



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ  
ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ

А.БАЙТҰРСЫНОВ АТЫНДАҒЫ  
ҚОСТАНАЙ Өңірлік университеті



ҚОСТАНАЙ ОБЛЫСЫ ӘКІМДІГІ МӘДЕНИЕТ БАСҚАРМАСЫНЫҢ "ЫБЫРАЙ АЛТЫНСАРИННИҢ ҚОСТАНАЙ ОБЛЫСТЫҚ  
МЕМОРИАЛДЫҚ МҰРАЖАЙЫ" КОММУНАЛДЫҚ МЕМЛЕКЕТТІК МЕКЕМЕСІ

КОММУНАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "КОСТАНАЙСКИЙ ОБЛАСТНОЙ МЕМОРИАЛЬНЫЙ  
МУЗЕЙ ИБРАЯ АЛТЫНСАРИНА" УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ АКИМАТА КОСТАНАЙСКОЙ ОБЛАСТИ

## АЛТЫНСАРИН ОҚУЛАРЫ

«ИННОВАЦИЯ, БІЛІМ, ТӘЖІРИБЕ-БІЛІМ  
БЕРУ ЖОЛЫНЫҢ ВЕКТОРЛАРЫ»

ХАЛЫҚАРАЛЫҚ  
ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ  
КОНФЕРЕНЦИЯСЫ

## МАТЕРИАЛДАРЫ

II КІТАП

## АЛТЫНСАРИНСКИЕ ЧТЕНИЯ

## МАТЕРИАЛЫ

МЕЖДУНАРОДНОЙ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ  
КОНФЕРЕНЦИИ

«ИННОВАЦИИ, ЗНАНИЯ,  
ОПЫТ – ВЕКТОРЫ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТРЕКОВ»

II КНИГА



## РЕДАКЦИЯ АЛҚАСЫ/ РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

**Қуанышбаев Сеитбек Бекенович**, А.Байтұрсынов атындағы Қостанай өңірлік университетінің Басқарма Төрағасы-Ректоры, география ғылымдарының докторы, Қазақстан Педагогикалық Ғылымдар Академиясының мүшесі;

**Жарлыгасов Женис Бахытбекович**, А.Байтұрсынов атындағы Қостанай өңірлік университетінің Зерттеулер, инновация және цифрландыру жөніндегі проректоры, ауыл шаруашылығы ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор;

**Скударева Галина Николаевна**, педагогика ғылымдарының кандидаты, доцент, Мәскеу облысындағы МОУ «Мемлекеттік гуманитарлық-технологиялық университеті» ректорының м.а.; Ресей Федерациясының жалпы білім беру ісінің құрметті қызметкері, Ресей;

**Бережнова Елена Викторовна**, педагогика ғылымдарының докторы, профессор Мәскеу халықаралық мемлекеттік қатынастар институты, Ресей;

**Ибраева Айман Елемановна**, «Қостанай облысы әкімдігінің білім басқармасы» ММ жетекшісі;

**Онищенко Елена Анатольевна**, «Педагогикалық шеберлік орталығы» жекеменшік мекемесінің Қостанай қаласындағы филиалының директоры;

**Демисенова Шнар Сапаровна**, педагогика ғылымдарының кандидаты, А.Байтұрсынов атындағы Қостанай өңірлік университетінің педагогика және психология кафедрасының меңгерушісі;

**Утегенова Бибикуль Мазановна**, педагогика ғылымдарының кандидаты, А.Байтұрсынов атындағы Қостанай өңірлік университетінің педагогика және психология кафедрасының профессоры;

**Смаглий Татьяна Ивановна**, А.Байтұрсынов атындағы Қостанай өңірлік университетінің, педагогика ғылымдарының кандидаты; педагогика және психология кафедрасының қауым.профессоры;

**Жетписбаева Айсылу Айратовна**, А.Байтұрсынов атындағы Қостанай өңірлік университетінің Ы.Алтынсарин атындағы әдістемелік кабинетінің меңгерушісі.

«Инновация, білім, тәжірибе-білім беру жолының векторлары»: 2023 жылдың 17 ақпандағы Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдары. II Кітап. – Қостанай: А.Байтұрсынов атындағы Қостанай өңірлік университеті, 2023. – 1231 б. = «Инновации, знания, опыт – векторы образовательных треков»: Материалы международной научно-практической конференции, 17 февраля 2023 года. II Книга. – Костанай: Костанайский региональный университет имени А.Байтұрсынова, 2023. – 1231 с.

