



**«Педагогика ғылымы студенттердің көзімен»
халықаралық студенттік ғылыми-практикалық
конференциясының
ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК
международной студенческой научно-практической
конференции
«Педагогическая наука глазами студентов»**



Қостанай, 2019 ж.

Қостанай, 2019 г.

ӘОЖ 37.0 (063)

КБЖ 74.00

II 24

**РЕДАКЦИЯ АЛҚАСЫ
РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ**

- **Әбіл Еркін Аманжолұлы**, Өмірзақ Сұлтанғазин атындағы Қостанай мемлекеттік педагогикалық университетінің ректоры, тарих ғылымдарының докторы, профессор;
- **Айдналиева Назгуль Аманжоловна**, Өмірзақ Сұлтанғазин атындағы Қостанай мемлекеттік педагогикалық университетінің психологиялық-педагогикалық факультетінің деканы, педагогика ғылымдарының кандидаты;
- **Ташетов Аманжол Асқарұлы**, ғылым және халықаралық байланыстар бөлімінің бастығы, PhD докторы, психология және дефектология кафедрасының қауымдастырылған профессоры
- **Утегенова Бибигуль Мазановна**, Өмірзақ Сұлтанғазин атындағы Қостанай мемлекеттік педагогикалық университетінің педагогика кафедрасының меңгерушісі, педагогика ғылымдарының кандидаты, доцент;
- **Мнайдарова Светлана Сейтжановна** Өмірзақ Сұлтанғазин атындағы Қостанай мемлекеттік педагогикалық университетінің педагогика кафедрасының аға оқытушысы, педагогика ғылымдарының кандидаты;
- **Ермаганбетова Акбота Жаналыковна**, Өмірзақ Сұлтанғазин атындағы Қостанай мемлекеттік педагогикалық университетінің педагогика кафедрасының оқытушысы, гуманитарлық ғылымдар магистрі.

**II 24 ПЕДАГОГИКА ҒЫЛЫМЫ СТУДЕНТТЕРДІҢ КӨЗІМЕН
=ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ НАУКА ГЛАЗАМИ СТУДЕНТОВ. – Қостанай,
2019. - 157 б.**

ISBN 978-601-7934-80-4

«Педагогика ғылымы студенттердің көзімен» атты халықаралық студенттік ғылыми-практикалық конференция материалдары осы жинаққа енгізілген

Мақала авторлары: жоғары оқу орындары және колледж оқытушылары, мектеп мұғалімдері мен ғылыми-ізденушілер білім беру үрдісінің сапасын жоғарылату және білім беруді жаңғырту мәселелері бойынша халықаралық кәсіби қауымдастықтың өзекті мәселелерін талқылауға алған.

Аталған жинақ жоғары оқу орындары және колледж оқытушылары, мектеп мұғалімдері мен ғылыми-ізденушілерге арналаған.

Жинаққа «Педагогика ғылымы студенттердің көзімен» атты студенттік ғылыми-практикалық конференция материалдары енгізілген.

Мақала авторлары: магистранттар мен студенттер білім беру үрдісінің сапасын арттырудың, білім беруді жаңғыртудың өзекті мәселелерін талқылады.

Осы жинақ студенттерге және магистранттарға арналған.

ӘОЖ 37.0 (063)

КБЖ 74.00

©Ө.Сұлтанғазин атындағы Қостанай мемлекеттік педагогикалық университеті, 2019

©Костанайский государственный педагогический университет имени У.Султангазина, 2019

- викторины;
- интеллектуальные марафоны;
- КВН;
- участие в общешкольных мероприятиях.

В основе программы воспитания в старших классах общеобразовательных школ заложены следующие педагогические теории:

- педагогика гуманизма (Сухомлинский В.А.);
- гуманно-личностная технология (Ш.А.Амонашвили);
- концепция поликультурного образования (З.М.Малькова, В.В.Макаев);
- педагогика сотрудничества (И.П.Иванов, В.А.Караковский);
- технология коллективно-творческих дел;
- игровые технологии.

