тікелей байланысты.

Дәрістен кейін студенттерге эмоционалды интеллект компоненттерінің схемалық-жадынамасы және теорияның нақты қолданылуын бейнелейтін арнайы жағдайлық есептер ұсынылды: «өзіңізді келесі жағдайларда елестетіп көріңіз және өзіңізді қалай ұстайтыныңызға түсініктеме беріңіз. Эмоционалды интеллект теориясы тұрғысынан мінез-құлықтың ең дұрыс нұсқасы қандай?». Иллюстрация үшін біз бірнеше жағдайларды және олардың түсініктемелерін береміз:

1-жағдай: Сіз дәріхана қызметкерісіз және сізге өте ашулы клиент қоңырау шалды. Сіздің әрекеттеріңіз?

а) телефонды қойып қойыңыз. Онда кім болса да, клиенттің жаман сөздерін тыңдамаңыз.

ә) Клиентті тыңдаңыз және олар сізге қалай сезінетінін қайталаңыз.

б) клиентке оның әділетсіз екенін, сіз тек сіздің жұмысыңызды істеп жатқаныңызды және кедергі жасамуыңызды айтыңыз.

в) клиентке оның жағдайын қаншалықты түсінетіндігіңізді айтыңыз және оның мәселесін шешуге көмектесуді ұсыныңыз.

Түсініктеме: эмоционалды интеллект тұрғысынан ең дұрыс жауап-В сатып алушыға жанашырлық таныту. Оның назарын мәселені шешуге аудару арқылы сіз оны тыныштандыруға көмектесесіз.

2 – жағдай: сіз жиналыстасыз және сіздің әріптесіңіз сіз жасаған жұмысты өзіне лайықты етеді. Сіздің әрекеттеріңіз?

а) сіз орындаған жұмыс үшін әріптесіңіздің мүлкіне дереу және көпшілік алдында дауласыңыз.

ә) кездесуден кейін әріптесіңізді шетке шығарыңыз және келесі жолы ол сіздің жұмысыңыз туралы сөйлескен кезде Сізді еске алса, риза болатыныңызды айтыңыз.

б) ешқандай әрекет жоқ, қызметкерді адамдарға қиын жарты жарымға салу жақсы емес.

в) әріптесіңіздің сөзінен кейін оған сіздің жұмысыңыз туралы айтқаны үшін көпшілік алдында алғыс айтыңыз және топқа жұмысыңыздың мақсаттары мен нәтижелерін толығырақ түсіндіріңіз.

Түсініктеме: эмоционалды тұрғыдан ең дұрыс жауап — В жұмыс барысы туралы білімді және эмоцияларыңызды бақылау қабілетін көрсете отырып, өз жетістіктеріңізді қауіп төндірмейтін түрде жариялай отырып, сіз әріптесіңізді қарусыздандырып, көшбасшыңыз бен әріптестеріңіздің алдында өзіңізді жақсы жағынан көрсетесіз. Қоғамдық қақтығыс дұрыс нәтиже бермеуі мүмкін. Сіздің әріптесіңіз қорғаныс позициясын ұстануы мүмкін, ал сіздің шағымдарыңыз қарсыластың аянышты айла-тәсілдері сияқты көрінуі мүмкін.

Кезеңнің нәтижесі: басқарушылық мәдениеттің қалыптасуының жеткілікті деңгейі.

III.Қорытынды кезең. Мақсаты: болашақ фармацевт студенттердің оқу процесіне басқару мәдениетін қалыптастыру енгізу қорытындыларын шығару.

Міндеттері:

- студенттермен бірлесіп өткен іс-шараларға рефлексия жүргізу;
- басқарушылық мәдениет және тиісті жеке қасиеттердің қалыптасуын қайта диагностикала;
- мониторинг: технологияның оқу және студенттердің кәсіби қызметі және жалпы технологияның тиімділігі;
- студенттерге жеке тиімділікті арттыру және басқарушылық қызметті қалыптастыру бойынша одан әрі жұмыс істеу бойынша қажетті ұсыныстар;

- жобадан кейінгі сүйемелдеуді жоспарлау: студенттерге кеңес беру, нәтижелерді бақылау.

Қорытынды сабақтың үзіндісін қарастырайық – «Утопия аралы» Имитациялық-модельдеу ойыны.

Ойын проблемаларды шешудің сындарлы тәсілдерін, тұлғааралық қақтығыстарды пайдалану жағдайларын жасауға, барабар стратегияны (Томас пен Килман құралдарын пайдалану) қолдану арқылы даулы мәселелерді шешудің оң тәжірибесін жинақтауға, нәтижелі ынтымақтастық дағдыларын дамытуға бағытталған.

«Утопия аралы» Имитациялық-модельдеу ойыны. Актерлер: кеңесші (оқытушы); «Утопия» аралының тұрғындары («ақсақалдар» - 3 қатысушы; «ми орталығы» — 2-3 қатысушы; «энтузиастар» - 5-6 қатысушы; «менеджерлер» - 2 қатысушы; «оптимистер» - 2 қатысушы, «жеке тұлғалар» - 2-3 қатысушы; «балалар» - 2-3 қатысушы; «немқұрайлы» - 2 қатысушы; «батырлар» - 2 қатысушы; «философ армандаушы» -1 қатысушы; «еркін суретші» — 1 қатысушы; «жауынгерлер» - 2 қатысушы; «пессимистер» - 2 қатысушы).

Ситуация: тағдырдың қалауымен 30 адам шөлді аралда болды, өркениеттің қалған бөлігінен ажыратылған. Табиғи жағдайлар мен ресурстар оларға қосымша күш жұмсамай-ақ бірнеше ай бойы дененің қалыпты жұмысын сақтауға мүмкіндік береді. Болашақта өз өмірін қамтамасыз ету үшін тұрғын үй салу, тамақ, киім, тұрмыстық заттар және т. б. өндіру бойынша жалпы еңбек қызметін ұйымдастыру қажет.

Нұсқаулар: «ақсақалдар» сіз бай өмірлік тәжірибеге ие, ұстамды, байсалды, ортақ игілікке қамқорлық жасайсыз, әділдік пен объективтілікке ұмтыласыз. Сіздің ұсыныстарыңыз салмақты және ұтымды. Сіздің міндетіңіз-аралдағы өмірді ұйымдастыру, қабылданған заңдар мен ережелердің орындалуын бақылау үшін ақылды және практикалық кеңес беру. Қақтығыстар туындаған жағдайда сіз жағдайға араласып, делдал ретінде әрекет етуіңіз керек. Сіз сондай-ақ көшбасшылардың таңдауына және Аралды басқару жүйесіне әсер ете аласыз.

«Ми орталығы». Сіз жас, жігерлі, креативті, кең эрудиция мен жоғары интеллектке ие боласыз. Сізде көптеген идеялар бар, олардың арасында көптеген түпнұсқа және жемісті идеялар бар. Алайда, бұл идеялардың кейбіреулері өте қауіпті болуы мүмкін. Сіздің міндетіңіз-іске асырылуы Қоғамның барлық мүшелерінің аралында өмірді жақсартуға ықпал ететін ең тиімді идеяларды таңдау. Сіз аралдың барлық тұрғындарының, әсіресе ақсақалдардың пікірін тыңдайсыз.