ISBN 978-601-356-244-5

Жинаққа «Инновация, білім, тәжірибе-білім беру жолының векторлары» атты Алтынсарин оқулары халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдары енгізілген.

Талқыланатын мәселелердің алуан түрлілігі мен кеңдігі мақала авторларына заманауи білім беруді жаңғырту мен дамытудың, осы үдерісте қазақ ағартушыларының педагогикалық мұрасын пайдаланудың жолдарын, мұғалімдерді даярлаудың тиімді технологиялары мен форматтарын әзірлеу мен енгізу мәселелерін, ақпараттық қоғамдағы білім беру кеңістігінің ерекшеліктерін айқындауға, сондай-ақ педагогтердің инновациялық қызметінің тәжірибесін жинақтауға, педагогикалық үдеріс субъектілерін психологиялық-педагогикалық қолдауға мүмкіндік берді.

Бұл жинақтың материалдары ғалымдарға, жоғары оқу орындары мен колледж оқытушыларына, мектеп мұғалімдері мен мектепке дейінгі тәрбиешілерге, педагог-психологтарға, магистранттар мен студенттерге қызықты болуы мүмкін.

В сборнике содержатся материалы Международной научно-практической конференции Алтынсаринские чтения «Инновации, знания, опыт – векторы образовательных треков». Многообразие и широта обсуждаемых проблем позволили авторам статей определить векторы модернизации и развития современного образования, использования в данном процессе педагогического наследия казахских просветителей, вопросов разработки и внедрения эффективных технологий и форматов подготовки учителей, специфики образовательного пространства в информационном обществе, а также обобщения опыта инновационной деятельности педагогов, психолого-педагогической поддержки субъектов педагогического процесса.

Материалы данного сборника могут быть интересны ученым, преподавателям вузов и колледжей, учителям школ и воспитателям дошкольных учреждений, педагогам-психологам, магистрантам и студентам.

ISBN 978-601-356-244-5



УДК 37.02  
ББК 74.00

- балаларға деген махаббаты мен эмпатиясының болуы;
- оптимистік тұрғыдан болжай алуы;
- креативтілік-шығармашылыққа деген қабілеттілігі.

Қорыта келе, білім берудегі психологиялық қызмет педагог-психологтың әрқилы жастағы балалармен, олардың тәрбиешілерімен, мұғаліммен және ата-анасымен қарым-қатынасқа түседі, олардың барлығының назарында оқушының жеке басын қалыптастыру мәселесі басты орында тұрады.

Педагог-психолог ұғымы бойынша көмекші мамандықтардың маманы ретінде түсініледі - интегралды кәсіби және жеке қасиетімен маманның әлеуметтік белсенділігімен сипатталатын және анықталатын оның дайындығы мен кәсіби шеберлігін орындау қабілеті міндеттері және кәсіби құзыреттерге негізделген. Педагог-психолог педагогтерді алмастыра алмайды. Олардың бір-біріне деген сенімі, дұрыс қарым-қатынасы жұмысты табысты етеді. Баланы оқыту және тәрбиелеу міндетін шешу білім беру ұйымдарындағы барлық педагогикалық ұжымның әрекеті осыған байланысты әр педагогтан кәсіби шеберлікті, терең ақыл-ой мәдениетін талап етеді.

Педагог-психолог пен педагогтің бала тәрбиесіне келудегі бірлестік психологиялық қызметті ұйымдастырудың басты шарты ретінде қарастырылады. Өзара әрекеттің сәттілігі көбіне педагог-психологтің позициясына байланысты.

#### **Әдебиеттер тізімі:**

- 1 <https://adilet.zan.kz/kaz/> \_Орта білім беру ұйымдарындағы психологиялық қызметтің жұмыс істеу қағидалары. - Астана 2022
- 2 Сапарғалиева А.Ж. Совершенствование профессиональной подготовки педагога-психолога как специалиста помогающих профессий. 6D010300 – педагогика и психология. Диссер. на соискание ученой степени доктора PhD. - Талдықорған, 2015
- 4 Бейсенбекова Г.Б., Карманова Ж.А. Жалпы орта білім беру жүйесіндегі психологиялық қызмет. - Қарағанды: Medet- Group, 2022. - 195 б.