Для успешной учебно-воспитательной деятельности каждому педагогу необходимо знать особенности индивидуальных, личностных качеств старших школьников, их способности и потребности, чтобы своевременно оказать педагогическую поддержку в самоопределении, самосовершенствовании, самопознании, способствовать осмысленному выбору будущей профессиональной направленности, реализации жизненных планов.

Список литературы:

1. Особенности развития учеников старшего школьного возраста (15-18 лет).Режим доступа:<https://cribs.me/teoriya-obucheniya/osobennosti-razvitiya-uchenikov-srednego-shkolnogo-vozrasta-10-15-let>
2. Соловьева О.В. Закономерности развития познавательных способностей школьников: Возрастная и педагогическая психология // Вопросы психологии. - 2004, №3.
3. Толстых Т.И. Становление социальной зрелости школьников на разных этапах развития // Психология и школа. - 2004, №4.С.22-30

РОЛЬ ЛИДЕРСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Дордий Ирина Олеговна
Кияшко Ирина Анатольевна
Молокова Алина Андреевна
студентки 2 курс, спец. 5В010200-ПимНО,
Мнайдарова Светлана Сейтжановна
канд. пед. наук. КГПУ
г.Костанай

Аннотация

Лидерство - это не личные качества, а система взаимоотношений в коллективе, когда один человек (лидер) проявляет инициативу и берет на себя ответственность за действия и возможные их последствия. В проекте представлено несколько теоретических положений по поводу лидерского поведения и что представляет собой лидерство в образовательном процессе и воспитательной деятельности.

Аннотация

Көшбасшылық – бұл жеке қасиеттер емес, ұжымдағы өзара қарым-қатынас жүйесі, бірадам (көшбасшы) бастамашылық танытып, іс-әрекеттер мен олардың ықтимал салдарлары үшін жауапкершілікті өзіне алған кезде. Жобада көшбасшылық мінез-құлқы бойынша бірнеше теориялық ережелер ұсынылған және бұл білім беру үдерісінде және тәрбие қызметінде көшбасшылық болып табылады.

Abstract

Leadership is not a personal quality, but a system of relationships in the team, when one person (leader) takes the initiative and takes responsibility for actions and their possible consequences. The project presents several theoretical positions on leadership behavior and what constitutes leadership in the educational process and educational activities.

Ключевые слова: лидер, качества лидера, победа, менеджмент, педагогика, образование, общество, педагог, успех.

Түйінсөздер: көшбасшы, көшбасшықасиеттері, жеңіс, менеджмент, педагогика, білім, қоғам, педагог, жетістік.

Key words: leader, leadership qualities, victory, management, pedagogy, education, society, teacher, success.

Ничто так не возвышает человека,
как активная жизненная позиция
Н.А.Назарбаев

В современном обществе на педагога возлагается ответственная миссия воспитания человека XXI века. При этом важно наличие лидеров в образовательной системе, которые, в свою очередь, могут воспитать лидеров при условии укрепления усилий школы, семьи и общества в целом.

В современной школе нельзя работать «запаздывающим» аутсайдером. Лидерство – важная черта современного педагога. Лидер XXI века – фасилитатор, развивающийся относительно социально-экономических условий страны. Главное достоинство новой модели лидера – открытость, мобильность, динамичность, коммуникабельность.

Успешный лидер старается быть успешным во всём. Ведь ни для кого не секрет, что лидерство – это составляющая конкурентности. Развиваясь, воспринимая опыт лидеров-конкурентов, педагог может улучшать в себе лидерские качества. Для эффективного и успешного достижения цели лидер постоянно должен думать о ресурсном оснащении и результативности. Результат его практики – это есть результат профессионального развития.[1,с.100-145].

Широкое распространение получило мнение о том, что эффективное лидерство является ключевым элементом в достижении улучшения школьной системы. Ни для кого уже не является секретом, что лидеры оказывают не прямое, но мощное воздействие на эффективность школы и на уровень усвоения знаний учащимися. Причём мощное воздействие оказывают лидеры разного уровня. Прежде всего – это лидерство в сообществе класса, затем лидерство в профессиональном сообществе школы и, наконец, профессиональные и сетевые сообщества неограниченного масштаба района, области, государства, а также международного масштаба.