«Оптимистер». Сіз кез-келген жағдайда әзіл-қалжыңды ұнатасыз, қиын жағдайда жағымды нәрсені табуға тырысасыз, басқаларды қолдайсыз, оларға сенімділік, өз күшіңізге деген сенім, жақсы болашаққа деген үміт ұялатуға тырысасыз. Сіздің міндетіңіз – «балалар», «еркін суретшілер», «пессимистер» аралындағы өмірді оң қабылдауға сендіру, жігерлендіру, баптау.

«Жеке адамдар». Сіз өзіңізге рефлексияға бейімсіз, жалғыздықты, тыныштықты, тыныштықты қалайсыз. Бірақ сіз өзіңізге есеп бересіз, сіз жалғыз жеңе алмайсыз және әлеуметтік өмірге бейімделуге тырысасыз.

«Немқұрайлы». Сіз пассивті, инертті, өз күшіңізді азайтуға тырысасыз. Сіздің ұраныңыз: бәрібір маған ештеңе тәуелді емес. Сіздің орныңыз жалпы істерден алшақ, бірақ сіз өзіңіздің тыныштығыңызды басқалармен қақтығысудан бұзбауға тырысасыз, өзіңіз үшін ең аз шығын, кем дегенде көрінетін тепе-теңдікке қол жеткізуге тырысасыз.

«Балалар», сізде жеткілікті өмірлік тәжірибе жоқ, «осында және қазір» өмір сүруге ұмтылыңыз, болашақ туралы, әрекеттеріңіздің салдары туралы ойламаңыз. Сіз зерттеуге, тәуекелге, экспериментке бейімсіз, алдымен «ересектерге» қарсы тұруға тырысасыз, бірақ оларды тыңдаңыз.

«Энтузиастар». Сіз белсенді, жігерлі, күш пен қуатқа толы, белсенділікке бағытталған, табысқа сенесіз. Сіздің міндетіңіз - басқаларды шабыттандыру аралда жақсы қоғам құру және қуанышты өмір сүру, оларды табысқа деген сенімін арттыру.

«Менеджерлер». Сізге басқаларды басқару өте ұнайды, сіз кез-келген іс-әрекетте жетекші рөлдерді ойнауға, бірінші орындарды иеленуге, басқалардың жұмысын ұйымдастыруға, бағалауға тырысасыз. Сіздің міндетіңіз-таңдалған басқару жүйесінде негізгі позицияларды алу.

«Батырлар». Сіз байсалды, батыл, физикалық төзімдісіз. Сіз арманшыл философтарды тыныштандыруға, жауынгерлердің жалынын салқындатуға, еркін суретшілердің рухын қолдауға, жағдайды бақылауға алуға қабілеттісіз.

«Арманшыл Философ». Сіздің миыңызда үнемі фантастикалық бейнелер, утопиялық жобалар пайда болады, сіз өз көзқарастарыңызды басқалармен бөлісуге тырысасыз.

«Еркін суретші». Сіз көпшіл, кедергісіз, аңғалсыз, кез-келген тәсілмен өзін-өзі көрсетуге тырысыңыз, бейнелермен ойлаңыз, сезімтал, эмоционалды, өзін-өзі бағалауы біршама төмен, көңіл-күйдің өзгеруіне бейім.

«Жауынгерлер». Сіз тәртіп орнатуға, әділеттілікті қалпына келтіруге, кінәлілерді жазалауға, біршама агрессивті, талапшыл, батыл болуға тырысасыз.

«Пессимистер». Сіз кез-келген нұсқада әрқашан жағымсыз жақтарын таба аласыз, сынға бейім, стресске бейім, мазасыз, өзіне сенімді емессіз.

Ойын барысы. Ойынның барысын мұғалім қолдайды, ол ойын ережелерінің орындалуын қадағалайды, процесте туындаған жағдайларға араласпауға тырысады, кеңесші рөлін атқарады. «Утопия» аралының барлық тұрғындары үлкен алаңға жиналады. Олар аралдағы өмірін қалай оңтайлы жабдықтау керектігін, басымдықтарды анықтауды, байланыс ережелерін, басқару жүйесін дамытуды, міндеттерді бөлуді шешуі керек. Әрбір қатысушы осы мәселелердің барлығы бойынша таңдалған рөлге сәйкес сөйлейді.

Басымдықтар: тұрғын үй салу, азық-түлікпен қамтамасыз ету, сыртқы жаулардан қорғау, ішкі тәртіп орнату, балаларға білім беру. Байланыс ережелері (күқықтар, міндеттер, тыйымдар). Ойыншылар қоғам мүшелерінің

құқықтары мен міндеттерін, олардың аралдағы өмірінің негізгі заңдарының жиынтығын, бір-бірімен өзара әрекеттесуін, «тыйым салу» жүйесін, заңдарды орындамағаны үшін жауапкершілік шарасын анықтауы керек.

Басқару жүйесі (коммуникация, қатынастар иерархиясы, билік немесе өзін-өзі басқару, авторитаризм немесе демократия). Арал тұрғындары олар үшін басқарудың ең қолайлы әдісін таңдауы керек.

Келсі рөлдік ойын дәріханада болған жағдай.

2) Науқасқа кеңес беру

Сценарий: жаңа мақсат бойынша кеңес беру

Мақсат: пациентпен қарым-қатынас дағдыларын дамыту, дәрі-дәрмек режимін түсіндіру және сұрақтарға жауап беру.

Рөлдер:

- Фармацевт: студент А

- Науқас: студент Б

Жағдай: Науқас дәріханаға гипертонияны емдеуге арналған жаңа препараттың рецептімен келді. Ол ықтимал жанама әсерлер мен басқа дәрі-дәрмектермен өзара әрекеттесу туралы алаңдайды.

Сценарий:

1) Кеңес беруді бастау:

- Фармацевт науқасты қарсы алады.

- Науқас рецепт көрсетіп, өз алаңдаушылығын білдіреді.

2) Мақсатты түсіндіру:

- Фармацевт препараттың не үшін тағайындалғанын және оның қалай жұмыс істейтінін түсіндіреді.

- Науқас ықтимал жанама әсерлер туралы сұрақтар қояды.

3) Жанама әсерлер және өзара әрекеттесу:

- Фармацевт негізгі жанама әсерлерді және оларды қалай басқаруға болатындығын түсіндіреді.

- Науқас өзі қабылдаған басқа дәрі-дәрмектер туралы хабарлайды.

- Фармацевт ықтимал өзара әрекеттесулерді тексереді және ұсыныстар береді.

4) Қабылдау нұсқаулары:

- Фармацевт дәрі-дәрмекті қалай дұрыс қабылдау керектігін, оның ішінде дозаны және қабылдау уақытын түсіндіреді.

- Науқас дұрыс түсінгеніне көз жеткізу үшін нұсқауларды қайталайды.

5) Қорытынды:

- Фармацевт пациентке жаңа сұрақтар туындаса, қосымша кеңес алуды ұсынады.

- Науқас фармацевтке алғыс айтып, кетіп қалады.

Бұл ойындар барысында студенттер жеке және қоғамдық мүдделерді үйлестіру, жанжалды жағдайларды шешуде делдал ретінде әрекет ету, күрделі сәттерді ескерту және сындарлы түрде құру дағдыларын көрсетуге тырысу, талдау, нақты тұжырымдама мен теорияға байланысты іс-әрекеттерге нақты сипаттама мен баға бере алатын қабілетті қалыптастырады.

