

Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігі
Б.Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы



**Орта білім беру ұйымдарындағы педагогтің қызметін бағалау құралдарын
әзірлеу**

Нұр-Сұлтан
2022

«Орта білім беру ұйымдарындағы педагог қызметін бағалау құралдарын әзірлеу» әдістемелік нұсқаулық. - Нұр-Сұлтан: Ы. Алтынсарин, 2022. - 80 б.

Әдістемелік құралда негізгі және жалпы орта мектеп мұғалімдердің қызметін бағалау үдерісі бойынша шетелдік тәжірибелерге талдау жасалынып, оқушылардың оқу жетістіктерін қалыптастыруға және педагогтердің жұмысын бағалау үрдістерін жоспарлау және ұйымдастыру мәселелері қарастырылған. Сонымен қатар, мысалдар, тәжірибелік ұсыныстар беріліп, педагогтердің жұмысын бағалау құралдарының негізгі механизмі сипатталған.

Бұл нұсқаулық орта білім берудің жаңартылған мазмұны аясында құрастырылған және педагогикалық мамандықтардың студенттеріне, мұғалімдерге, мектеп әкімшілігіне және бүкіл педагогикалық қауымға арналған.

Кіріспе

Білім сапасын басқаруды қарастыру кезінде басқару қызметін жүзеге асыруда екі көзқарасқа басты назар аударылуы тиіс: а) оқу процесінің жүзеге асырылуы; ә) оқу нәтижелері. Бірінші тәсіл сапа менеджменті арқылы оқу үдерісін ұйымдастыру мен жүзеге асыруға бағыттайды. Сапаны басқарудың екінші тиімді тәсілі білім беру іс-әрекетін білім беру процесі құрылымдық түрде қызмет мақсаты мен оның нәтижесі арасында орналасқан жүйеде қарастырады. Осы ұстанымдардан білім беру қызметінің сапасын басқару, біріншіден, мақсат қою сапасын, екіншіден, іс-әрекет құралдарының сапасын, үшіншіден, іс-әрекетті ұйымдастырудың сапасын, сонымен қатар, білім беру қызметінің сапасын қамтиды. Нәтиженің сапасы оқу қызметінің барлық кезеңдеріндегі басқару іс-әрекетінің нәтижесі болып табылады.

Бұл әдіснамалық ұсынымның негізгі мақсаты – орта білім беру ұйымдарындағы педагог қызметін бағалау құралдарын әзірлеу болып табылады. Қазіргі таңда педагогикалық қызметтің міндеттері заманауи талаптарға сай өзгеріске ұшырап, білім беру, тәрбиелеу, оқыту саласын өзіне қамтиды. Педагогикалық қызмет маңызды және динамикалық қатынастарды білдіретін іргелі компоненттерді қамтиды:

1. Білім алу (зерттеу, емтихандар және т.б. жүргізу);
2. Білім беру үрдісінде бар білімді оқыту;
3. Білімді тарату (оқулықтар шығару, ғылыми мақалалар жазу);
4. Оқушыларды тәрбиелеу;
5. Балалардың жеке тұлғасын қалыптастыру және дамыту.

Қазіргі жағдайдағы педагогикалық қызметтің негізгі мақсаты – педагогтің жеке мүдделерімен қатар, қоғамдық, мемлекеттік мүдделерді де серпінді әлеуметтік-экономикалық жағдайларда шығармашылық әлеуетін жүзеге асыруға қабілетті жан-жақты тұлғаны қалыптастыру.

Педагогикалық іс-әрекеттің өнімі деп – білім алушының моральдық-этикалық, эмоционалдық-семантикалық, пәндік, бағалау компоненттерінің жиынтығын бойына сіңіре отырып қалыптасқан жеке тәжірибесін айтуға болады. Бағалау - емтихан, есепке алу түрінде қорытынды аттестаттау және білім сынақтары бойынша жүргізіледі. Педагогикалық қызметтің нәтижесі оның негізгі мақсатының орындалуы ретінде интеллектуалдық және тұлғалық жетілдіруден, олардың жеке тұлға және оқу-тәрбие процесінің субъектісі ретінде қалыптасуынан көрінеді.

Орта білім беру тиімділігінің маңызды көрсеткіштерінің бірі – мектептегі оқу іс-әрекетінің қалай қызмет ететінін, дамитынын, оқушыларға және олардың үлгеріміне әсер ететін педагогтердің жетістіктерінің деңгейі деп білуге болады. Демек, білім сапасын арттырудағы әлеует деңгейі педагогтердің қызметін бағалау жүйесінің қаншалықты дұрыс құрылғанына байланысты болады. Мұғалімнің жұмысын әртүрлі көрсеткіштер арқылы сипаттауға болады. Мысалы: оқушылардың емтихан тапсыру нәтижелері бойынша; оқуға түскендігі мен мамандығы бойынша және түлектердің өмірінде белгілі бір нәтижелерге қол жеткізген түлектердің саны бойынша; олимпиадалар саны және әртүрлі

конкурстар мен жарыстардың жеңімпаздары бойынша; зерттеу жұмысының тиімділігі туралы және т.б. критерийлер бойынша бағалауға болады.

«Орта білім беру ұйымдарындағы мұғалімнің қызметін бағалау құралдарын әзірлеу» Мемлекеттік білім беру бағдарламасының талаптарына сәйкес әзірленген. Бұл әдістемелік нұсқаулықтың **негізгі мақсаты** әртүрлі пәндік салада жұмыс істейтін Қазақстан Республикасының педагогтерінің қызметін тиімді бағалау үшін, сондай-ақ олардың жеке дамуын есепке алу үшін қажетті бағалау құралдарын ұсыну болып табылады.

1. Педагог қызметін бағалаудың халықаралық тәжірибесі

Білім беру жүйесі – бұл адамның ықпалымен болатын және қоғамның динамикасына әсер ететін циклдік процесс. Білім сапасының өнімділігі білім беру бағдарламасымен тікелей байланысты. Бағдарламаның тиімділігіне мектептің физикалық ерекшеліктері, оның қоршаған ортасы, ата-аналардың профилі, әкімшіліктердің мектептерге қосқан үлесі, оқушының ерекшеліктері мен мұғалімнің ынтасы сияқты әртүрлі факторлар әсер етеді. Осы себепті білікті ұстазды даярлау және осы үрдістегі дамытушылық іс-әрекеттердің үздіксіздігін қамтамасыз ету жүйесінің сапасын арттырудың маңызды факторы болып табылады. Мұғалімнің жұмыс жасайтын ортасы мен тәжірибесінде қолайсыз жағдай болса, ол тиімді тәрбие мен білім бере алмайды. Мұғалім сабақта, ұстаздар бөлмесінде өзін ыңғайсыз сезінсе және мектеп директорына сенбесе онда ол білім алушыларға салауатты психологияны бере алмайды. Сондықтан да баланың сауатты да, тәрбиелі болуы үшін мұғалімнің психологиялық және әлеуметтік-экономикалық жағдайы қанағаттанарлық дәрежеде болуы тиіс. Мұғалімдердің еңбегі дұрыс бағаланып, басшылық тарапынан ынталандырылып отыруы керек.