ӘОЖ378.1

#### **SOFT SKILLS ДАҒДЫЛАРЫНЫҢ ЗАМАНАУИ ҚОҒАМ ЖАҒДАЙЫНДА ӨЗЕКТІЛІГІ**

Санатбай Перизат Айбекқызы  
«Әлеуметтік педагогика және өзін-өзі тану» ББ-нің  
1 курс PhD докторанты,  
Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті  
Астана қ., Қазақстан

Шалғынбаева Қадиша Қадыровна  
Ғылыми жетекші п.ғ.д., профессор,  
Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті,  
Астана қ., Қазақстан

Таукелова Анар Еламанова  
аға оқытушы, Ы.Алтынсарин атындағы  
Арқалық педагогикалық институты,  
Арқалық, Қазақстан

#### **Андапта**

*Мақалада ұйым қызметкерлерінің жұмсақ, икемді soft skills дағдыларын дамытудың өзектілігі мәселесі қарастырылады. Авторлар қызметкерлердің softskillsy дағдыларын дамытуға арналған халықаралық компаниялардың, шетелдік ғалымдардың зерттеулерін талдап, деректерді жинақтап, мамандардың осы дағдыларды дамытудың ең тиімді шарттары туралы тұжырымдар жасады. Шетелдік жоғары оқу орындарының тәжірибесін талдау нәтижелері және өз тәжірибесінің негізінде авторлар өз жұмыстарында softskills дағдыларын дамытудың үлгі моделін сипаттайды.*

**Түйінді сөздер:** заманауи қоғам, soft skills дағдылары, hard skills дағдылары, коммуникация.

### **Аннотация**

*В статье рассматривается проблема актуальности развития мягких, гибких навыков softskills сотрудников организаций. Авторы проанализировали исследования международных компаний, зарубежных ученых посвященных развитию у сотрудников навыков softskills, обобщили данные и сформулировали выводы о наиболее эффективных условиях развития данных навыков у специалистов. Результаты анализа опыта зарубежных вузов и основе собственного опыта авторы в своей работе описывают разработанную им примерную модель развития навыков softskills.*

**Ключевые слова:** современное общество, soft skills навыки, hard skills навыки, коммуникация.

### **Abstract**

*The article deals with the problem of the relevance of the development of soft, flexible skills of soft skills of employees of organizations. The authors analyzed studies of international companies and foreign scientists devoted to the development of softskills skills among employees, summarized the data and formulated conclusions about the most effective conditions for the development of these skills among specialists. The results of the analysis of the experience of foreign universities and on the basis of their own experience, the authors describe in their work an approximate model of softskills skills development developed by them.*

**Key words:** modern society, soft skills skills, hard skills skills, communication.

McKinsey Global Institute жүргізген зерттеулерінің нәтижесінде соңғы 5 жылдың ішінде әртүрлі саладағы ұйымдардың 80% цифрлық трансформацияға тап болды [1]. Бұл зерттеу ұйымының болжамы бойынша 2055 жылда қазіргі таңдағы қызметтердің жартысынан көбіне деген қажеттілік туындамайды. Дегенмен цифрлендіру білім беру саласындағы мекемелерге де белсенді түрде енгізілгенімен, «адам-адам» саласындағы мамандарға қажеттілік әрдайым жоғары, бірақ оларға қойылатын талаптар да көбеюде.

Соңғы жылдары жоғары оқу орындарында мамандарды даярлау үдерісінде hard skills дағдыларына қарағанда, soft skills дағдыларын дамыту мәселесіне ғалымдар өз назарын көбірек аударуда. Оған бірден бір себеп, қазіргі таңда қаншалықты жасанды интеллект дамып, көптеген үдерістер автоматтандырылғанымен олар мамандарға басқа адамдармен тиімді және үйлесімді әрекеттесуді қамтамасыз ете алмайды. Өйткені ол техникалық емес дағдыларды қажет етеді. Осы орайда soft skills дағдылары мамандарға қойылатын талаптар және жұмыс берушілер тарапынан басымдылыққа ие болу керек.