Кезеңнің қорытындысы: оқу процесіне басқарушылық мәдениетті қалыптастыру бағдарламасын енгізу қорытындысы шығарылды.

- Қызмет көрсету сапасын арттыру: осындай оқу бағдарламалары арқылы өткен студенттер пациенттерге сенімдірек және сауатты кеңес береді, бұл фармацевтикалық қызметтердің сапасын арттыруға әкеледі.

- Персоналды тиімді басқару: тиімді қарым-қатынас және командалық жұмыс дағдылары бар көшбасшылар қызметкерлердің өнімділігі мен қанағаттанушылығын арттыратын қолайлы жұмыс ортасын құруға және сақтауға қабілетті.

- Негізделген шешімдер қабылдау: ақпаратты тез және дәл талдай білу және шешім қабылдау дәріхана желілері мен фармацевтикалық кәсіпорындарды басқаруға көмектеседі.

- Этикалық мінез-құлық: этикалық нормалар мен стандарттарды түсіну ұйымдағы ашықтық пен жауапкершілік мәдениетін қалыптастыруға ықпал етеді.

Осылайша, болашақ фармацевттердің басқару мәдениетін қалыптастыру процесінің әдістемелік-модельі және фармация мамандығы студенттері – болашақ фармацевт мамандарының басқару мәдениеті туралы білімдері мен дағдыларын қалыптастыру мақсатында бакалавриаттың оқу бағдарламасына «Басқару мәдениетінің негіздері» элективтік пәнді енгізу ұсынылып, аталған элективтік пәннің жұмыс бағдарламасы (силлабусы) (Қосымша Ә) әзірленді және енгізу актісі алынды (Қосымша Б).

ҚОРЫТЫНДЫ

Осы зерттеу барысында «Басқару мәдениетінің негіздері» элективтік пәнінің бағдарламасын әзірлеу мәселесінің әртүрлі аспектілері қарастырылды. Жұмыстың мақсаты әдеби шолу жүргізу, студенттер мен мұғалімдердің сауалнамаларының нәтижелерін талдау және ұсынылған модельді әзірлеу болды.

Бұл зерттеу «болашақ фармацевт - студенттердің басқару мәдениеті» тұжырымдамасының ерекшелігін зерттеуге және студенттердің оқу және кәсіби қызметі аясында оны қалыптастыру мүмкіндіктерін анықтауға арналды.

Әдеби шолу зерттелетін мәселеге өзекті теориялық көзқарастарды қарастыруға, басқару мәдениетінің негізгі аспектілерін және оны білім беру ортасында қалыптастыру принциптерін анықтауға мүмкіндік берді.

Жоғары фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениетін зерттеу қарапайым әдістерден кешенді стратегиялық тәсілге дейінгі осы саланың тарихи дамуының маңыздылығын анықтады. Фармацевтикалық білім беруде басқару мәдениетін қалыптастыру кезеңдері өзгеретін жағдайларға бейімделу қажеттілігін және болашақ мамандарды даярлау сапасын жақсартуға үнемі ұмтылуды көрсетеді. Шетелдік тәжірибені талдау, әсіресе Қазақстанда Болон жүйесін енгізілуі, фармацевт студенттердің оқу тәжірибесін жетілдіру және басқару дағдыларын қалыптастыру үшін халықаралық тәжірибені тарту мен бейімдеудің маңыздылығын атап өтті.

Жоғары фармацевтикалық білім берудегі басқару мәдениетін зерттеу білім беру процесінде және болашақ мамандарды дайындауда тиімді басқарудың маңыздылығын түсіндірді. Халықаралық тәжірибені енгізу және бейімдеу фармацевтика саласындағы білім беру сапасын жақсартудың негізгі қадамдары болып табылады. Оқытушыларды оқыту мен біліктілігін арттырудың инновациялық тәсілдерін әзірлеу қажеттілігі осы саладағы әрі қарайғы зерттеулердің маңыздылығын растайды. Бірлескен күш-жігер мен озық тәжірибелерді енгізу арқылы ғана басқару мәдениетін дамытуды және қазіргі заманғы фармацевтикалық индустрияда тиімді жұмыс істей алатын жоғары білікті мамандарды даярлауды қамтамасыз етуге болады.

Студенттер мен мұғалімдерге арналған сауалнамалар «Басқару мәдениетінің негіздері» пәнінің мазмұнына қажеттіліктер мен артықшылықтарды анықтау мақсатында жүргізілді. Нәтижелер білім беру процесінің тиімділігін арттыру үшін белгілі бір тақырыптық модульдер мен оқыту әдістерін енгізу қажеттілігі туралы қорытынды жасауға мүмкіндік берді.

Ғылыми педагогикалық әдебиетті зерделеу нәтижесінде және нақты фармацевтикалық процесті бақылау студенттердің - болашақ фармацевттердің басқару мәдениетін қалыптастыру моделі жасалды.

Модель екі негізгі компоненттен тұрады: мотивациялық, мазмұндық.

Пәннің моделі басқару мәдениетінің теориялық аспектілерін де, оны игерудің практикалық әдістерін де ескереді. Модель студенттердің білімін ғана емес, сонымен қатар қазіргі ұйымдастырушылық ортада сәтті басқару үшін қажетті дағдыларды қалыптастырудың кешенді тәсілі болып табылады.

Осы модельдің негізге ала отырып, «Фармация» мамандығы бакалавриатының оқу бағдарламасына «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәнін енгізудің әдістемелік негіздемесі әзірленді. Әдістемелік негізде болашақ фармацевттерде басқару мәдениетін қалыптастыруға арналған психотренингтің ойындар, жалпы элективті пәннің тақырыптық жоспары, жағдайлық есептер жазылған.

Қорытындылай келе, зерттеу нәтижелері білім беру бағдарламасының әдістемелік негізі білім беру процесіне енгізудің маңыздылығын көрсетеді. Ол білім беру сапасын арттыруға ғана емес, сонымен қатар қазіргі қоғамда тиімді басқаруға қабілетті кадрларды даярлауға да ықпал ете алады.

ТҮЙІН

Жүргізілген зертеу жұмыстары нәтижелері бойынша келесі негізгі түйіндерді келтіреміз:

Зерттеу барысында жоғары фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениетінің негізгі аспектілері қарастырылып, талданды. Әдеби шолу басқару мәдениетін қалыптастырудың тарихи тамыры мен кезеңдерін, оның пайда болуынан бастап қазіргі тенденцияларға дейін анықтауға мүмкіндік берді.

Зерттеу фармацевтикалық білім беруді басқару мәдениетінің қарапайым тәжірибелерден бастап білім беру процестерін басқарудың күрделі стратегиялық тәсілдеріне дейін ұзақ тарихы бар екенін көрсетті. Бұл дамудың кезеңдері өзгермелі әлеуметтік-мәдени және экономикалық жағдайларға

бейімделудің маңыздылығын, сондай-ақ фармацевтика саласындағы білім беру мен мамандарды даярлау сапасын арттыруға деген ұмтылысты көрсетеді.