Білім беру жүйесінің маңызды үш элементінің бірі және әсіресе бағдарламаны жүзеге асырушы мұғалім қызметінің оқу іс-әрекетіне әсері маңызды орын алады. Сондықтан білім беру үдерісіне тікелей әсер ететін мұғалімнің жұмысы білім сапасын арттыруда үлкен маңызға ие болмақ. Білім беру жүйесі үшін маңызды құндылыққа ие мұғалімнің жұмысын бағалау ғылыми негізде белгілі бір ұйымның үлес пен пайданы қамтамасыз ететін мақсаттары мен функцияларына сәйкес жүргізіледі. Мұғалімнің қызметін бағалау барлық мүдделі тараптардың қатысуын және мұғалім мамандығының жалпы құзыреттеріне сәйкес объективті критерийлер бойынша бағалауды қамтитын қызметті бағалау процесі арқылы мүмкін болады.

Мұғалімнің тұлғасы мен оның кәсіби деңгейі оқу-тәрбие үрдісінің сапалы болуының кепілі және нәтижеге тікелей әсер ететіні сөзсіз. Бұл пікірді ғалымдар да, саясаткерлер мен басқарушылар да қолдайды. Білім сапасы мен қорытынды нәтижеге көптеген факторлар әсер еткенімен, басқа факторлардың ішінде «мұғалім» факторы мен оның кәсіби құзыреттілігі өте маңызды үлеске ие екендігі белгілі.

Теориялық және эксперименттік зерттеулердің ішінде мұғалімнің кәсіби қызметін бағалау мәселесі ерекше орын алады. Бұл бағалаудың қажеттілігі білім беру жүйесі қызметкерлерін аттестаттау барысында, кәсіптік білім беру мен біліктілікті арттырудың бағыттары мен тақырыптарын жоспарлауда мұғалімнің жұмысындағы, оның оқушылармен және олардың ата-аналарымен қарым-қатынасындағы қиындықтарды анықтау және жою жұмыстарын жүргізуде туындайды.

Орта білімнің функцияларындағы сәтті немесе сәтсіз болуы қоғамның экономикалық, әлеуметтік және мәдени өміріне де әсер етеді. Жеке мектептердің немесе мемлекеттік мектептердің өз функцияларын толық орындай алуы осы

мекемелерде қызмет атқаратын мұғалімдердің жұмысына байланысты. Білім берудегі тиімділік пен өнімділікті өлшеу өте қиын, өйткені нәтижелер ұзақ мерзімді және көбінесе салыстырмалы түрде беріліп жатады. Білім берудің мақсаттары, білім берудегі жетістікті арттыратын элементтер және табыс критерийлері туралы келісім аз. Дегенмен, әлі де болса мұғалімнің жұмысын бағалау, білім берудегі кемшіліктер мен қателерді анықтау, проблемаларды анықтау, мұғалімдерді ынталандыру және болашақтың алдын алу шараларын қабылдау қажет.

Мұғалімнің тиімді жұмыс жасауын бағалаудың екі мақсаты бар. Олардың біріншісі – мұғалімнің еңбек өнімділігі туралы ақпарат алу, екіншісі – қызметкерлерге кері байланыс беру. Персоналдың еңбек өнімділігі туралы алынған ақпарат басқарушылық шешімдерді қабылдауға ықпал етсе, кері байланыс персоналға өз кемшіліктерін көруге және осы кемшіліктерді жоюға мүмкіндік береді. Мұғалімдерді бағалаудың негізгі мақсаты мұғалімді тұтастай қарастыру, оның жетістіктерін марапаттау, кемшіліктерін түзетуге мүмкіндік беру. Мұғалім еңбегін бағалау мәселесі – бағалаудың параметрлері мен критерийлерін, бағалау әдістері мен формаларын табу және оны білім беру тәжірибесіне енгізу болып табылады. Сондықтан да қазіргі таңда мұғалімдердің еңбегін бағалау жүйесі әлемдік деңгейдегі маңызды мәселелердің бірі болып отыр.

Уақыт өте келе мұғалімнің жұмысын бағалау процесі тиімді оқытудың не екенін анықтаумен бірге өзгерді, бұл ішінара оқушылардың оқуы үшін жауапкершілікке көбірек көңіл бөлумен байланысты. Осы жылдар ішінде тиімді оқыту көптеген жолдармен анықталды (Кэмпбелл , Кириакидес , Муйс және Робинсон, 2003; Ченг және Цуй , 1999; Cruickshank & Haefele , 1990; Good, 1996; Muijs , 2006) мұғалімдерді бағалау әдістері өзгерді және маңызды нәрсенің анықтамалары мен түсініктері қалай өзгерді.

Жақсы оқытудың маңыздылығы және оның оқушы жетістіктерінің бірден-бір маңызды мектеп факторы болуы мүмкін екендігі туралы жалпы келісім бар (Дарлинг-Хэммонд , 2000; Райт , Хорн және Сандерс , 1997), мұғалімнің жұмысын өлшеу қиын болып қалады, ішінара: тиімді мұғалім деген не туралы жалғасып жатқан пікірталас үшін.

Оқытудың тиімді көрсеткіштері бойынша зерттеулерге негізделген пікірталастарда Круикшанк және Haefele (1990) былай деп тұжырымдады: «Мұғалімдерді бағалаудағы үлкен проблема жақсы немесе тиімді оқытуды құрайтын нәрсе туралы келісімнің болмауымен байланысты » ¹.

Оқушылардың оқу үлгерімін арттыру үшін жоғары білікті және тиімді мұғалімдер қажет деген ортақ пікір бар, сонымен қатар жекелеген мұғалімдердің оқушылардың оқу жетістіктеріне ықпалын анықтауға қызығушылық артуда.

Қолданыстағы әдебиеттер мұғалімнің бағалауын тиімді білім беру жүйесінің маңызды құрылымдық бөлігі ретінде көрсетеді. Мысалы, Хэттидің білім беру араласулары мен оқушылардың жетістіктері бойынша 800-ден астам

¹Гое Л., Крофт А. Мұғалімнің тиімділігін бағалау әдістері. Ғылыми-тәжірибе туралы қысқаша // Мұғалім сапасының ұлттық кешенді орталығы. – 2009 ж.

мета-талдауының синтезінен (OECD, 2013) сыныптағы оқыту мен оқуды сындарлы бағалау оқушылардың жетістіктеріне бірден-бір тиімді араласу болып шығады.

Дамыған елдердегі мұғалім қызметін бағалау эволюциясының тарихи аспектісі

Бұрын мұғалімдік мамандық болып саналмайтын және кез келген пән бойынша жеткілікті білімі бар деп есептелген кез келген адам оны оқытуға құқылы болды (Марзано т.б т.б. , 2011). Ұстаздарды жұмысқа қабылдау және олардың қызметін бағалауды көбінесе көрнекті қайраткерлер жүргізді. Мұғалім кәсібі барған сайын күрделене түскендіктен және мұғалімдер барған сайын күрделі үміттерге тап болғандықтан, мұғалімдердің жұмысын бағалау және олардың кәсіби дамуына көмектесу міндеті тағайындалған бағалаушылардың назарына айналды. Нәтижесінде, бағалау үдерісіне аса байыпты түрде қаралып , қоғам құндылықтарымен қатар пәннен де, педагогикалық шеберліктен де хабардар мектептің бас мұғалімдеріне әдетте мұғалімдердің жұмысын бағалау жауапкершілігі жүктелді (Трейси , 1995).