Еңбек нарығында soft skills дағдыларына сұраныс, hard skills пен soft skills дағдылары мамандарда бір деңгейде бағалануы мәселелерін зерттеу мақсатында McKinsey Company 2017-2019 жылдары 10,2 миллионға жуық жұмысқа қатысты хабарламаларға талдау жасады. Зерттеушілердің пайымдауынша, кез келген жұмыс беруші ұйым өзінің қызметкерлері тарапынан жаңа дағдыларға (hard skills, soft skills) ие болуды мадақтау және еңбек нарығында тиісінше бағалау аса маңызды. Осы идеяға сәйкес зерттеушілер еңбек нарығында бағдарламалашылар жиі қолданатын екі бағдарламалау тілі (Python және C++) мен барлық мамандықтарға маңызды екі soft skills дағдыларын (қарым-қатынас және топтық жұмыс) негізге алды. Осы дағдылардың негізінде еңбек нарығында тиесілі жалақы диапазонын талдау арқылы 3 маңызды паттерн анықтады:

1) hard skills дағдылары бойынша нәтижелер soft skills дағдыларына қарағанда тұрақты;

2) soft skills дағдыларына қарағанда, hard skills дағдыларынан орта есеппен алғанда қайтарым 2 есе жоғары (39 661\$ мен 79 183\$)

3) негізге алған екі бағдарламалау тілін қажет ететін мамандардың жалақысы бір жыл ішінде 12% көбейсе, қарым-қатынас пен топта жұмыс жасауды талап ететін мамандықтарда біршама өзгеріссіз [1].

Бұл нәтижелер soft skills дағдыларын дамытуда көптеген мәселелердің бетін ашты. Біріншіден, soft skills дағдыларын дамыту өзекті болғанымен оның еңбек нарығында мазмұны, маңыздылығы әлі де зерттеулерді қажет етеді. Мәселен, шетел ғалымдарының зерттеулеріне сәйкес қазіргі әлемде soft skills дағдыларының 87-ден астам түрлері бар. Әлемдік экономикалық форумда soft skills дағдыларына шолу жасау барысында тұлғаралық дағдылар, креативтілік, эмоционалды интеллект қазіргі таңда үдемелі дамып келе жатқаның анықтады. Ал, McKinsey Company soft skills дағдыларының келесі категорияларын ұсынады:

1. Дамыған коммуникативті және келіссөз жүргізудағы дағдылары.
2. Тұлғаралық қарым-қатынас дағдылары мен эмпатия.
3. Лидерлік және басқарушылық дағдылары.
4. Әрекетшілдік және бастамашылдық.
5. Бейімделушілік және үздіксіз оқу дағдылары.
6. Оқыту және машықтану дағдылары [2].

Дегенменде, біздің пайымдауымызша soft skills дағдыларының құрылымы мамандықтың ерекшелігінен туындау қажет. Екіншіден, soft skills дағдыларын бағалау мәселесі:

- soft skills дағдылары hard skills дағдылары сияқты нақты математикалық өлшемдерге сәйкес келмейді, себебі гуманитарлық қырларына байланысты оларды бақылау және өлшеу қиын;

- soft skills дағдылары олардың құндылығына сай бағаланбағандықтан, мамандардың көпшілігі сол дағдыларды дамытуға қызығушылық танытпай, оның орнына қосымша уақытты hard skills дағдыларын игеруге жұмсайды. Яғни, кез келген маманның қызметі барысында soft skills дағдыларын: эмпатия, коммуникативтік қабілетте, лидерлік, жаңашырлық таныту және т.б. қолдану үшін, ең алдымен бұл дағдылар олардың құндылығына сәйкес бағалануы керек. Себебі, қазіргі таңда soft skills дағдылары қаншалықты маңызды және өзекті деп танылғанымен, шын мәнісінде тек бағаланатын дағдыларға мамандар баса назар аударады.

Бұл мәселелердің шешімі мамандарды жұмысқа қабылдау немесе қызметтерін іске асыру үдерісі барысында анықталмауы керек, ғалымдардың пайымдауынша бұл дағдыларды дамытуды ертерек бастау қажет. Дегенмен, біз жоғарыда пайымдағанымыздай әр маман иесіне тиесілі soft skills дағдылары айқындалуы тиіс, сол себепті де бұл дағдыларды дамыту болашақ мамандарды кәсіби даярлау үдерісінде іске асырылуы дұрыс және оңтайлы шешім. Бұған дәлел ретінде McKinsey Company жүргізген сауалнамасының қортындысын келтіруге болады: барлық әлемде жоғары буындағы басшылардың 80% үшін мамандарды қайта даярлау үлкен мәселе:

- қажетті soft skills дағдыларын дамыту және қамтамасыз ету мамандардың жетістікке жетуіне мүмкіндік туғызады, дегенмен бұл оңай емес, себебі тек оқыту бейнебаянның көру жеткілісіз;

- мекемелер, ұйымдар өз мамандарында soft skills дағдыларын дамыту үшін өздерінің үдерістерін және олардың мінез-қылықтарын өзгерту керек, ал бұл өте күрделі міндет.