1) Әдеби дереккөздерді талдау барысында басқару мәдениетінің әртүрлі аспектілері, оның шығу тегі, функциялары, түрлері және негізгі ұғымдары қарастырылды. Зерттеу басқару мәдениеті әлеуметтік-мәдени және ұйымдастырушылық аспектілерді қамтитын жан-жақты және көп қырлы құбылыс екенін көрсетеді.

Басқару мәдениетінің пайда болуын ежелгі өркениеттерден байқауға болады, мұнда ұйымдастыру мен басқарудың алғашқы формалары әлеуметтік-мәдени қауымдастықтар шеңберінде пайда болды. Басқару мәдениетінің функциялары ұйымдық сәйкестікті құруды, құндылықтар мен нормаларды қалыптастыруды және ұйымның тиімділігі мен тұрақтылығын қамтамасыз етуді қамтиды. Зерттеу сонымен қатар Қазақстанда және шетелде фармацевтикалық жоғары білім беруді талдауды қамтыды, осы саладағы басқару ерекшеліктерін анықтады және білім беру бағдарламаларының тиімділігі мен фармацевтика саласындағы мамандарды кәсіби даярлау үшін басқару мәдениетін дамытудың маңыздылығына назар аударды.

Қазақстандағы Болон жүйесінің тәжірибесін қоса алғанда, шетелдік фармацевтикалық білім беруді талдау фармацевт-студенттерді басқару мәдениетін қалыптастыру саласындағы елеулі жетістіктерді анықтады. Шетелдік тәжірибені қабылдау және бейімдеу фармацевтикалық жоғары оқу орындарында оқытудың және басқарудың инновациялық әдістемелерін енгізудің отандық тәжірибесін байытуға мүмкіндік береді.

Осылайша, әдеби шолу әртүрлі контексттердегі басқару мәдениеті туралы, сондай-ақ оның жоғары білім мен фармацевтика саласындағы кәсіби даму үшін маңыздылығы туралы кең түсінік берді. Алынған тұжырымдар мен талдау «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәнінің моделін одан әрі зерттеу мен әзірлеуге негіз болады.

2) Студенттер мен мұғалімдерге арналған сауалнама нәтижелерін талдау ұсынылған «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәніне қатысты мүдделі тараптардың қажеттіліктері мен пікірлерін бағалауға мүмкіндік беретін зерттеудің маңызды кезеңі болып табылады. Сауалнамалардың бір мәнді және елеулі нәтижесі қатысушылардың 95% - ы осы пәнді білім беру үдерісіне енгізуге ниет білдіргенін көрсетеді. Бұл факт студенттер мен мұғалімдердің басқару мәдениеті саласындағы білім мен дағдыларды игеруге деген жоғары қызығушылығын көрсетеді. Бұл нәтиже сонымен қатар зерттеу тақырыбының өзектілігін және «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәнінің моделін әзірлеу қажеттілігін растайды. Мұндай пәнді енгізу білім алушылар мен оқытушылардың қажеттіліктерін қанағаттандырып қана қоймай, сонымен қатар кәсіби білімі ғана емес, басқару саласындағы құзыреті бар болашақ мамандарды тиімді дайындауға мүмкіндік береді. Осылайша, сауалнамаларды

талдау нәтижелері «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәнін оқу жоспарына енгізудің маңыздылығы мен перспективалылығын растайды.

3) Сонымен қатар, зерттеу аясында студенттің басқару мәдениетінің моделі ұсынылды. Бұл модель фармацевтикалық мамандықтар студенттерінде басқару мәдениетін қалыптастыру процесін түсіну мен жетілдірудің маңызды құралы болып табылады.

Зерттеу аясында студенттердің басқару дағдыларын қалыптастыру үшін ойын әдістері жасалды және ұсынылды. Интерактивті оқыту мен практикалық тапсырмаларға негізделген бұл ойындар көшбасшылық қасиеттерді дамытуға, командада жұмыс істей білуге және басқарушылық шешімдер қабылдауға бағытталған. «Басқару мәдениетінің негіздері» пәнінің моделін әзірлеу басқару мәдениетінің әртүрлі аспектілерін қамтитын жүйелі және тиімді оқыту бағдарламасын құруға бағытталған зерттеудің маңызды кезеңі болып табылады.

Пән моделі екі компоненттен тұрады, олардың әрқайсысы басқару мәдениетінің негізгі аспектілерін және оның қазіргі қоғамдағы рөлін көрсетеді. Модель білім берудің заманауи талаптарын ескере отырып, білімнің практикалық қолданылуына және оқытудың интерактивті әдістеріне назар аудара отырып жасалған.

Осы құрастырылған модель негізінде «Фармация» мамандығы бакалавриатының оқу бағдарламасына «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәнін енгізудің әдістемелік негіздемесі әзірленді.

«Басқару мәдениетінің негіздері» пәнінің әзірленген әдістемелік негізі студенттердің басқару саласындағы құзыреттерін дамытуға бағытталған және олардың қазіргі қоғам мен еңбек нарығының талаптарына сәтті бейімделуіне ықпал ететін оқыту жүйесі болып табылады.

Зерттеу нәтижесінде фармацевтикалық мамандықтар студенттерінің басқару мәдениетін қалыптастыруға кешенді көзқарас қажет деген түйін жасауға болады. Бұл тек академиялық білімді ғана емес, сонымен қатар практикалық дағдыларды, сондай-ақ қазіргі фармацевтикалық салада табысты басқару үшін қажетті жеке қасиеттерді дамытуды қамтиды.

ТӘЖІРИБЕЛІК ҰСЫНЫСТАР

Жоғары фармацевтикалық білім беруде басқарушылық мәдениетті қалыптастырудың қолданыстағы тәсілдерін талдау негізінде болашақ фармацевт мамандардың басқару мәдениетін қалыптастыру және одан әрі жақсарту бойынша келесі ұсыныстарды тұжырымдауға болады:

1) Оқытудың заманауи әдістерін қолдану:

Студенттердің оқу процесіне белсенді қатысуын ынталандыру және олардың басқару дағдыларын дамыту үшін жағдайлық тапсырмаларн, рөлдік ойындар сияқты интерактивті оқыту әдістерін пайдалану.

2) Оқытушылардың біліктілігін арттыру:

Жоғары фармацевтикалық білім беру оқытушыларын басқару саласындағы өзекті білімдермен және дағдылармен, сондай-ақ студенттердің басқару құзыреттерін оқыту және бағалау әдістемелерімен қамтамасыз ету.

3) Кітапханада оқыту құралдар санын кеңейту.

4) Коммуникациялық және көшбасшылық дағдыларды дамыту:

Фармацевтика саласында тиімді басқару үшін қажетті коммуникациялық, презентациялық және көшбасшылық дағдыларды дамытуға бағытталған арнайы курстар мен тренингтерді енгізу.

5) Үздік тәжірибелерді үйрену және оларды қолдану.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Бикметов Е. Ю. Культура управления как объект социологического познания //Социологические исследования. – 2014. – №. 9. – С. 69-72.
2. Шмидт А. Н., Сюткина Е. Н. Влияние архетипов на культуру управления //Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2012. – №. 14-1. – С. 53-58.
3. Андреева Л. Д. Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя в управленческой культуре //Успехи современного естествознания. – 2011. – №. 1. – С. 170-172.