Как правило, в роли лидера выступают эрудированные, уверенные в себе люди. Сегодня существует много рисков, препятствий на пути лидера, с которыми ему приходится справляться, включая весь свой личностный арсенал + возможности + постоянное непрерывное обучение. Главное то, что позиция лидера непрерывно связана с постоянным обучением и представляет собой весьма действенную форму профессионального развития.

Актуальность темы. Современное общество характеризуется существенными преобразованиями во всех сферах его жизни. В условиях политического и социально-экономического развития Казахстана актуальной становится проблема выявления и формирования потенциальных лидеров разных сфер жизни общества. Подготовка будущих лидеров становится стратегической задачей государства, решение которой связано с обеспечением соответствующих психолого-педагогических и организационных

условий для формирования лидерских качеств и развития лидерского потенциала в учебно-воспитательном процессе, как в школе, так и в рамках высшего профессионального образования. Подготовка лидеров для всех сфер жизни общества предполагает наличие лидерских качеств у учителей, что обуславливает необходимость создания в воспитывающей среде педвуза психолого-педагогических условий формирования лидерских качеств у будущих учителей.

Обоснование актуальности подтверждается государственными документами, концепциями и Законом об образовании Республики Казахстан, а также материалами научных конференций по вопросам образования и воспитания.

Объектом исследования выступают сущность и виды лидерства, основные стили и подходы к его изучению.

Предметом исследования является изучение процесса лидерства и руководства в организациях.

Цель работы: раскрыть сущность, значимость и практическую ценность лидерства в системе педагогического менеджмента

Задачи работы: дать понятие о лидерстве, определить функции лидера и его роль в учебных заведениях, выявить личностные качества лидера, провести анкетирование и сделать анализ на основе исследования.

Методы научно-педагогического исследования:

- 1) Изучение, анализ и обобщение литературных источников по теме "Лидерство в педагогике (педагогическом менеджменте);
- 2) изучение исследовательских и курсовых работ, а также научных статей;
- 3) на основе изученных источников провести анкетирование.

В самом широком смысле лидерство можно определить, как способность влиять на других в направлении достижения определённой цели. Таким образом, лидер ведёт сотрудника или группу сотрудников к определённой цели. В деловой сфере и в организациях лидерство часто противопоставляется менеджменту. Менеджмент обычно определяют, как «умение выполнять задачу посредством других людей». Лидерство же определяют, как «умение сделать так, чтобы другие люди захотели выполнить задачу». Таким образом, лидерство тесно связано с созданием мотивации и влиянием на других людей.[3, с.212]

Можно сказать, что лидер - это человек, который привержен идее «создать мир, к которому хотят принадлежать люди».

Лидер — это личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы.(Б. Д. Прыгин)[6,с.72].

Он может быть назначен официально, а может и не занимать никакого официального положения, но фактически руководить коллективом в силу своих организаторских способностей. Руководитель назначен официально, извне, а лидер выдвигается “снизу”. Лидер не только направляет и ведёт своих последователей, но и хочет вести их за собой, а последователи не просто идут за лидером, но и хотят идти за ним. Исследования показывают, что знания и способности лидера оцениваются людьми всегда значительно выше, чем соответствующие качества остальных членов группы. Лидеру присущи следующие психологические качества: уверенность в себе, острый и гибкий ум, компетентность как доскональное знание своего дела, сильная воля, умение понять особенности психологии людей, организаторские способности. Однако анализ реальных групп показал, что порой лидером становится человек, и не обладающий перечисленными качествами, и, с другой стороны, человек может иметь данные качества, но не являться лидером. Возникла ситуативная теория лидерства, согласно которой лидером становится тот человек, который при возникновении в группе какой-либо ситуации имеет качества, свойства, способности, опыт, необходимые для оптимального

разрешения этой ситуации для данной группы. В разных ситуациях группа выдвигает разных людей в качестве лидера.

Таким образом, лидером группы может стать только тот человек, кто способен привести группу к разрешению тех или иных групповых ситуаций, проблем, задач, кто несет в себе наиболее важные для этой группы личностные черты, кто несет в себе и разделяет те ценности, которые присущи группе. Лидер — это как бы зеркало группы, лидер появляется в данной конкретной группе, какова группа — таков и лидер. Человек, который является лидером в одной группе, совсем не обязательно станет вновь лидером в другой группе (группа другая, другие ценности, другие ожидания и требования к лидеру).