Осы мақсатқа жету үшін мекеме, ұйымдар тарапынан бірнеше қадамдар іске асырылу керек:

- бағалау аса маңызды және алғашқы қадам. Soft skills дағдыларын бағалау аса күрделі міндет, себебі оның белгілі бір жүйелі бағалау және сәйкестендіру тетіктері жоқ. Ол үшін кадр бөлімінде soft skills дағдыларын кодификациялау және сәйкесінше бағалау критерийлерді анықтайтын құрылымға ие болу керек.

- аралас оқыту (дәстүрлі оқыту: оқыту, цифрлық курстар, қосымша материалдар мен дәстүрлі емес әдістермен: өзара оқыту үйлестіру) қайта даярлаудың тиімділігін қамтамасыз етеді.

Бұл қадамдарды іске асыру көптеген ресурстар мен уақытты қажет етеді. Тәжірибе көрсеткендей қазіргі таңда және болашақта soft skills дағдыларына қажеттілік жұмыс берушілерді болашақ қызметкерлердің бойынан бірінші күннен бастап осы дағдылар болуын талап етуді тудырып отыр. Осы позиция тұрғысынан жоғары оқу орындарында болашақ мамандардың бойында қажетті және маңызды soft skills дағдыларын дамыту қажеттігі туындайды.

Қазіргі таңда жоғары оқу орындарында soft skills дағдыларын дамытудың шетелдерде тәжірибе қалыптасқан. Жоғары оқу орындарында soft skills дағдыларын дамыту мәселесі нормативті-құқықтық құжаттарда кездеседі. Мәселен, Еуропалық университеттердің Ұлы Хартиясына жүгінетін болсақ, қазіргі таңда мамандарды кәсіби даярлау тек hard skills дағдыларымен ғана шектелмеу керек, себебі қоғамға белсенді, позитивті азаматтарды қалыптастыру soft skills дағдыларын дамытумен тығыз байланысты. Себебі, soft skills дағдылары тек болашақ кәсіби қызмет үшін ғана емес, сонымен бірге күнделікті өмірінде де маңызды техникалық емес дағдылар болып табылады.

Soft skills дағдыларының маңыздылығы ЭЫДҰ-ның «Әлеуметтік прогреске арналған дағдылар» баяндамасында өзгермелі қоғам жағдайында «тұтас» қалыптасқан тұлға үшін когнитивті, әлеуметтік және эмоционалдық дағдылардың теңдестірілген жиынтығы XXI ғасырда қиындықтарға қарсы тұру үшін қажет [3].

Soft skills дағдыларын дамыту шетелдердің барлық жоғары оқу орындарынан туындайтын міндет деп қарастырылмайды. Мәселен, Польша елінде soft skills дағдыларын дамыту шаралары студенттер тарапынан ұсынылады, яғни студенттердің қызығушылығы, сұраныстары бойынша қосымша сабақтар, дамыту курстар, іс-шаралар ұйымдастырылады. Шетелдегі тәжірибені саралай келе, soft skills дағдылары hard skills дағдыларымен кіріктіріледі, сол себепті де белгілі бір пән немесе курс аясында дамытылады, кей кездері мамандыққа бағдарланған іс-шаралар аясында іске асырылуы мүмкін. Әрине бұл soft skills дағдыларын дамытуға бағдарланған тәжірибелі мамандардың (сарапшылар, коучтер, репетиторлар) қолдауын қажет етеді.