4. Тамарская Н. В. Технологии формирования управленческой культуры педагога в процессе непрерывной профессиональной подготовки // Ярославский педагогический вестник. – 2015. – Т. 2. – №. 2. – С. 120-124.
5. Осипова И. Н. Этика и культура управления. Учебное пособие. – 2009.
6. Минаков И. П., Ханова Р. В. Культура управления: понятие и сущность // Социально-гуманитарные знания. – 2018. – №. 10. – С. 105-108.
7. Муругова Е. Г. Организационная культура управления // Педагогика. – 2012. – №. 8. – С. 28-33.
8. Грязнова Е. В. Модель информационной культуры управления образованием муниципалитета: предупреждение рисков неэффективного использования достижений информатизации // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6. – №. 2 (23). – С. 18.
9. Вирабова А. Р., Шклярова О. А. Культура управления как ресурс личностного и профессионального развития всех участников образовательного процесса // Шамовские педагогические чтения научной школы Управления образовательными системами. – 2021. – С. 571-575.
10. Кумунджиева Е. Л. Теоретический анализ педагогического тезауруса культуры управления // Вестник екатерининского института. – 2014. – №. 3. – С. 30-34.
11. Низамова Ш. И. Проблемы развития культуры управления в образовании // Научные тенденции: Педагогика и психология. – 2019. – С. 31-34.
12. Пряхин Г. Н. Методологические основы культуры управления в социально-экономических системах // втореферат. Челябинск–2008–42 с. – 2008.
13. Колесников А. В. Корпоративная культура в системе управления // Интерактивная наука. – 2016. – №. 8. – С. 103-106.
14. Уварова Л. И. Формирование культуры управления в процессе профессионального образования // Культура и экология—основы устойчивого развития России. Приоритет культуры в образовании и науке.—Екатеринбург, 2014. – 2014.
15. Назаренко М. А. и др. Организационная культура в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – №. 7. – С. 191-192.
16. Валеева Е. О. Этика и культура управления в социально-культурном сервисе и туризме. – 2015.
17. Ильиных С. А., Пашаева М. Р. Управленческая культура в учреждениях культуры и искусства: социологический анализ составляющих // Теория и практика общественного развития. – 2014. – №. 16. – С. 37-39.
18. Шишкова Г. А. Корпоративная культура как инструмент управления организацией // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2011. – №. 4 (66). – С. 105-120.
19. Грязнова Е. В., Вересова Е. А., Михеева В. В. Проблемы информатизации управления образованием // Социодинамика. – 2015. – №. 11. – С. 144-157.
20. Холостова Е. И. Профессионализм в социальной работе // Отечественный журнал социальной работы. – 2016. – №. 3. – С. 153-168.

21. Харкевич М. В. Культура управления наукой в современном мире //Государственное управление. Электронный вестник. – 2013. – №. 39. – С. 85-94.
22. Батищев Г. С., Лебедева Н. Н. Педагогическое понимание как сотворчество (к философской проблематике нового педагогического мышления) //Вестник высшей школы. – 2019. – №. 8. – С. 58-63.
23. Мхитарян Ю. И., Мхитарян А. Ю. Культура управления и ее влияние на национальную экономику //Век качества. – 2008. – №. 2. – С. 10-14.
24. Александрова Н. А., Машьянова Е. Ю. Организационная культура: поиски алгоритма управления изменениями //Дискуссия. – 2012. – №. 10. – С. 70-77.
25. Терешина Е. А. Культура управления конфликтом во взаимодействии власти и общества: от конфронтации к выстраиванию конструктивного партнерства //PolitBook. – 2013. – №. 4. – С. 172-178.
26. Осташкин В. Н., Сулова С. Е. Культура управления и профессиональная компетентность государственных и муниципальных служащих //Актуальные вопросы общественных наук: социология, политология, философия, история. – 2017. – №. 3-4 (62). – С. 22-31.
27. Гусейнов А. А. Культура и нравственность //Вестник МГИМО Университета. – 2014. – №. 2 (35). – С. 221-223.
28. Колесникова М. А., Шаповалова И. С. Корпоративная культура //Экономика и социум. – 2017. – №. 4 (35). – С. 734-737.
29. Слостенин В. А. и др. Педагогическое наследие ВА Слостенина: проблемы воспитания, личностного и профессионального развития. – 2020.
30. Питер Д. Следующая информационная революция //Образовательная политика. – 2010. – №. 1-2 (39). – С. 60-67.
31. Тидор С. Н., Фомичев Н. П. Система взаимодействия государства и бизнеса на территории //Менеджмент в России и за рубежом. – 2015. – Т. 1. – С. 28-40.
32. Конаржевский Ю. А. Наиболее существенные признаки системы//Наука. Управление. Образование. РФ. – 2021. – №. 3. – С. 15-24.
33. Ключева Г. М. Управленческая культура как детерминанта профессионализации педагога //Новый взгляд. Международный научный вестник. – 2014. – №. 4. – С. 51-60.
34. Айдынов Р. Э. О. Функции управления //Бизнес-образование в экономике знаний. – 2017. – №. 1 (6). – С. 4-10.
35. Шамова Т. И. Кластерный подход к развитию образовательных систем //Народное образование. – 2019. – №. 4 (1475). – С. 101-104.
36. Милютин П. Управленческая культура личности и факторы ее развития //Власть. – 2017. – №. 5. – С. 90-93.
37. Кортунова Е. П. Правовая основа управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения //Дискуссия. – 2012. – №. 7. – С. 66-70.
38. Гумерова Л. Р., Шутько Г. Н. Управление текущими финансовыми потребностями организации //Экономика и социум. – 2013. – №. 4-1 (9). – С. 407-409.

39. Слостенин В. А., Асадуллин Р. М. Формирование личности учителя как субъекта педагогической деятельности //Сибирский педагогический журнал. – 2015. – №. 5. – С. 3-19.
40. Афонин Ю. А., Галкина О. В. Управленческая культура как фактор перехода к новой концепции управления человеческим ресурсом //Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2015. – №. 1 (10). – С. 13-16.
41. Горячкина И. Н. , Киселев В.А. Повышение эффективности управления дорожным движением //Транспортное дело России. – 2020. – №. 4. – С. 88-91.
42. Борлаков А. М. Развити управленческой культуры будущего специалиста //Новая наука: Опыт, традиции, инновации. – 2017. – №. 1-2. – С. 42-45.
43. Балынская Н. Р., Кузнецова Н. В., Сеницына О. Н. Система управления кадровым потенциалом современной организации //Вопросы управления. – 2016. – №. 2 (20). – С. 214-220.
44. Онищенко Э. В. Феномен корпоративной культуры ВУЗа в системе развития познавательной активности студентов //Вестник Вятского государственного университета. – 2011. – №. 3-1. – С. 137.
45. Андреева Л. Д. Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя в управленческой культуре //Успехи современного естествознания. – 2011. – №. 1. – С. 170-172.
46. Плахина Л. Н. и др. Организационно-педагогические условия формирования конкурентоспособной личности студентов технического вуза //Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2011. – №. 72. – С. 375-388.
47. Чугунова И. А. Педагогическая креативность в управленческой культуре педагога //Психология и педагогика: современные методики и инновации, опыт практического применения. – 2016. – С. 189-192.
48. Морозов А. В. Особенности управления высшим учебным заведением в современных условиях //Управление образованием: теория и практика. – 2016. – №. 2 (22). – С. 90-106.
49. Торопова А. В. Формирование и развитие организационной культуры //Инновационная наука. – 2015. – №. 7-2. – С. 171-173.
50. Щербакова А. И. и др. Основные парадигмы современной культурологии как научной и образовательной дисциплины //Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2016. – Т. 15. – №. 6. – С. 124-132.
51. Клакхон К. Образовательно – воспитательная миссия культуры здоровья как мировоззренческой универсалии культуры //Харків 2015. – С. 768.
52. Кармин А. С. Значительный шаг вперед в преподавании культурологии //Вопросы культурологии. – 2010. – №. 4. – С. 107-111.
53. Каган М. С. Морфология искусств. – Общество с ограниченной ответственностью Издательство ЮРАЙТ, 2020. – С. 388-388.
54. Балабанов П. И., Басалаева О. Г. Особенности процессов коммуникации в науке, культуре и обществе //Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2015. – №. 32. – С. 127-132.