Функции лидера образовательной организации — это управление: организационной культурой; коммуникацией; персоналом; внешними связями; изменениями.

Рассмотрим более подробно функцию лидера образовательной организации — управление организационной культурой.

Известный исследователь организационной культуры Э. Шейн отметил: "Уникальный талант лидера заключается в способности создавать и управлять культурой; это единственная роль лидера, имеющая реальную важность". [2, с.336]

Функция лидера заключается в совершенствовании организационной культуры, обеспечивающей аффективную деятельность образовательной организации по реализации ее стратегических целей. При этом, задачами лидера являются: выделение особенностей различных социальных групп образовательной организации и их интеграция; культивирование мотивации к достижению и развитию, обучение персонала; изменение тех черт организационной культуры, которые препятствуют эффективной деятельности образовательной организации.

Компетентность лидера в использовании сильных сторон доминирующей организационной культуры и минимизации ее деструктивного потенциала позволяет обеспечить эффективность деятельности образовательной организации.

Функции лидера образовательной организации — "управление коммуникацией" и "управление персоналом" — связаны с организацией групп людей и обеспечением коммуникации между ними.

Коммуникация в образовательной организации — это посылка и получение информационных сообщений администрацией и педагогами в период профессионального взаимодействия. Коммуникационный цикл может быть, как положительным (укрепление взаимного доверия, увеличение объема информации), так и отрицательным (падение взаимного доверия, ограничение объема информации).

Эффективность деятельности образовательной организации определяется наличием лидеров, способных руководить формальной и неформальной коммуникациями, создавая при этом единую коммуникативную систему, задача которой — обеспечить всем участникам образовательного процесса доступ к достоверной и полной информации.

Образовательную организацию можно рассматривать как совокупность стабильных формальных и неформальных социальных групп, сформированных как на основе ее структурных и функциональных особенностей, так и на основе общности ценностей и интересов педагогического персонала, которые собираются в группы для совместного решения проблем и общения. Задачей компетентного менеджера-лидера является организация эффективной деятельности этих групп, энергия которых может быть, как созидательной, так и разрушительной.

Эффективность лидерства определяется способностью руководителя образовательной организации воспринять и удовлетворить специфические потребности группы на каждой стадии и выбирать соответствующий ей стиль воздействия, гармонично сочетая индивидуальные и групповые потребности с обеспечением необходимых условий для выполнения задания.

Лидеру также необходимо знать различия персонала в проявлении склонности к определенному тину задания и реакции на контроль и обеспечение обратной связи.

Основная проблема лидерства — поддержание консенсуса и единства персонала образовательной организации на основе общих целей и ценностей, осуществление специфического подхода для раскрытия индивидуального потенциала персонала.

В результате взаимодействия членов образовательной организации возникают противоречия, следствием которых являются социальные конфликты, поэтому одной из задач лидера образовательной организации является минимизация деструктивного потенциала конфликта.

В зависимости от характера конфликта, мотивов участников и влияния, которое он оказывает на организационную деятельность, определяется роль лидера в его урегулировании.

Функция лидера образовательной организации в управлении внешними связями проявляется в том, что он представляет ее интересы во внешней среде, проявляя при этом множество социальных ролей (в зависимости от объекта взаимодействия).

Ориентируясь на свою образовательную организацию, лидер выполняет следующие функции: координатора отношений различных структур и подразделений с партнерами; консультанта своего персонала по вопросам взаимодействия с партнерами; аналитика информации относительно партнерских взаимоотношений, их результативности и направления развития; лоббиста своей образовательной организации.

Многие исследователи в области социологии и психологии спорят, могут ли быть лидерские качества врожденными, или их нужно развивать. Но есть личностные и психологические качества человека, которые отличают их от других людей. Это сильные и волевые личности, открытые для критики и закрытые от неприятностей, они имеют такие черты характера, как: контроль над эмоциями и поведением; позитивный настрой; готовность к переменам; твердо верят в удачливость; выражение мыслей коротко и понятно; не опускают руки перед трудностями. [7, с.200].