19 ғасырда оқыту мен мұғалімді бағалауда елеулі өзгерістер болды. Оқыту мұғалімдерден табысқа жету үшін мұқият дайындалуды және үнемі кері байланыс алуды талап ететін қиын жұмыс ретінде қарастырылды (Марзано т.б т.б. , 2011). Бағалаудың көп бөлігі әлі де бақылау және сыныптағы бақылау түрінде болғанымен, басты назар моральдық құндылықтарға сәйкестігін тексеруден оқуды жақсартуға ауысты (Блумберг , 1985). 1800 жылдардың ортасында оқыту дағдыларына бұрынғыдан да көбірек мән берілді, бұл Марзано атап өткендей т.б ал . (2011): «мұғалім дағдыларын дамытуға кешенді көзқарасқа алғашқы қадам деп санауға болады».

Шинкфилд пен Стюфлбим (1995) мұғалімдерді бағалауға деген көзқарас «тұлғааралық қарым-қатынастардың маңыздылығын» түсінудің өсуіне байланысты «мұғалім мінез-құлқын бағалау және реттеу әрекеттері» деп атауға болатын нәрседен өзгергенін атап өтті. Бұл кезең ұстаздың дене бітімінің, сыртқы келбетінің сабақ беру сапасына еш қатысы жоқ екенін түсінумен де ерекшеленді. Оның орнына мұғалімдерді бағалауда оқытудың ерекшеліктеріне және оқушылардың оқуын жеңілдетудегі мұғалімдердің рөліне көбірек көңіл бөлу қажет болды. Бұл өзгеріс 20-шы ғасырдың бірінші онжылдығында (Боббит , 1912) өз жемісін берді, бұл кезде мектеп директорлары мұғалімдердің жұмысын оқушылардың өздерінің тиісті деңгейлерінің мақсаттарына қаншалықты қол жеткізе алатындығына қарай бағалай бастады.

1900 жылдардың бірінші жартысы білім беруде үстемдік еткен екі бәсекелес философияның соғыс уақыты болды (Марзано т.б т.б. , 2011). Бір жағында Джон Дьюи болды , ол оқу орындарында демократияны күшейтуге, жеке адамдар арасындағы бәсекелестікті азайтуға және өзін-өзі жетілдіруге көбірек көңіл бөлуге шақырды. Екінші жағынан, Фредерик Уинслоу Тейлор жұмыс күшінің өнімділігін дәл бағалау және өндірісті жақсарту үшін ғылыми өлшеу құралдарын жасау қажет деп санады. Марзано т.б ал . (2011) мұны

«мектептегі білімге ғылыми көзқарас, оның ішінде стандартталған сынақтарға қатты сену және әлеуметтік даму мен демократиялық құндылықтарға бағытталған көзқарас арасындағы тұрақты шиеленіс» деп сипаттады. Идеялардың бұл қарама-қайшылығы 20 ғасыр бойы өзінің қатысуын сақтап қалды және әлі күнге дейін білім берудің көптеген салаларына, соның ішінде мұғалімдерді бағалауға әсер етуді жалғастыруда (Ралстон , 2013).

1900 жылдардың екінші жартысы көптеген елдер үшін жаппай қаржылық және әкімшілік мәселелер кезеңі болды. Дегенмен, олардың жұмысын жақсарту үшін мұғалімдерді бағалау қажеттілігі әлі де айқын болды және мұғалімдерді бағалау өрісі кеңейе берді. Осы кезеңді белгілеген жетекші өзгерістердің бірі мұғалімдерді бағалаудың субъективті схемаларын эмпирикалық дәлелдермен расталған объективті зерттеулермен біртіндеп ауыстыру болды.

Мұғалімдерді бағалаудың сапасын жақсартуға бағытталған нақты әрекетке қарамастан, Вольф (1971) мұғалімдердің «кәсіби дағдылардың жоғарылауы, өзгерістерге икемділік және бағалауды қажет ететін сайлаушылар алдында есеп беру сияқты нәтижелі нәтижелердің» болмауына байланысты бағалауға қатысқысы келмейтінін айтты. хабардар болу керек» (Shinkfield & Stufflebeam , 1995, 14-бет).

Мұғалімдер мұғалімдерді бағалау үдерістеріне қатысудан алған шекті пайдаға да көңілі толмады. Дегенмен, Дарлинг-Хэммонд (1997) айтқандай, барлық мұғалімдер бағалануды қаламаған. Мұғалімдердің сыныптағы жұмысының сапасы да, олардың кәсіби даму іс-шараларына қатысуға дайындығы да олардың мұғалімдерді даярлауға дейінгі дайындық сапасымен тығыз байланысты болды (Дарлинг-Хэммонд және Янг, 2002).

Сонымен қатар, бірнеше зерттеулер оқыту сапасы белгілі бір дәрежеде мұғалімдердің жеке қасиеттері мен дағдыларына байланысты болуы мүмкін екенін көрсетті (мысалы, Brosh 1996; Namachek 1999; Koustelios 2001; McBer 2001).

Дегенмен, Хиберт айтқандай және Моррис (2012), әрбір мұғалімге үміткер жоғары сапалы мұғалім білімін алатынына және әрбір мұғалімнің жақсы оқытуға әкелетін жеке қасиеттері болатынына кепілдік беру мүмкін емес.

Бұл көптеген елдерді «мұғалімдерді аттестациялау мен лицензиялау стандарттарын, сонымен қатар мұғалімдер үшін осы стандарттарға сәйкес келетін-келмегенін бағалау мәселесін» анықтауға әкелді (Гурл т.б ал ., 2016, 11 б.).

Сонымен қатар, оқушылардың оқу үлгерімдерін салыстыратын халықаралық тестілердің көбеюі олардың осы сынақтардағы көрсеткіштеріне қанағаттанбаған елдерді білім беруде өзгерістер енгізу үшін реформаларды бастауға, студенттер мен мұғалімдерге арналған стандарттарды әзірлеуге және талпыныстарға көбірек көңіл бөлуге итермеледі. оқытуды кәсібилендіру (Гурл т.б т.б. , 2016).

Мұғалімдерді бағалау туралы біздің қазіргі түсінігіміз белгілі бір дәрежеде экономикалық жаһандану мен неолибералдық экономикалық идеологиямен қалыптасты (Ларсен , 2005).

Басқа оқу салаларындағы сияқты, білімге жаһандық нарықтық күштер әсер етеді және әкімшілік өкілеттіктері бар мүдделі тараптар олардың инвестициясы, қаржылық немесе басқа да тұрғыда оған тұрарлық па деген сұрақ қоя бастады. Ларсен (2005), керісінше, есептілікке негізделген мұғалімдерді бағалау үлгілері қазіргі танымалдығына қарамастан, «мұғалімдер арасында стрессті, алаңдаушылықты, қорқыныш пен сенімсіздікті арттырып, өсуді, икемділік пен шығармашылықты шектейді» және мұғалімдер әртүрлі мүдделі тараптар анықтаған талаптарды орындауға тырысады.

Озық елдерде қолданылатын концептуалды-категориялық аппарат

Мұғалімнің бағалауы – бұл кәсіби рөлге және анықталған және негізделген институционалдық мақсатқа қатысты [мұғалімнің] жұмысын және/немесе біліктілігін жүйелі түрде бағалау» (Стандарттар жөніндегі бірлескен комитет Тәрбиелік бағалау, 2009).