55. Астафьева О. Н., Разлогов К. Э. Культурология: предмет и структура //Культурологический журнал. – 2010. – №. 1. – С. 2.
56. Андреева И. В., Бетина О. Б. Организационная культура //Учебное пособие. СПб.: Санкт-петербургский государственный инженерно-экономический университет. – 2010.-С.22.
57. Романов Д. В., Мальцева О. Г. Тренды развития высшего образования //Инновации в системе высшего образования: материалы Международной научно-методической конференции.–Кинель: СГСХА. – 2017. – С. 33-38.
58. Суходолов А. П., Майдачевский Д. Я. «Прагматический поворот» траектории развития высшей школы: уроки истории //Известия Байкальского государственного университета. – 2016. – Т. 26. – №. 2. – С. 167-174.
59. Богуславский М. В., Куликова С. В. Совершенствование историко-педагогического образования: проблемы и перспективы //Психолого-педагогический поиск. – 2013. – №. 1. – С. 051-061.
60. Богуславский М. В., Неборский Е. В. Перспективы развития системы Высшего образования в России //Вестник евразийской науки. – 2015. – Т. 7. – №. 3 (28). – С. 139.
61. Васкевич Т. В. Генезис национальных систем высшего образования европейских стран: попытка концептуального анализа //Образовательные технологии (г. Москва). – 2019. – №. 4. – С. 3-14.
62. Маркова А., Федулов Ю. О фундаментальных экономических науках, или История с экономической историей и системой высшего образования //Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2018. – №. 4. – С. 30-42.
63. Неборский Е. В. Развитие системы высшего образования Германии //Проблемы современного образования. – 2014. – №. 5. – С. 35-39.
64. Чертовских О. О. Историко-педагогические основы системы университетского образования Великобритании //Вестник МГИМО университета. – 2013. – №. 2 (29). – С. 183-187.
65. Ханс Д. В. Эволюция мировых концепций, тенденций и вызовов в интернационализации высшего образования (пер. с англ.) //Вопросы образования. – 2019. – №. 2. – С. 8-34.
66. Мамаева Е. И. Историко-культурное фармацевтическое наследие: концептуализация, дифференциация и содержание //Вестник Санкт-Петербургского государственного института культуры. – 2021. – №. 1 (46). – С. 87-92.
67. Лагуткина Т. П. Модернизация содержания обучения истории фармации в вузе //Современные проблемы науки и образования. – 2013. – №. 2. – С. 435-435.
68. Датхаев У. М., Шобабаева А. Р. История развития аптечного дела и первые фармацевты в Казахстане – С. 102.
69. Ханс Д. В. Эволюция мировых концепций, тенденций и вызовов в интернационализации высшего образования (пер. с англ.) //Вопросы образования. – 2019. – №. 2. – С. 8-34.

70. Мешков Ю. Н., Журавлев С. В., Ушаков Д. А. Всеобщая «Болонизация» образовательного процесса: ее достоинства и недостатки //Научный портал МВД России. – 2012. – №. 3. – С. 116-120.
71. Хакимов Н. Х. Развитие высшего образования как важный фактор в процессе модернизации страны //Потенциал современной науки. – 2016. – №. 6. – С. 97-99.
72. Голикова Н. С. и др. Тенденции развития высшего фармацевтического образования //Высшее образование в России. – 2016. – №. 2. – С. 28-37.
73. Хабриев Р. У., Копачевская С. В. Фармацевтическая деятельность в зарубежных странах //Фармация. – 2017. – №. 2. – С. 38-40.
74. Печенников В. М. Фармацевтическое образование в высших учебных заведениях Великобритании на примере университета Бата //Разработка и регистрация лекарственных средств. – 2018. – №. 2. – С. 62-72.
75. Огарь С. В., Черних В. П. Анализ системы фармацевтического образования Великобритании //Вісникфармації. – 2012. – №. 3. – С. 16-19.
76. Воронин Д. М., Идрисов Р. Г. Анализ системы высшего образования Великобритании //Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – №. 58-4. – С. 50-54.
77. Буденкова Е. А., Литвинова Т. М. Анализ зарубежного опыта подготовки кадров для фармацевтической отрасли в Евросоюзе //Ремедиум. Журнал о российском рынке лекарств и медицинской технике. – 2020. – №. 7-8. – С. 79-83.
78. Кондратьев Д. К. Болонский процесс и медицинское образование (на примере медицинского образования Германии) //Актуальные проблемы медицины. – 2017. – С. 424-428.
79. Хабриев Р. У., Копачевская С. В. Фармацевтическая деятельность в зарубежных странах //Фармация. – 2017. – №. 2. – С. 38-40.
80. Садовская А. А. Аптечная система Германии: функционирование и профессиональные особенности //Научный альманах. – 2018. – №. 11-1. – С. 133-136.
81. Малышева М. М. Аспирантура в России и докторантура в Германии: на пути к сближению //Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Международные отношения. – 2010. – №. 4. – С. 84-101.
82. Дейкало В. П., Коневалова Н. Ю., Кугач В. В. Двухступенчатое фармацевтическое образование: тенденции развития //Вестник фармации. – 2012. – №. 1 (55). – С. 83-89.
83. Михайлова М. В. Система образования Франции. Реформы последних лет. Некоторые аспекты оценки французских документов об образовании //Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. – 2017. – №. 116. – С. 35-42.
84. Пятигорская Н. В., Мешковский А. П., Пичугин В. В. Непрерывное образование специалистов фармацевтической отрасли //ActaBiomedicaScientifica. – 2012. – №. 1. – С. 139-142.