Перечисленные свойства характера волевого человека – это еще не все качества, присущие лидеру. Существует множество других, характеризующих сильную личность. К таким относятся.

Спокойствие, честность, целеустремленность, надежность. Честному и целеустремленному лидеру верят и следуют за ним, т.к. он не боится трудностей и твердо следует своей цели. Такой человек надежный и никогда не подведет последователей, доводя дело до конца.

Открытость. Хороший лидер умеет выслушать и принять во внимание предложенные другими идеи, даже если они не соответствуют его планам. Умение рассмотреть альтернативное решение своему является положительным навыком для лидера. Открытость во взаимоотношениях между ним и его последователями означает доверие и уважение в коллективе.

Творческий подход. Часто случается, что обыденный образ мышления не помогает решить проблему. Тогда необходимо расширить границы сознания и подумать по-другому, применить другой подход к делу. **Лидером обычно является творческая личность, не испытывающая трудностей в таких вопросах.** Он не отчаивается, а предлагает: «А что, если?». Расширенное мышление ведущего подталкивают последователей к подобному подходу поиска решения проблем.

Уверенность и ответственность. Для достижения поставленных целей лидер должен быть напористым, а также ответственным за оправдания ожиданий подопечных, поэтому он собирает все силы команды на решение задачи и подведение к конечному результату. Такая напористость часто воспринимается более «слабыми» людьми, как агрессивность. Но следует разграничивать эти понятия.

Чувство юмора. Это личное и важное качество «сильного» человека, помогающее снять скуку, разрядить напряженную обстановку в команде, а также способствует развитию корпоративного духа. Юмор является своеобразным видом власти, обеспечивающей контроль над членами группы.

Энтузиазм. Человек, с преданностью относящийся к своему делу, заслуживает доверия последователей. С помощью проявленного энтузиазма лидер становится вдохновителем и мотиватором. Несмотря на различие обязанностей, ведущий помогает остальным наравне с ними и не боится погружаться «в грязную работу».

Аналитическое мышление. Лидер всегда видит общую картину ситуации, но для детального ее изучения он может «разбивать» ее на отдельные части. Так, не упуская из виду конечную цель, ставит несколько маленьких, что ускоряет прогресс в этом направлении. Это основные личностные и психологические качества лидера. Они проявляются как в повседневной жизни, так и на работе.

Можно сделать вывод, что лидерство и сильная, волевая личность – это неразделимые понятия. Лидер должен иметь множество различных черт характера, помогающих ему добиваться успехов на любом поприще. Но обладание ими, это еще не означает быть главным и вести за собой общество. Необходимо научиться правильно показывать их.

Анкета «Лидер ли я?». Цели анкеты: раскрытие личностного потенциала, формирование представлений о лидерстве, осознание и проявление своих сильных сторон. Обработка и интерпретация результатов теста:

Подсчитать общее количество «А» и «В» ответов.

Высокий уровень лидерства - А = 7-10 баллов.

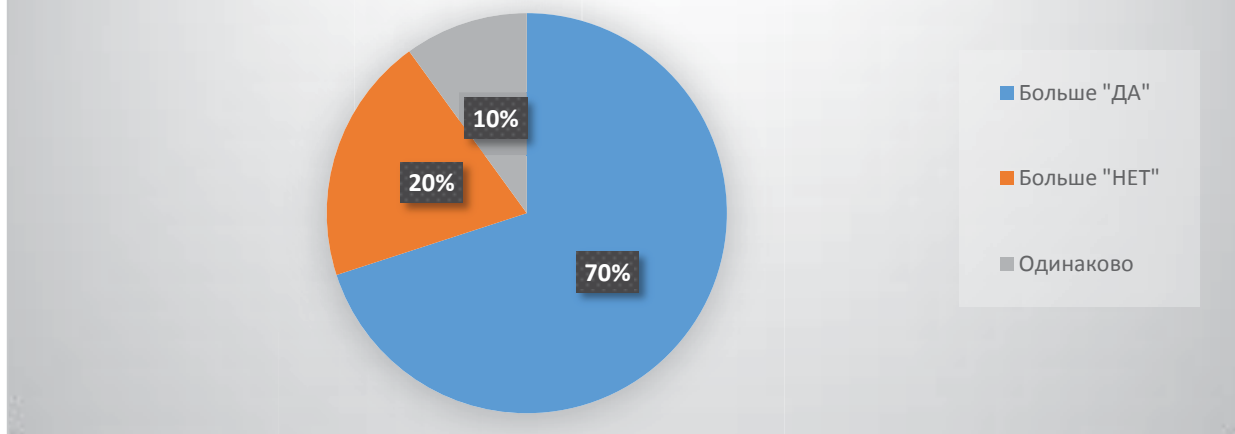
Средний уровень лидерства - А = 4-6 баллов.