Мұғалімдерді бағалау тұжырымдамаларының белгілі бір ортақ сипаттамалары бар (Liu, 2011). Біріншіден, мұғалімнің бағалауы жүйелі процесс, яғни ол мақсатты, дайындықты қажет етеді және күтілетін нәтиже болады. Екіншіден, жинақтау құралдары мен жиналған деректер түрі әр түрлі болуы мүмкін болса да, мұғалімдерді бағалауға арналған деректерді қатаң әдістер арқылы жинау және талдау қажет. Сонымен қатар, мұғалімдерді бағалау мұғалімдердің күткенге қарсы қалай жұмыс істейтіні және жақсырақ жұмыс істеу үшін не істеу керектігі туралы түсінік беру арқылы олардың жеке және кәсіби дамуын жақсартуға бағытталған.

Дәстүрлі түрде мұғалімнің жұмысы оқушылардың жетістіктеріне қаншалықты әсер еткеніне мұғалімнің жұмысы байланысты болды (Makkonen, Tejwani, & Venkateswaran, 2016; Prince). т.б ал., 2009; Ривкин, Ханушек және Кайн, 2005). Дегенмен, Little et al. (2009) оқушылардың үлгерімі білім берудің маңызды аспектісі болғанымен, оны мұғалімнің тиімділігін зерттеудегі негізгі рөл ретінде қарастырмау керек деп тұжырымдаған.

Брукфилд (1995) сол сияқты студенттердің кері байланысы негізінде оқыту сапасын бағалау оқыту сапасын әлсіретуі мүмкін екенін атап өтті, өйткені оқу әрқашан сезімдерге, алаңдаушылықтарға, алаңдаушылық пен көңілсіздікке толы болады және көбінесе студенттерден өздерінің жайлылық аймағынан шығуды талап етеді.

Оның алдыңғы жұмысына сүйене отырып (Го, Белл және Литл, 2008), Литл және ал. (2009) әрбір тиімді мұғалімде болуы керек белгілі бір сипаттамалар бар екенін ұсынады, мысалы, студенттерге болашақ көзқарасын белгілеуге көмектесу және оларды осы мақсатта қолдау, оқу үлгерімі тұрғысынан оң нәтижелерге ықпал ету, оң көзқарастарды дамыту және әлеуметтік жеңілдіктер алу. ., әртүрлі ресурстарды пайдалану және әріптестермен бірлесіп жұмыс істеу.

Мұндай сипаттамалармен қатар, мұғалімнің тиімділігінде шешуші рөл атқаратын басқа да ескертпелер бар, олар сынып мөлшері, оқушылар саны және техникалық қабілеттілік сияқты сынып сипаттамаларын, сондай-ақ жынысы, жасы, білім беру және әлеуметтік экономикалық фон (Pagani & Seghieri, 2002).

Мұғалім жұмысының қалай анықталғаны оның қалай түсінілетініне және өлшенетініне әсер етеді және білім беру саясатын құруға әсер етеді. Тар мағынада мұғалімнің тиімділігі мұғалімнің стандартталған жетістіктер сынақтары бойынша оқушылардың үлгерімімен өлшенетін оқушылардың оқуын жақсарту қабілетін білдіреді. Бұл оқу қабілетінің маңызды аспектілерінің бірі болғанымен, мұғалім тиімділігінің толық және сенімді өлшемі емес.

Мұғалімнің тиімділігін өлшеудің бірнеше мәселелері бар:

– Оқушыларды оқытуға мұғалімдер ғана жауапты емес. Жеке мұғалім үлкен әсер ете алады; дегенмен, оқушының оқуын бір ғана мұғалімнің іс-әрекетіне жатқызуға болмайды – оған көптеген әртүрлі факторлар әсер етеді. Оқыту процесінде басқа мұғалімдер, құрдастар, отбасы, үй ортасы, мектеп ресурстары, қоғамдастық қолдауы, көшбасшылық және мектеп климаты маңызды рөл атқарады.

– Консенсус инновацияны өлшеуге емес, зерттеуге түрткі болуы керек. Өлшеу үрдістеріне жаңа құралдар мен технологиялардың дамуы әсер етуі мүмкін. Бұл «құрал ережесі» деп аталады: егер адамда тек балға болса, кенеттен әрбір мәселе шегеге ұқсайды (Минцберг , 1989). Студенттердің үлгерімін жекелеген мұғалімдермен байланыстыратын деректердің көбеюі және осы деректерді талдаудың жаңа статистикалық әдістері оқушының жетістіктері өлшемдерін пайдалана отырып, мұғалімнің жұмысын өлшеуге баса назар аударуға ықпал етуі мүмкін (Друри және Доран , 2003; Хершберг , Саймон және Лиан . -Крюгер , 2004). Бұл, өз кезегінде, мұғалімнің тиімділігінің неғұрлым тар анықтамасына әкелуі мүмкін. Оның орнына алдымен маңызды аспектілер мен оқу нәтижелерін анықтау керек; онда анықталған нәрсені өлшеу үшін әдістерді пайдалану немесе жасау керек. Басқаша айтқанда, мәселені анықтап, содан кейін құралдарды тандаңыз.

– Сынақ нәтижелері олар бере алатын ақпаратпен шектелген. Кейбір тестілеуден өтпеген тестілеушілер мен студенттердің белгілі бір топтары үшін ақпарат қолжетімді емес. Сондай-ақ, мұғалімнің тиімділігін оқушы жетістіктеріне негіздеу оқушының басқа маңызды нәтижелерін есепке алмайды. Оқушылардың жетістіктері мұғалімнің мектепте қауіп тобындағы оқушыларды ұстауда немесе қамқорлық ортасын құруда қаншалықты табысты екенін көрсетпейді. Бұл әдіс стандартталған тестілеуден алынған деректерден басқа оқушының өсуі туралы қосымша ақпарат бермейді. Стандартталған тестілеу бастауыш мектепте, арнайы білім беруде немесе тексерілмеген пәндерден (мысалы, өнер және музыка) кім сабақ беретіні туралы ақпаратты бере алмайды. Ол бірлесе сабақ беретін мұғалімдердің тиімділігін бағалай алмайды және мұғалімдердің мектептің немесе жалпы ауданның тиімділігін арттыруға сабақтан тыс қосқан үлесін көрсетпейді.

– Оқыту - бұл орташа өнімділіктен жоғары. Көрнекті зерттеушілер мұғалімнің тиімділігінің анықтамалары формальды академиялық мақсаттармен қатар оқушылардың әлеуметтік дамуын қамтуы керек деген идеяны алға тартты (Brophy & Good, 1986; Campbell , Kyriakides , Muijs , & Robinson, 2004). Оқушының ой-өрісін, ынтасын, өзіне деген сенімділігін арттыру оқуға да ықпал

етеді. Егер тиімді оқыту тұжырымдамасы оқушының жетістігімен шектелетін болса, бұл факторларды ажырату мүмкін болмайды. Педагог сабақ уақытын тек тест тапсыру дағдыларына және тестке дайындық әрекеттеріне арнағандықтан тиімді деп бағаланды ма? Әлде өз сыныбында оқушы жетістіктерінің өсуі оқушыларды қызықтыратын, оқуға ынталандыратын және болашақ табысқа дайындайтын кең, бай оқу бағдарламасын шабыттандырған, сауатты оқытудың нәтижесі болды ма? Мұғалімнің бағалауы бірінші тәсілді екіншісінен ажырата білуі керек.