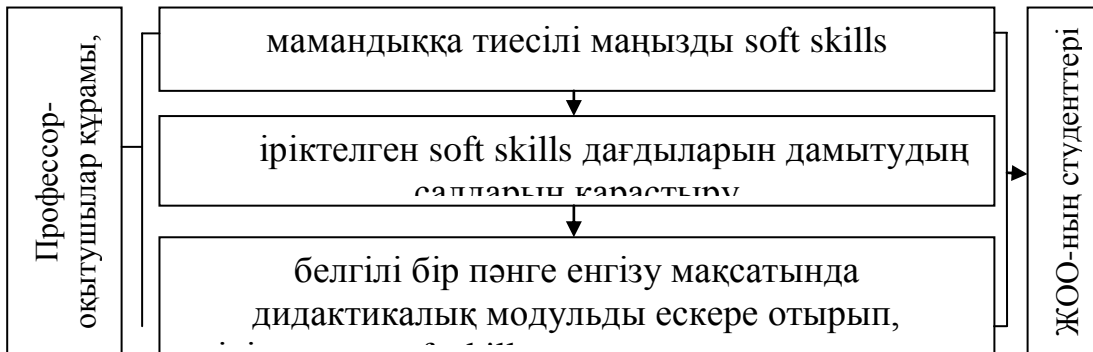
«Жоғары оқу орындарында soft skills дағдыларын жанамалау» еуропалық жобасы бакалавриат деңгейінде soft skills дағдыларды оқытудың бірыңғай әдістемесін ұсынады. Бұл жобаның практикалық маңыздылығы soft skills дағдыларын дамытудың нұсқаулығы мен оқыту ойынының прототипі. Ұсынылған оқыту ойыны студенттерге өз бойындағы дағдыларды анықтауға және өздігінен оларды дамытуға мүмкіндік береді, яғни өзін-өзі бағалаудың, бағдарлаудың тиімді құралы болып табылады [4].

«Тьюнинг» жобасы өз кезегінде soft skills дағдыларын дамытудың бірнеше жолдарын ұсынады:

- пәнге кіріктіру;
- бағдарланған семинарлар өткізу;
- дамыту тренингтерін жүргізу;
- арнайы пәндер өткізу;
- нақты дамытатын 4-5 дағдыны анықтау.

Шетел ғалымдарының пайымдауынша soft skills дағдыларын дамытуды белгілі бір пәнге кіріктіру жолы басқа ұсынылған жолдарға қарағанда тиімді болып саналады, себебі ол hard skills дағдыларымен қатар іске асырылады. Пәнге soft skills дағдыларын кіріктіру ең алдымен осы дағдылардың пәнмен өзара академиялық, кәсіби байланысын айқындап, пән бағдарламасына терең талдау жасалғаннан кейін мүмкін. Soft skills дағдыларын кіріктірубағдарламаны бақылау және қолдау үшін тұрақты топ құруды қажет етеді.

Осыған орай soft skills дағдыларын дамытудың сұлбасын ұсынуға болады (сурет 1).



Сурет 1. Soft skills дағдыларын дамыту сұлбасы

Ұсынылған сұлбаны кәсіби мамандарды даярлау үдерісіне енгізу, тиімді дамыту жолдарын іздестіру толығымен жоғары оқу орнының жауапкершілігінде болуы тиіс. Мамандыққа тиесілі маңызды soft skills дағдыларын анықтау үдерісіне тек профессор-оқытушылардың шектеулі құрамы ғана емес, сонымен бірге жоғары оқу орынның әкімшілігі де қатысу маңызды. Оған бірнеше себеп бар:

- іріктелген soft skills дағдылары жоғары оқу орынның мақсаттары мен құндылықтарына қарсы болмауы қажет;

- жоғары оқу орынның стратегиясына кіріктірілуі керек;
- жоғары оқу орынның ресми құжаттарынша сипатталуы тиіс.

Шетел тәжірибесін талдау көрсеткендей қазіргі таңда soft skills дағдыларының көп болуы, оның мамандыққа қатысты маңыздыларын айқындауда, 4-5 дағдымен шектеген тиімді болып келеді. Италия университетінде жүргізілген ауқымды сауалнаманың нәтижесінде аса маңызды soft skills дағдыларын анықтады:

- 1) мәселелерді шешу;
- 2) ақпаратты талдау және синтездеу;
- 3) өзіндік сын;
- 4) тиімді байланыс;
- 5) өмір бойы оқыту;
- 6) топтық жұмыс;
- 7) бастамашылдық;
- 8) ұйымдастыру және жоспарлау.