Низкий уровень лидерства - А = 1-3 балла.

Преобладание ответов «В» свидетельствует об очень низком или деструктивном лидерстве.



Общее количество "А" и "Б" ответов.



Респондентами были 20 студентов.

На основе нашего исследования можно сделать вывод, что большинство студентов являются лидерами. Благодаря данной анкете респонденты смогли осознать свои сильные или слабые стороны.

В современном мире мы всё больше уделяем повышенное внимание вопросам лидерства в организации. Этой тематике посвящается немалое количество исследований и публикаций. Человек, желающий стать лидером, должен обладать определенными качествами, которые в различных ситуациях должны быть разными. Признается, что лидерским качествам можно научиться. Благодаря этим качествам человек может приобрести авторитет, и сотрудники признают его лидером.

Лидер выполняет множество социальных ролей, каждая из которых требует наличия конкретных знаний, навыков. Среди проблем, находящихся в компетенции лидера, основными являются: утверждение и развитие определенного типа организационной культуры; построение эффективной коммуникации в организации; формирование рабочих групп и управление ими; управление конфликтами; построение коалиций и развитие партнерских отношений; своевременное реагирование на динамику внешней среды и управление изменениями.

Эффективность управления непосредственно связана с оптимальным использованием ресурсов организации при решении насущных проблем и ее способностью достойно встретить требования ближайшего будущего (в расчете на новые достижения). В стабильной ситуации эффективность функционирования организации может быть обеспечена менеджментом без учета отношений лидерства.

Но в нестабильных условиях, требующей от организации постоянной готовности к изменениям в соответствии с новыми обстоятельствами и запросами, эффективность организационной деятельности зависит от потенциала лидерства.

В заключении хочется сказать о Лидере Нации Елбасы – Назарбаеве Нурсултане Абишевиче. Ведь Елбасы это не просто звание Нурсултана Назарбаева, это, по сути, главный фактор национального модернизационного проекта. Мы сегодня наблюдаем свершения истории, когда есть Лидер мирового уровня, выступивший с идеей глобального проекта радикального обновления общества. Создана общественная уверенность в том, что существует гарантия незыблемости обретенной логики казахстанского пути развития.

«Мало получить власть в свои руки, необходимо достойно ею распорядиться, использовав полученные ресурсы для решения глобальных модернизационных задач, стоящих перед молодой страной. Это есть осмысление концепции национального

лидерства в Казахстане, которая еще требует своего детального научного исследования.»(Н.А.Назарбаев) [8].

Список литературы:

1. Андриенко Е.В. Социальная психология: Учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. Заведений / под ред. Сластенина В.А.. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. с.100-145.
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – Санкт – Петербург: ПИТЕР, 2007. – 336 с.
3. Джон П. Коттер. «Как стать эффективным руководителем». М. 2005
4. Зуб А.Т., Смирнов С.Г. Лидерство в менеджменте // Воскресенье. ЗАО «Принт - Ателье». М., 1999. - 212 с.
5. Кричевский Р. Л. Если Вы руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М. 1993.
6. Прыгин Б.Д. Руководство и лидерство. Л. 1973-с.72.
7. Перелетов М,Г. «Лидерами становятся», М., 2005-с.200.
8. Программа Рухани жаңғыру.