Осы сындарды ескере отырып, мұғалімнің тиімділігіне кеңірек және жан-жақты анықтама беру қажет. Goe , Bell, & Little (2008) ұсынған келесі бес нүктелік анықтама өлшеу күштерін мұғалім қызметінің бірнеше құрамдастарына шоғырландыруға арналған.

Зерттеу синтезі мұғалімдердің тиімділігіне қатысты зерттеулерді, саясаттарды және стандарттарды талдау нәтижесінде жасалған мұғалім тиімділігінің бес тармақты анықтамасын береді. Мұғалімнің тиімділігінің анықтамасы мыналардан тұрады:

– Тиімді мұғалімдер барлық студенттерге үлкен үміт артады және студенттерге қосылған құн немесе басқа сынақ негізіндегі өсу көрсеткіштері немесе балама шаралар арқылы өлшенетіндей білім алуға көмектеседі.

– өзін-өзі тиімді ету және бірлескен мінез -құлық сияқты оқушылардың оң академиялық, оқу және әлеуметтік нәтижелеріне ықпал етеді .

– Тиімді мұғалімдер қызықты оқу мүмкіндіктерін жоспарлау және құрылымдау үшін әртүрлі ресурстарды пайдаланады; студенттердің үлгерімін формальды түрде қадағалау, қажетінше оқуды бейімдеу; және бірнеше дәлелдер көздерін пайдалана отырып, оқуды бағалау.

– Тиімді мұғалімдер жан-жақтылық пен азаматтықты бағалайтын балабақшалар мен мектептердің дамуына үлес қосуда.

– Тиімді мұғалімдер басқа мұғалімдермен, әкімшілермен, ата-аналармен және білім беру саласының мамандарымен оқушылардың жетістіктерін, әсіресе ерекше қажеттіліктері бар және үлгермеу қаупі жоғары студенттердің жетістігін қамтамасыз ету үшін ынтымақтасады (Гое т.б ал ., 2008, 8 б.).

Шет елдердің тәжірибесі

ЭЫДҰ

Мұғалімнің жұмысын бағалау мұғалімдердің «құзыреттері мен өнімділігі туралы бағалау және/немесе кері байланыс жасау үшін» ресми бағалауын білдіреді (ЭЫДҰ, 2013).

Мұғалімнің бағалауы жоғары реттелетін процедуралары бар орталықтандырылған ұлттық жүйелерден бастап мектептерде автономды түрде әзірленген тәсілдерге дейінгі көптеген нысандарды алуы мүмкін.

Қатысқан субъектілер мен әдістер білім беру жүйесінде әр түрлі, сонымен қатар мұғалімдерге әсер етеді.

Білім беру жүйелеріндегі типтік мысалдарға сынақтан кейінгі нәтижелерді бағалау, білікті мұғалім ретінде тіркелу (мысалы, ұлттық емтихандар немесе құрдастар комитеттері арқылы), тұрақты бағалау (мысалы, мектеп директоры)

және жоғары білімді анықтауға негізделген марапаттау схемалары жатады. - орындаушы мұғалімдер (ЭЫДҰ, 2013).

Алдыңғы қатарлы шет елдердің халықаралық тәжірибесі мұғалімдердің қызметін бағалау бірнеше маңызды функцияларды атқаратынын көрсетеді. Біріншісі талап етілетін стандарттарға немесе ұсынылған тәжірибелерге сәйкестікті қамтамасыз етуге бағытталған сапаны қамтамасыз ету құралы болуы мүмкін. Екіншіден, бұл мұғалімдерге олардың оқыту тәжірибесіндегі күшті және әлсіз жақтарын талдауға және жақсарту бағыттарын анықтауға мүмкіндік береді. Үшіншіден, ол мансаптық өсу мен кәсіби дамуды қоса алғанда, ұйымдық шешімдер қабылдау үшін мектептерге, мұғалімдерге және мемлекеттік мүдделі тараптарға маңызды ақпарат бере алады (Isoré , 2009; Paray , 2012). ЭЫДҰ (2020), TALIS 2018 нәтижелері (II том):

Оқытуға қатысатын елдер мен экономикалар арасында және Learning International Survey (TALIS) 2013 жылы бағаланған мұғалімдердің көпшілігі бұл процестер олардың оқыту тәжірибесінде оң өзгерістерге әкелгенін хабарлады (ЭЫДҰ, 2014).

Дегенмен, көптеген мұғалімдер сонымен қатар кері байланыс пен бағалау оқытуға аз әсер ететінін және әрқашан ең жақсы мұғалімдердің ең көп мойындалғанын айта бермейтінін хабарлады (ЭЫДҰ, 2014).

Зерттеулерге сәйкес, мұғалімдерді бағалау жүйесінің жетістігі белгілі бір шарттарға байланысты болады:

– Мектеп директорлары, басқа бағалаушылар мен мұғалімдер бағалау процедурасының әртүрлі кезеңдеріне (дәлелдемелерді дайындау және ұсыну, кездесулер, бақылау) жеткілікті уақыт бөлуі керек (Исоре , 2009; Дженсен және Рейхл , 2011).

– Бағалаушылардың педагогикалық білім мен бағалау әдістері тұрғысынан да қажетті тәжірибесі болуы керек, ал мұғалімдер бағалау нәтижелеріне жауап беруге және пайдалануға дайын болуы керек (Дарлинг-Хэммонд , 2013; ЭЫДҰ, 2013).

– Мұғалімдерді бағалау жүйелерін бағалаушылар да, мұғалімдер де дұрыс және сенімді деп қабылдауы керек (Лилледжорд және Борте , 2019; Радинггер , 2014).

ЭЫДҰ елдері бойынша орта есеппен мұғалімдердің аз ғана бөлігі (7%) мұғалімдер ешқашан бағаланбайтын мектептерде жұмыс істейді. Дегенмен, кейбір елдерде бұл үлес әлдеқайда жоғары, мысалы Финляндияда (41%), Италияда (36%) және Испанияда (25%).

Бағалауды көбінесе директор немесе мектеп басшылығының басқа мүшелері жүргізеді. 2018 жылы ЭЫДҰ бойынша орта есеппен мұғалімдердің 64%-ы мектеп директорлары әр мұғалімді жыл сайын бағалайтын мектептерде және 51%-ы мектеп басшылығының басқа мүшелері жыл сайынғы бағалау жүргізетін мектептерде жұмыс істейді.