85. Косицкая Ф. Л. Французский фармацевтический дискурс и его жанровая палитра //Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2016. – №. 10 (175). – С. 71-75.
86. Федотенко И. Л., Тимохина А. В. Формирование профессиональной направленности будущих фармацевтов в условиях вуза: теоретический анализ //Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. – 2022. – №. 1. – С. 139-151.
87. Сорокина Т. С. Болонский процесс и федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования //Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2015. – Т. 23. – №. 5. – С. 49-53.
88. Овод А. И. Формирование системы качества фармацевтического образования //Карельский научный журнал. – 2017. – Т. 6. – №. 3 (20). – С. 50-53.
89. Бонюшко Н. А., Семеченко А. А. Управление качеством в системе высшего образования Польши //Научное обозрение. – 2013. – №. 5. – С. 157-163.
90. Исаев Е., Клоц-Исаева Д., Павлючук Ю. Н. Система образования в Польше //Управленческие науки в современном мире. – 2016. – Т. 2. – №. 1. – С. 56-66.
91. Буянова О. В. Система высшего образования Республики Польша: современное состояние //Ученые Записки Российского государственного социального университета. – 2013. – Т. 1. – №. 1. – С. 84-88.
92. Стайков Л. Б. Система образования в современной Болгарии //Образование в современном мире: стратегические инициативы. – 2017. – С. 192-194.
93. Лябах А. Ю., Микрюков В. О., Эркин А. Ф. О моделях политики высшего образования //Социально-гуманитарные знания. – 2017. – №. 8. – С. 295-302.
94. Меликсетян А. А. Мировые тенденции фармацевтического образования //Инновации в здоровье нации. – 2018. – С. 507-510.
95. Досмагамбетова Р. С. Особенности медицинского образования в Казахстане //Медицинское образование и профессиональное развитие. – 2014. – №. 4 (18). – С. 75-85.
96. Хамзина Н. К., Кусаинова А. С., Мукашева С. Б. Управление и финансирование системы медицинского и фармацевтического образования Республики Казахстан //Вестник Казахского Национального медицинского университета. – 2010. – №. 4. – С. 23-26.
97. Жилбаев Ж. О., Шаханова Н. Ж. Модернизация высшей школы Казахстана: реализация принципов Болонского процесса //Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. – 2015. – Т. 1. – №. 13. – С. 152-156.
98. Ливень Г., Пак Ю. Казахстанская высшая школа и Болонский процесс //Высшее образование в России. – 2005. – №. 9. – С. 15-19.
99. Босенко М. В. Реформирование системы высшего образования Республики Казахстан в контексте Болонского процесса //PedagogyandPsychology. – 2013. – С. 97.

100. Стукаленко Н. М., Шиманчук С. В. Интеграция болонского процесса в высшее образование Казахстана //Современные наукоемкие технологии. – 2014. – №. 12-1. – С. 83-83.
101. Даржуман Г. К. Развитие системы высшего образования в условиях Болонского процесса //Модернизация профессионально-педагогического образования: тенденции, стратегия, зарубежный опыт. – 2014. – С. 231-233.
102. Соловьёва М. А. Реформирование высшего образования в Казахстане в контексте Болонского процесса. – 2012.
103. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: Моногр. / А.Я.Кибанов, Ю.А.Дмитриева; Гос. Университет Управл. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 229 с
104. Васьков М. А. Трансформация управленческой культуры крупных коммерческих организаций юга России: автореф. дис. ... д-ра социол. наук. Ростов-на-Дону, 2011. - 45 с
105. Заика М.М. Оценка уровня развития компетенций персонала в корпоративной системе управления знаниями: Дисс. ... канд. экон. Наук – М., 2019. – 210 с.
106. Арыстанов Ж.М., Мамытбаева К.Ж., Токсеитова А.Т. Совершенствование системы подготовки фармацевтических специалистов. – Вестник КазНМУ, 2010. – с.58-59.
107. Позднякова Ж.С. Организационно-педагогические проблемы формирования навыков управленческой культуры у студентов. – Молодой ученый, 2014, № 6. С. 749.
108. Малов И. В. и др. Современные тенденции непрерывного медицинского и фармацевтического образования //Байкальский медицинский журнал. – 2017. – Т. 149. – №. 2. – С. 53-55.
109. Бодров А. В. Высшее фармацевтическое образование специалитет-ординатура: pro et contra //Медицинское образование и профессиональное развитие. – 2020. – №. 3 (39). – С. 139-150.
110. Голикова Н. С. и др. Тенденции развития высшего фармацевтического образования //Высшее образование в России. – 2016. – №. 2. – С. 28-37.
111. Платонова Н. А., Чекулаева Г. Ю., Григорьева И. В. К вопросу о непрерывном фармацевтическом образовании //Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – №. 2-2. – С. 266-269.
112. Пятигорская Н. В. и др. Компетентностный подход к высшему фармацевтическому образованию: формирование и роль компетенций //Современные проблемы науки и образования. – 2015. – №. 2-1. – С. 96-96.
113. Соколова О. В., Лаврентьева Л. И., Желткевич О. В. Фармацевтическое образование и профессиональное становление провизора //Ремедиум. Журнал о российском рынке лекарств и медицинской технике. – 2007. – №. 6. – С. 31-32.

Қосымша А

Анкета для преподавателей и студентов Школы фармации
Анкета предназначена для преподавателей и студентов Школы фармации

Уважаемые респонденты!

Кафедра фармацевтических дисциплин НАО «Медицинский университет Астана» проводит анкетирование для преподавателей и студентов Школы фармации для определения понятия управленческой культуры и мер ее улучшения в системе фармацевтического образования.

Мы приглашаем Вас принять участие в этом исследовании. Ваше мнение очень важно для нас, поэтому мы просим Вас ответить на все вопросы и дать исчерпывающий ответ. Ответы опроса группируются с ответами других респондентов, и вся полученная информация анализируется только обобщенным и обезличенным образом.

Мы гарантируем анонимность и конфиденциальность.

Инструкция. Для ответа на вопрос необходимо сделать пометку. В некоторых вопросах просим указать свое мнение.

Для получения дополнительной информации Вы можете связаться с исследователем-Имашевой Фаризой, **тел:** 87088194505

Email: f_imasheva@mail.ru

Благодарим Вас за сотрудничество!

Фармация мектебінің оқытушылары мен студенттеріне арналған сауалнама

Сауалнама Фармация мектебінің оқытушылары мен студенттеріне арналған

Құрметті респонденттер!

«Астана медицина университеті» КеАҚ фармацевтикалық пәндер кафедрасы фармацевтикалық білім беру жүйесіндегі басқару мәдениеті түсінігін және оны жақсартудың шараларын анықтау үшін Фармация мектебінің оқытушылары мен студенттеріне сауалнама жүргізеді.

Біз Сізді осы зерттеуге қатысуға шақырамыз. Сіздің пікіріңіз біз үшін өте маңызды, сондықтан Сізден барлық сұрақтарға толық жауап беруіңізді сұраймыз. Сауалнама жауаптары басқа да респонденттердің жауаптарымен топтастырылады, алынған барлық ақпараттар тек жалпыланған және иесіздендірілген түрде талданады.

Біз анонимділік пен құпиялылыққа кепілдік береміз.

Нұсқаулық. Сұраққа жауап беру үшін белгі қою керек.

Кейбір сұрақтарда өз пікіріңізді көрсетуіңізді сұраймыз.

Қосымша ақпарат алу үшін зерттеуші – Имашева Фаризамен байланысуға болады, **тел:** 87088194505

Email: f_imasheva@mail.ru

Ынтымақтастық танытқаныңыз үшін рахмет!

1. Ваш пол?/Жынысыңыз?

- Муж/ер
- Жен/әйел

2. Ваш возраст?/Жасыңыз?