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ КАК СРЕДСТВА ИНТЕНСИФИКАЦИИ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

Жуматова Динара Саматовна
«История», 3 курс
Бекенова Асия Кыкпаевна
м.г.н., преподаватель кафедры педагогики
КГПУ им. У.Султангазина

Современные электронные ресурсы, как известно, предоставляют неограниченные возможности выбора образовательных материалов для использования на уроке: учебники, презентации, видеоролики, сайты учительских сообществ с материалами для обмена практическим опытом работы. Помимо этого, электронные ресурсы в настоящее время дают возможность быстро проверить уровень усвоения материала, изученного на уроке.

Электронные образовательные ресурсы являются одной из самых ценных составляющих образовательной информационной среды. Именно в образовательных ресурсах концентрируется содержательная составляющая учебного процесса. Значение электронных ресурсов в учебном процессе существенно большее, чем у обычных бумажных пособий, поскольку новые образовательные технологии предполагают сокращение персональных контактов преподавателя и учащегося с увеличением доли самостоятельной подготовки. Поэтому электронные учебные ресурсы принимают на себя поддержку части тех компонент обучения, которые в стандартном учебном процессе обеспечиваются очным общением учителя и ученика.

Для выявления важности Интернет-ресурсов в образовательном пространстве, мы провели социологическое исследование. Данное исследование проводилось в виде анкетирования. Мы задали респондентам следующие вопросы:

- 1) Считаете ли Вы, что современный педагог должен использовать современные электронные Интернет-ресурсы для диагностики знаний учащихся?
- 2) Проводятся ли обучающие курсы во время лекций и практических занятий по использованию Интернет-ресурсов?
- 3) Было ли бы Вам интересно побольше узнать о новых современных образовательных Интернет-ресурсах?

МАЗМҰНЫ

СОДЕРЖАНИЕ

Алғы сөз.....	3
<i>Бережнова Е.В.</i> Система заданий по реализации принципа перехода от обучения к самообучению в профессиональной подготовке магистрантов.....	4

СЕКЦИЯ 1. «БОЛАШАҚҚА БАҒДАР: РУХАНИ ЖАҢҒЫРУ» БАҒДАРЛАМАСЫ НЕГІЗІНДЕ СТУДЕНТТЕРДІҢ ҒЫЛЫМИ ІЗДЕНІСТЕРІНДЕГІ ПЕДАГОГИКАДАҒЫ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕР»

<i>Амангельді Ф., Утегенова Б. М.</i> Колледж студенттерінің әлеуметтік белсенді ұстанымдарын қалыптастырудың педагогикалық шарттары.....	10
<i>Әнуарбек Ә. Ж., Ермаганбетова А. Ж.</i> Заманауи сабақтарда белсенді оқыту стратегияларын пайдалану жолдары.....	16
<i>Бектаева Ә. Б., Утегенова Б. М.</i> Мектепте топтық жұмысты ұйымдастырудың психологиялық- педагогикалық шарттары.....	21
<i>Едрес Т. Н., Ермаганбетова А. Ж.</i> «Болашаққа бағдар: рухани жаңғыру» бағдарламасы негізінде студенттердің ғылыми ізденістеріндегі педагогикадағы өзекті мәселелер.....	25
<i>Жаппар А. С., Хамзина К. Б.</i> Ата-аналардың өлшемді бағалау жүйесін қабылдауы.....	28
<i>Қуаныш А., Утегенова Б. М.</i> Колледж студенттерінің көшбасшылық қасиеттерін педагогика сабақтарында қалыптастыру жолдары.....	31
<i>Макатова А., Қалиев Д. Д.</i> Балаларды әлеуметтендіру мақсатында ақпараттық және коммуникациялық технологияларын пайдалану (акт).....	35
<i>Нұркелді П., Аканбаев Б. Н.</i> Ақпараттық коммуникативтік технологиялардың оқушы денсаулығына оқушы денсаулығына әсерін төмендету жолдары.....	39
<i>Сағындық С. Д., Утегенова Б. М.</i> колледж студенттерінің әлеуметтік бейімделуін педагогикалық басқару жолдары.....	43
<i>Сартаев Р., Қалиев Д. Д.</i> Оқушылардың бос уақытын шығармашылыққа пайдалану.....	47
<i>Сулейменова Г. А., Хамзина К. Б.</i> Бастауыш сыныпта қазақ тілі пәні сабақтарында үштілділікті пайдаланудың өзектілігі.....	50