Бұл таңқаларлық емес, өйткені, әдетте мектеп деңгейінде ұйымдастырылатын өнімділікті басқарудың бір бөлігі ретінде тұрақты жұмысты

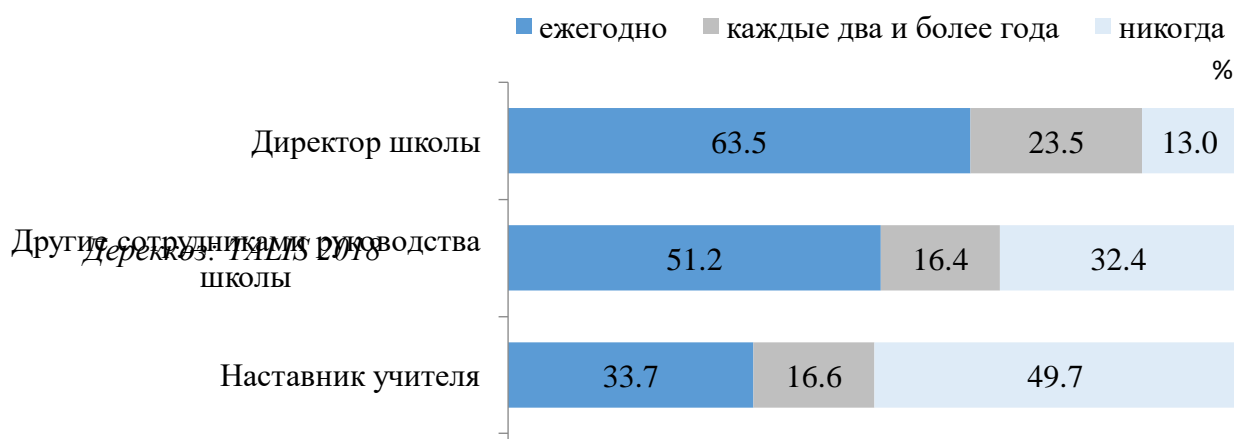
бағалау ЭЫДҰ Білімді бағалау шолуына (OECD, 2013) қатысатын барлық елдерде мұғалімдерді бағалаудың ең кең таралған түрі болып табылады.

Басқа көздерден алынған бағалаулар азырақ кездеседі. Мұғалімдердің шамамен 34%-ы жыл сайынғы бағалауды мұғалім тәлімгері жүргізетін мектептерде жұмыс істейді, ал осыған ұқсас үлес (31%) жыл сайынғы бағалауды басқа мұғалімдер жүргізетін мектептерде жұмыс істейді. Пікір алмасу формативті бағалаудың пайдалы құралы бола алады, өйткені тәжірибелі мұғалімдер өздерінің жалпы және арнайы педагогикалық білімі мен тәжірибесін құрбыларына берген кеңестерінде пайдалана алады. Сонымен қатар, мұғалімдер өз құрдастарының жағдайын түсінуге жақсы жағдайға ие және олардың кеңестеріне лайықты жауап бере алады (Goldstein, 2007; Isoré OECD, 2009; ЭЫДҰ, 2013). Дегенмен, тәлімгерлердің бағалауы олардың нақты рөліне байланысты кейбір қиындықтарды тудырады. Мысалы, егер бұл тәлімгерлер ресми бағалауда рөл атқарса, жаңадан бастаған мұғалімдер өздерінің тәлімгерлерінің әлсіз жақтарын мойындағысы келмеуі мүмкін (OECD, 2013).

Соңында, мұғалімдердің тек 20%-ға жуығы әр мұғалімді жыл сайын сыртқы тұлғалар немесе органдар (мысалы, инспекторлар, муниципалды өкілдер немесе аудандық/құқықтық органдар) бағалайтын мектептерде жұмыс істейді. Сыртқы көздерден алынған бағалау мектеп басшылығының немесе бір мектепте жұмыс істейтін басқа құрдастардың бағалауына қарағанда объективті және субъективті емес деп қабылдануы мүмкін. Дегенмен, сыртқы көздерден бағалау көптеген адамдар немесе ұйымдарды тарта отырып, әртүрлі нысандарда жүзеге асырылуы мүмкін екенін атап өткен жөн. Бұл жалпы қорытынды жасауды қиындатады. Мысалы, бұған статистикалық бағалау үлгілерін енгізетін мектеп аудандары (Darling-Hammond, 2015) немесе басқа мектепте жұмыс істейтін пән мұғалімдері кіруі мүмкін (McIntyre and Hobson 2016).

Бірнеше көзқарастың болуы мұғалімнің бағалауын сенімдірек және сенімді етеді (OECD, 2013). ЭЫДҰ елдері бойынша орта есеппен мұғалімдер бағалау үшін бес көздің үштен астамы пайдаланылатын мектептерде жұмыс істейді. Тек Италия мен Финляндияда (көптеген мектептерде баллдар жоқ) дереккөздердің орташа саны екіден аз. Шанхай, Қытай, бағалау үшін пайдаланылатын ең жоғары көздердің біріне ие болуымен ерекшеленеді және мектептердегі мұғалімдердің үлесі ең жоғары білім беру жүйелерінің бірі болып табылады, мұнда әр мұғалімді жыл сайын директор, мектеп басқару тобының басқа мүшелері, басқарма мүшелері бағалайды. мұғалім тәлімгері және басқа мұғалімдер.

Сурет 1. Директорлары мұғалімдерінің ресми түрде келесі жиілікте бағаланатынын мәлімдеген орта буын мұғалімдерінің үлесі (ЭЫДҰ орташа көрсеткіші 30)



2013 және 2018 жылдар аралығында аттестациядан өтпеген мектептердегі мұғалімдер үлесінің елеулі өзгерістері осы кезеңнің басында бұл үлес 20%-дан асқан барлық 4 елде байқалды: Финляндия (+15 пайыздық тармақ), Испания (-12 пайыздық тармақ), Исландия (-13 пайыздық пункт) және Италия (-34 пайыздық тармақ). Сонымен қатар, бұл үлес Норвегияда (+9 пайыздық тармақ) және Жапонияда (+5 пайыздық тармақ) айтарлықтай өсті.

Кейбір білім беру жүйелерінде өзара бағалауды жиірек пайдалану үрдісі байқалды. 2013 және 2018 жылдар аралығында мұғалімдерді тәлімгері немесе басқа мұғалімдер жылына кемінде бір рет ресми түрде бағалайтын мектептердегі мұғалімдердің үлесі 8 білім беру жүйесінде айтарлықтай өсті (сонымен қатар 3 білім беру жүйесінде айтарлықтай төмендеді).

Ешқашан бағаланбайтын мұғалімдерде маңызды кері байланыс арнасы, соның ішінде тиімді кері байланыс болмауы мүмкін. Сонымен қатар, мұғалімнің өзіндік тиімділігі мектепте кері байланыс немесе кері байланыс мәдениетінің болмауынан зиян келтіруі мүмкін (Честер және Бодин, 1996; Факлер және Малмберг, 2016).

Бұл айнымалы үшін регрессиялық нәтижелер тек 13 ел мен экономика үшін қол жетімді, бірақ олар мектептерде бағалау процедуралары жоқ жұмыс істейтін мұғалімдер Бельгияда ғана өзін-өзі тиімді етуде айтарлықтай төмен балл жинайтынын көрсетеді. Керісінше, мектептерде бағалау процедуралары жоқ жұмыс істейтін мұғалімдер сауалнама алдындағы 12 ай ішінде алған кері байланыс Альбертада (Канада), Австрияда, Болгарияда, Жапонияда, және Мексика (Болгария үшін коэффициент маңызды, бірақ керісінше белгі бар, бұл олардың кері байланыстың оң әсерін хабарлау ықтималдығын білдіреді).

Түркия. Шетелдік тәжірибелерге сүйенетін болсақ, Түркия мемлекетіндегі педагогтердің дәрежесін және табыс деңгейін анықтау үшін Ұлттық білім министрлігінің инспекторлары тарапынан тексеру жүргізу арқылы бағаланады. Бұл жұмыстар сабақтарды тамашалау, сабақ жоспары мен сабақтың өтуін салыстыру, сыныпта ұйымшылдық пен тәртіптің қамтамасыз етілгендігін тексеру арқылы жүргізіледі.