Осы soft skills дағдыларына талдау жасайтын болсақ, бастамашылық, ұйымдастыру және жоспарлауға қабілеттіліктерді қалыптастыру қиын, ал ақпаратты талдау және синтездеу жоғары оқу орындарының оқыту үдерісі барысында дамыту оңай болып саналады. Бұл аталған дағдылар барлық мамандықтар үшін маңызды болып саналмайды. Мәселен, топтық жұмыс педагогикалық мамандық үшін маңызды болғанымен, бағдарламашы үшін маңыздылығы төмен. Жоғарыда берілген soft skills дағдыларын дамыту жобалау жұмыстары, модельдеу, жағдаятты талдау және т.б. арқылы іске асырылады. Сонымен бірге инновациялық әдістерді қолдануға болады: коммуникациялық материалдарды құру, тұлғааралық кәсіби даму бағдарламалары, әлеуметтік дағдылар мен көшбасшылыққа бағытталған академиялық пәндер, soft skills дағдыларды дамыту бағдарламалары және т.б.

Қортындылай келе, soft skills дағдылары мамандарды кәсіби даярлау үдерісінде маңыздылығы мен өзектілігінің жоғарылығы көптеген зерттеулер нәтижелері дәлелдеді. Осы зерттеулерге контент-

талдау жүргізу арқылы soft skills ұғымы білім беру саласындағы әдебиеттерден гөрі, іскерлік бағыттағы әдебиеттерде жиірек кездеседі. Яғни педагогикалық мамандықтардағы студенттерде soft skills дағдыларын дамыту мәселесін зерттеу қажеттілігі туындайды.

#### **Әдебиеттер тізімі:**

1. Avrane-Chopard J., Potter J., Muhlmann D. How to develop soft skills [Электронды ресурсы] // URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/how-to-develop-soft-skills#0>
2. Avrane-Chopard J., Potter J. Are hard and soft skills rewarded equally? [Электронды ресурсы] // URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/are-hard-and-soft-skills-rewarded-equally>
3. OECD Skills Studies. Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills. – Paris, 2015. [Электронды ресурсы] // URL: [https://read.oecd-ilibrary.org/education/skills-for-social-progress\\_9789264226159-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/education/skills-for-social-progress_9789264226159-en#page1)
4. Tang K.N. Beyond Employability: Embedding Soft Skills in Higher Education. – The Turkish Online Journal of Educational Technology – April 2019, volume 18 issue 2. [Электронды ресурсы] // URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1211098.pdf>

УДК 796

### **КВЕСТ-ТЕХНОЛОГИИ КАК ЭЛЕМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ У УЧАЩИХСЯ 1-4 КЛАССОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ**

Саринова Амина Онгаровна  
педагог-эксперт музыки, педагог-модератор логопед  
КГУ «Силантьевская общеобразовательная школа отдела  
образования Алтынсаринского района» Управления образования  
акимата Костанайской области, с. Силантьевка  
E-mail: sarinova0924@mail.ru

Бачкарева Кристина Николаевна  
Педагог дошкольного образования и воспитания,  
КГУ «Карагайлинская общеобразовательная школа отдела  
образования Алтынсаринского района» Управления образования  
акимата Костанайской области, с. Шокай  
E-mail: bkn-iad@mail.ru

Калиев Самат Каратаевич  
педагог-исследователь, учитель физической культуры  
«Қостанай қаласы білім бөлімінің № 15 жалпы білім  
беретін мектебі» КММ г. Қостанай  
E-mail: samat.kaliev.86@mail.ru

#### **Аңдатпа**

*Өзектілігі және мақсаты: СӨС квест-технологияларын педагогикалық практикаға енгізудің мақсаты: оқушылардың өз денсаулығына ұқыпты қарауға тұрақты қажеттілігін қалыптастыру, өзінің функционалдық физикалық және психологиялық жай-күйін сақтаудың құндылығы мен маңыздылығын түсіну; өмірлік маңызды моторикалар мен дағдыларды дамыту, жалпы білім беретін дене жаттығулары мен белсенді демалыс кешендерін уақтылы игеру; оқушылардың денсаулығын сақтауда танымдық белсенділікті дамыту үшін жағдай жасау. білім беру ортасы*

*Түйінді сөздер: педагог, квест, инновациялық тәсіл, білім беру жүйесі, педагогикалық құзыреттіліктер*

#### **Аннотация**

*Актуальность и цель: Целью внедрения квест-технологий ЗОЖ в педагогическую практику определяются как: формирование устойчивой потребности учащихся к бережному отношению к своему здоровью, осознание ценности и важности поддержания своего функционального физического и психологического состояния; развития жизненно важных двигательных умений и навыков,*