СЕКЦИЯ 2. «БОЛАШАҚҚА БАҒДАР: РУХАНИ ЖАҢҒЫРУ» БАҒДАРЛАМАСЫ НЕГІЗІНДЕ ТӘРБИЕ ЖҰМЫСЫН ҰЙЫМДАСТЫРУДЫҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ»

<i>Жаналинова С. А., Ермаганбетова А. Ж.</i> Заманауи мектептердегі тәрбие жұмысын ұйымдастыру: назарбаев зияткерлік мектептері тәжірибесінен.....	54
<i>Қайырғали Н., Қалиев Д. Д.</i> «Өз бағытынды тап» бағдарламасы кәсіби бағдарлаудың формасы ретінде.....	57
<i>Қуанышбекова Н., Утегенова Б. М.</i> «Рухани жаңғыру» бағдарламасы бойынша колледж студенттерінің әлеуметтік жоба құруға педагогикалық қолдау.....	60
<i>Нуржигитова М. Қ., Утегенова Б. М.</i> Колледж студенттеріне патриоттыққа тәрбиелеуде “Туған жер” атты ұлттық бағдарламаның іске асыру жолдары.....	65
<i>Сәбитбек Ж., Шалгимбекова А. Б.</i> Отбасы – әлеуметтендіру үдерісінің жетекші институты.....	70

Умарова Г. С., Жоломанова М. Қ., Хамзина К. Б. Бүгінгі жастардың отбасылық құндылықтар мен салт-дәстүр мектебін сақтау мәселелері..... 76

СЕКЦИЯ 3. «АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПЕДАГОГИКИ В СТУДЕНЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ»

<i>Абдрахманова А.Б., Басанова Ж. М., Иванова Е. Н.</i> Тематический классный час как одна из эффективных форм реализации программы воспитания школьников.....	79
<i>Ажмолдаева М. Д., Иванова Е. Н.</i> Некоторые направления работы социального педагога с семьей, воспитывающей «особого ребенка».....	83
<i>Алимгасинова Г., Лантух Я., Заяц М., Мнайдарова С.С.</i> Портфолио учителя как показатель роста профессиональной компетентности.....	88
<i>Вайленко М. Е., Дзыгало М. А., Бондарь Л. А., Мнайдарова С.С.</i> Технологический подход в обучении.....	94
<i>Вишняк В. В., Иванова Е. Н.</i> Взаимодействие семьи и школы в формировании активной педагогической позиции родителей.....	100
<i>Вишняк В.В., Горбачёва О.С., Мнайдарова С.С.</i> Модель образовательной системы в контексте компетентного подхода к образованию.....	103
<i>Горбачёва О. С., Иванова Е. Н.</i> Некоторые формы реализации направлений воспитания по формированию системы ценностей старших школьников.....	109
<i>Дордый И. О., Кияшко И. А., Молокова А. А., Мнайдарова С.С.</i> Роль лидерства в педагогическом менеджменте.....	113
<i>Жуматова Д. С., Бекенова А. К.</i> Применение информационных технологий как средства интенсификации процесса обучения в вузе.....	120
<i>Жусупбекова Г., Медведок С., Кулагина С., Мнайдарова С.С.</i> Конфликт как явление и феномен социальной сферы жизнедеятельности человека.....	126
<i>Идрисова А. М., Бекенова А. К.</i> Актуальные проблемы педагогики в студенческих исследованиях.....	136
<i>Маусынбаева Д. С., Амединова Ж. О., Мнайдарова С.С.</i> Роль молодежных общественных организаций в казахстане.....	139
<i>Моркель Е. А., Равинская В. А., Фирсова П. А., Мнайдарова С.С.</i> Управление инновациями в современной школе.....	141
<i>Швецов А, С., Самохина И. А., Мнайдарова С.С.</i> Особенности экологического воспитания студентов.....	146
Конференция тұжырымдамасы.....	151
Резолюция конференции.....	153