Түркияда мемлекеттік мектептердегі мұғалімдерге қарағанда, жеке меншік мектептерде мұғалімдерді бағалау маңыздырақ болып қабылданады және оқушылар мен ата-аналарды қамтитын бағалау жүйесі қолданылады. Екінші жағынан, мұғалімдердің табыс деңгейі жеке сабақтардағы емтихан нәтижелеріне қарай шешіледі. Осыдан шығатын қорытынды: орта білім беретін оқу орындарында мұғалімдердің қызметін бағалаудың жеткіліксіздігін байқалады. Осы себепті қазіргі таңда, Түркияда орта білім беру мекемелерін біртұтас ретінде қарастырып, оның қызметін бағалау жүйесін құрып, тәжірибеге енгізілуде.

Сингапур. Келесі шетелдік тәжірибеге мысал ретінде Сингапур елін алып қарасақ. Сингапурдың білім беру жүйесі әлемдегі ең жақсы жұмыс істейтін жүйелердің бірі ретінде халықаралық деңгейде мойындалды. МакКинсидің 10 үздік мектеп жүйесіне жүргізген зерттеуі маңызды үш факторды анықтады: 1)

толық адамдарды мұғалім болуға тарту; 2) оларды педагог ретінде дамыту; 3) жүйені әрбір бала үшін ең жақсы нұсқаулық ретінде қамтамасыз ете алуы. Педагогтің сапасы шәкірттерінің ең жоғарғы жетістіктерімен бағаланады және сол арқылы мұғалімдерге инвестицияланған ең тиімді мектеп жүйелерінде қызмет етуге мүмкіндік туады.

Сингапур мұғалімдерді халықаралық салыстырулар бойынша ғана таңдап қоймайды, сонымен қатар іс жүзінде өзінің оқытушылық қабілеті мен оның білім берудегі табысының нәтижесіне қарай таңдалады. Сингапурда мұғалімдерді даярлаудың бір ғана бағдарламасы бар, ол Ұлттық білім беру институты (ҰББИ). Сингапурдағы білім мекемелері Білім министрлігімен тығыз жұмыс жасай отырып, ҰББИ министрлік әзірлеген стандарттар мен бағдарламаларды мектеп қажеттіліктеріне сәйкестендіріп мұғалімдердің бастапқы білім беру бағдарламаларының, жоғары білім және кәсіби даму ұсыныстарының оқу жоспарын әзірлейді. Сонымен қатар, Сингапурде министрлік білім беру қызметінің кәсіби дамуы және мансабын құрды (Edu-Pac). Бұл бағдарламаны одан әрі жақсарту үшін білім министрлігі жас мұғалімдердің қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатында өсу, тану, мүмкіндіктер және әл-ауқат (Growth, Recognition, Opportunities, and Well-being (GROW) қоры құрылды². Бұл қор 12 жасқа толмаған балалары бар мұғалімдерге толық емес жұмыс күнімен сабақ беруге және кемінде алты жыл тәжірибесі бар мұғалімдер үшін кеңейтілген, жартылай ақы төленетін демалыс мүмкіндіктерін пайдалануға мүмкіндік береді.

Сингапур барлық мұғалімдерге жыл сайын 100 сағаттан астам қосымша тренингтер мен курстарға қатысуға мүмкіндік береді. Мұғалімдер бұл сағаттарды білім алушылармен жақсы жұмыс істей алуы үшін оқу шеберлігімен қатар мазмұндық білімдерін жетілдіру үшін пайдаланады. Әрбір мектепте мұғалімнің қажеттіліктері мен мектеп мақсаттарына бағытталған мұғалімнің жеке дамуын ұйымдастыратын персонал әзірлеуші бар. Шығармашылық пен инновацияға баса назар аудара отырып, кәсіби даму мұғалімдерге инновациялық тәжірибелер мен ХХІ-ғасырдың дағдыларын енгізуге көмектесуге бағытталған. Сингапурде мұғалімнің жолын таңдаған сынып мұғалімдері өз мектебіндегі мұғалімдер қауымдастығының жетілдірілген мүшесі бола алуы үшін олардың педагогикалық дағдыларын, кәсіби мүмкіндіктері мен құзыреттерін үздіксіз жетілдіруге белсенді түрде ынталандырылады.

Мұғалімнің жоғары сапалы жұмыс күші кездейсоқ немесе мұғалімге деген мәдени құрметтің нәтижесінде пайда болмайды, бұл ойластырылған саясат таңдауының нәтижесі. Сингапурде мұғалімдер мен директорларды таңдау, оқыту, өтемақы төлеу және дамытудың кешенді жүйесі бар.

Бұл жүйенің негізгі элементтері:

1. **Жұмысқа қабылдау** - Білім министрлігі орта мектеп бітірушілерінің үштен бір бөлігінен болашақ мұғалімдерді мұқият таңдайды. Білім саласында қаншалықты академиктердің көп болғаны өте маңызды, бірақ мамандыққа және әртүрлі студенттік құрылымдарға қызмет көрсетуге деген адалдық жоғары дәрежеде бағаланады. Мұғалімдер

² <https://kappanonline.org/singapore-chooses-teachers-carefully-sclafani/>

оқыту кезінде мұғалім жалақысының 60%-ына тең стипендия алады және кемінде үш жыл ұстаздық етуге міндеттенеді.

2. **Тренинг** - барлық мұғалімдер Сингапурдың оқу бағдарламасы бойынша Наньян технологиялық университетіндегі елдің Ұлттық білім беру институтында оқуға түсу кезіндегі білім деңгейіне байланысты диплом алады. Институт пен мектептер арасында тығыз жұмыс байланысы бар, мұнда шебер ұстаздар бірнеше жылдар бойы әрбір жаңа мұғалімге тәлімгерлік етеді.
3. **Өтемақы** - мұғалімдердің жалақысы уақыт өте келе кейбір басқа мамандықтар сияқты өспейді, бірақ мұғалімдердің басқа рөлдерді атқаруына көптеген мүмкіндіктері болады.
4. **Кәсіби даму** - Мұғалімдер жылына 100 сағат біліктілігін арттыруға құқылы. Бұл бірнеше жолмен жүзеге асырылуы мүмкін. Ұлттық білім беру институтындағы курстар пәндік және педагогикалық білімге бағытталған және жоғары дәрежелерге жетелейтін курстар ұйымдастырылады.
5. **Өнімділікті бағалау** - Сингапурдегі кез келген басқа мамандық сияқты, мұғалімдердің жұмысы жыл сайын бірқатар адамдармен және көптеген өлшемдер бойынша бағаланады, соның ішінде олардың қарамағындағы барлық студенттердің академиялық және мінез-құлық дамуына қосқан үлесі, ата-аналармен және қоғамдастық топтарымен ынтымақтастығы және олардың қосқан үлесі маңызды болып саналады.
6. **Мансаптық даму** - үш жыл сабақ бергеннен кейін мұғалімдер жыл сайын үш түрлі мансап жолына – шебер мұғалім, оқу жоспары немесе зерттеу бойынша маман немесе мектеп басшысы, әрқайсысының жалақысы көтерілетін әлеуеті бар-жоғын анықтау үшін бағаланады. Мектеп көшбасшысы болу әлеуеті бар мұғалімдер орта буынға ауысады және оларды жаңа рөлдерге дайындау үшін тренингтен өтеді.³

Мәдениет пен контекст әрқашанда маңызды. Сингапур шағын және орталықтандырылған білім жүйесі бар мемлекет. Бұл мемлекет Ұлттық білім беру институты мен мектептер арасында жақсы байланыс пен ортақ көзқарастың арқасында білім жүйесін дамытып отыр. Сингапур өз жүйесін басқа елдердің озық тәжірибелерін зерделеу арқылы дамытқаны сияқты, енді басқа елдер де Сингапурдың білім беру жүйесін үлгі ретінде қолдануда.