- _____
- 3. На каком курсе вы учитесь?/Қай курста оқисыз?**
- 1 курс
 - 2 курс
 - 3 курс
 - 4 курс
 - 5 курс
- 4. Вы знакомы с концепцией культуры управления?/ Сіз басқару мәдениеті түсінігімен таныссыз ба?**
- Да/Иә
 - Нет/Жоқ
- 5. Каковы, по вашему мнению, знания и навыки, необходимые для управленческой способности?/Сіздің ойыңызша басқару қабілетіне қажетті білім мен дағды қандай?**
- ответственность /жауапкершілік
 - профессионализм /кәсібилік
 - способность использовать новые технологии /жаңа технологияларды пайдалана алу қабілеті
 - лидерские качества/көшбасшылық қасиет
 - умение командовать /бұйрық беру қабілеті
 - другое /басқа _____
- 6. Какие сотрудники, на ваш взгляд, в первую очередь заслуживают руководящей должности?/Сіздің ойыңызша, ең алдымен қай қызметкерлер басшылық лауазымға лайықты?**
- те, кто много лет проработал в Университете /Университетте ұзақ жылдар жұмыс істегендер
 - молодые сотрудники, владеющие современными научными методами /Қазіргі заманғы ғылыми әдістерді меңгерген жас қызметкерлер
 - те, кто пользуется поддержкой команды /Команданың қолдауын пайдалатындар
 - те, кто берет на себя инициативу и реализует новые идеи/Бастаманы қолға алып, жаңа идеяларды жүзеге асыратындар
 - Ваш ответ /Сіздің жауабыңыз _____
- 7. Удовлетворены ли вы системой управления университета?/Сіз университеттің басқару жүйесіне қанағаттанасыз ба?**
- полностью удовлетворен /толығымен қанағаттанамын
 - возможно удовлетворяет /мүмкін қанағаттандырады
 - затрудняюсь ответить/ жауап беруге қиналамын
 - полностью недоволен /толығымен қанағаттанбаймын
- 8. Что, по вашему мнению, входит в управленческую культуру университета?/Сіздің ойыңызша университеттің басқару мәдениетіне не кіреді?**
- система образования /білім беру жүйесі
 - дисциплина внутри университета /университет ішіндегі тәртіп
 - академическая честность /академиялық адалдық
 - Ваш ответ /сіздің жауабыңыз _____
- 9. Удовлетворены ли вы системой фармацевтического образования университета?/Сіз университеттің фармацевтикалық білім беру жүйесіне қанағаттанасыз ба?**
- полностью удовлетворен /толығымен қанағаттанамын
 - возможно удовлетворяет /мүмкін қанағаттандырады
 - затрудняюсь ответить /жауап беруге қиналамын
 - полностью недоволен /толығымен қанағаттанбаймын
- 10. Есть ли факторы, которые мешают вам получить профессиональное образование?/Сізге кәсіби білім алуыңызға кедергі келтіретін факторлар бар ма?**

- Высокая стоимость обучения/оқу ақысының жоғары бағасы
- Недостаточность кабинетов для занятий /Сабақ өтетін кабинеттердің жеткіліксіздігі
- недостаточность средств обучения в библиотеке /Кітапханада оқыту құралдарының жеткіліксіздігі
- Ваш ответ/өз жауабыңыз

11. Какой тип обучения вам больше всего подходит ?/Оқытудың қай түрі сізге ыңғайлы ?

- только теоретический урок /Тек теориялық сабақ
- только практическое занятие /Тек практикалық сабақ
- Теория и практика /Теория және практика
- прохождение практической стажировки в других учебных заведениях /Басқа оқу орындарында тәжірибелік тағылымдамадан өту

12. В какой сфере фармации вы хотите работать в будущем, используя свои профессиональные знания и способности ?/Болашақта кәсіби біліміңіз бен қабілеттіңізді пайдалана отырып фармация мамандығының қай саласында жұмыс істегіңіз келеді ?

- Фармацевт/ технолог фармацевтического производства /Фармацевт, Фармацевтік өндіріс технологы
- Руководитель аптеки/аптечной сети/Дәріхана басшысы, дәріхана жүйесінің басшысы
- Уполномоченный по управлению системы качества/руководитель отдела продаж /Сапа жүйесін басқару бойынша, сату бөлімінің басшысы
- Фармацевт-менеджер
- Фармацевт-технолог
- Фармацевт-аналитик
- другое /Басқа _____

13. Планируете ли вы в будущем продолжить профессиональное образование по специальности Фармация?/Болашақта Фармация мамандығы бойынша кәсіби біліміңізді жалғастыруды жоспарлайсыз ба?

- да, магистратура, PhD, MBA и т. д./иә, магистратура, PhD, MBA жәнет.б.
- да, я собираюсь пройти стажировку за границей /иә, шет елде тәжірибе алмасуға барамын
- буду учиться на другой специальности/басқа мамандыққа оқимын
- нет/жоқ

14. Считаете ли вы, что в системе фармацевтического образования необходимо улучшить управленческую культуру? Фармацевтикалық білім беру жүйесінде басқару мәдениетін жақсарту керек деп санайсыз ба?

- Да/Иә
- Нет/жоқ

15. Какие меры, по вашему мнению, лучше всего предпринять для улучшения культуры управления ?/Басқару мәдениетін жақсарту үшін қандай шаралар қабылдаған дұрыс деп санайсыз?

16. Хотели бы вы, чтобы «Основы культуры управления» была введена в качестве элективного предмета?/ «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пән ретінде енгізілгенін қалайсыз ба?

- Да/иә
- Нет/жоқ

ҚОСЫМША Ә

	«Астана медицина университеті» КеАҚ	C – 12.5
	<i>Фармацевтикалық пәндер кафедрасы</i>	1 бет 17 беттің

СИЛЛАБУС

Пәні: «Басқару мәдениетінің негіздері»

Білім беру бағдарламасы: 6В10104 «Фармация»

Практикалық сабақтар: 30 сағат

ОБӨЖ: 15 сағат

БӨЖ: 45 сағат

Барлығы: 3 кредит/90 сағат

Курсы: 5

Астана – 2024 ж

ҚОСЫМША Б

ЕНГІЗУ АКТІСІ

Енгізу үшін ұсыныстың атауы: «Басқару мәдениеті негіздері»

Авторлары: Имашева Ф.Т., Арыстанов Ж.М.

Енгізу формасы: «Басқару мәдениеті негіздері» элективті пәні

Енгізудің тиімділігі: Студенттердің басқару мәдениеті жайлы білімін арттыру және болашақ маман ретінде студенттердің бойына басқару мәдениетін қалыптастыру. «Басқару мәдениетінің негіздері» элективті пәні «Фармация» мамандығының бакалавриатына енгізу, студенттерге басқару саласындағы өзекті білім мен дағдыларға қол жеткізуді ғана қамтамасыз етіп қоймай, сонымен қатар инновациялық ойлауды дамытуға және болашақ кәсіби жұмыстары барысында туындайтын тиімді түрдегі басқару шешімдерін қабылдай алуға үлкен ықпалын тигізеді деп айтуға болады.

Енгізуді жүзеге асыратын мекеменің ұсыныстары, ескертулері: Жасалынған элективті пәні «М.Оспанов атындағы БҚМУ» КеАҚ «Фармация» мамандығының бакалавриатының оқу процесіне енгізу ұсынылады.

Енгізу мерзімдері: 10 мамыр 2024 жыл

КеАҚ «М. Оспанов атындағы БҚМУ»
фармацевтикалық пәндер кафедрасының
доценті



Уразғалиев К.Ш.