Сонымен қатар, Сингапурде мұғалімдерді бағалау жыл сайынғы өтетін аттестаттау жүйесі бойынша жүзеге асырылады. Аттестаттау нәтижесінде мұғалім қорытынды баға алады. Бағалау жүйесі әріптік, яғни А, В, С, D, E әріптері арқылы бағаланады. Мұғалімдердің көпшілігі С (орта) деген бағаны жиі алады және бұл баға мұғалімдердің келесі жылы алатын айлығының көлеміне де тікелей әсер етеді екен. Бұл дегеніміз аттестаттаудың қиын деңгейде өтетіндігін білдіреді.

1-Кесте. Бағалау жүйесінің мәні

³ <https://asiasociety.org/global-cities-education-network/how-singapore-developed-high-quality-teacher-workforce>

A	Барлық талаптардан жоғары
B	Көптеген талаптардан жоғары
C	Кейбір талаптардан жоғары
D	Талаптарға сәйкес жоғары емес
E	Талаптарды қанағаттандырмайды

1-Сурет. Сингапурде мектеп мұғалімін біліктілігін көтеретін аккредиттеу процесінің схемасы



Қазіргі таңда Сингапур сияқты озық білім беру жүйесімен танылып келе жатқан тағы бір ел бар ол – **Финляндия**.

Финляндия. Оқыту әр қоғамда әртүрлі дәрежедегі құрметпен байланысты болады. Бұрын мұғалімдік кәсіп ретінде қарастырылмаған және белгілі бір пән бойынша біршама білімі бар кез келген адам мұғалім бола білген. (Марзано, 2011) Мұғалімдерді дайындау және олардың жұмысына қатысты үкім шығаруды көбінесе белгілі бір ұйымдар жүзеге асырады. Мұғалім кәсібі күрделене түскен сайын мұғалімдерді де көптеген қиындықтарға тап болғандықтан, мұғалімдердің тиімділігін бағалау және олардың кәсіби дамуына көмектесу міндеті де маңызды мәселе болды. Көптеген зерттеулердің нәтижесінде мұғалімдерді бағалау үдерісіне аса байыпты қарау басталды және педагогикалық шеберліктен хабары бар мектептің директорларына мұғалімнің қызметін бағалау жауапкершілігі жүктелді. (Трейси 1995).

Финляндиядағы мұғалімдердің әртүрлі жастағы оқушылармен жұмыс жасау тәсілі Финляндия Этика кеңесімен Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы мен Балалар құқықтарының декларациясының қағидаттарына сәйкес келетін этикалық принципіне сай анықталады. Бұл ережелер

Финляндияның Білім министрлігі мен Ұлттық білім беру кеңесі белгілеген бастауыш және орта мектептерге арналған оқу бағдарламалары мен заңдарының негізінде тағайындалады. (Board of Ethics in Finland, 2010).

Финляндияда мұғалімдерді мектептер мен жергілікті билік органдары жалдайды және олар муниципалитеттермен байланысты мемлекеттік қызметші ретінде жұмыс істейді. Мұғалімдердің кәсіби шеберлігі үздіксіз кәсіби даму іс-шаралары арқылы дамып, жаңартылып отырады. Финляндия қоғамында мұғалімдер өзін-өзі тәрбиелеуге міндетті емес, олардың педагогикалық және мазмұндық сараптамасы оқу орнын бітіргеннен кейін қадағаланбайды. Дегенмен, ұлттық ұжымдық шартқа сәйкес әрбір мұғалім үш оқу күніне қатысуы тиіс. Бұл күндер мұғалімдердің өзін дамытуына, оқуына және жұмыс жоспарын жасауға арналады.

2-Сурет. Финляндия мектептеріндегі мұғалімдері бағалау рәсімі



Мұғалімдерді бағалаудың тиімділігін бағалағыштар мұғалімдерді критерийлерге сәйкес бағалаудың білімі мен дағдыларын қандай деңгейде меңгергеніне, сонымен қатар мұғалімдердің әрі қарай даму үшін бағалау нәтижелерін қолдану қабілетіне тікелей байланысты. Бағалау саласында дағдылар мен білімдердің дамыту үшін ұзақ уақыт кетеді.

Финляндияда мұғалімнің жұмысы басқа аспектілерден (оқушылар, мектептер, білім беру жүйесі) бөлек бағаланады. Мұғалімдердің жеке даму жоспары негізінде мұғалімдердің өздері дайындайтын кезеңдердегі жетістіктері бағаланады, ал егер мұғалім пән мұғалімі болса, оның оқыту саласының тиімділігі де қоса бағаланады. Мұғалімдерді Финдік бағалау саясаты есеп

беретін бағалау үлгісімен салыстырғанда ерекше сипаттамаларға ие ⁴. Біріншіден, бағаланатын бірлік – оқушы жетістіктері мен мектеп үлгерімімен бағаланудан басқа, фин мұғалімдері жеке даму жоспары негізінде өздерінің жеке жетістіктерімен де бағаланады. Екіншіден, мектеп басшыларының кері байланысты бағалауы. Үшіншіден, бағаланған аспектілер өткен жылдың нәтижелері мен жетістіктеріне емес, жаңа оқу жылына арналған жеке даму жоспарлары мен диалогтарға назар аударылады. Төртіншіден, бағалау технологиясы – формативті кеңес беру. Мұғалімдер арасында кәсіби кеңес беру мен кәсіби деңгейде диалогтар өткізу. Бесіншіден, Финляндиядағы мұғалімдерді бағалаудың негізгі мақсаты мұғалімдердің кәсіби дамуын жеңілдету мүмкіндігі ретінде мұғалімнің бағалануын пайдалану мүмкіндігін беру болып табылады. Мұғалімнің бағалауы кәсіби білім беру қауымдастығын құру құралы ретінде де қарастырылады. Мұғалімдерді бағалаудың ұлттық деңгейде реттелетін хабарламалар жоқ, бірақ кәсіподақтар мұғалімдер мен муниципалитет арасындағы келісім-шарт бойынша мұғалімдерді бағалау бойынша нұсқаулықтар береді. Сонымен қатар, директорлар мен мектеп кеңестері нұсқаулықтарды қалай пайдалану керектігін өздері шешеді⁵.

АҚШ. Әр елдің педагогикалық қызметкерлердің жұмыстарын бағалау түрі әртүрлі жолмен шешіледі. Әлемдік алып мемлекеттердің бірі Америка Құрама Штаттарында (АҚШ) педагогтердің жұмысын бақылау және бағалау – инспектор мен мектеп директорлары тарапынан жүзеге асырылады. АҚШ-та мектеп директорлары әрбір педагогтің сабағын жеке бақылап, бағалайды. Бұл оған әрі педагогті бағалауға әрі оқушылардың мұғалімге деген қарым-қатынасын анықтауға мүмкіндік береді. Америка сарапшыларының пікірінше, педагогикалық ұжымды бағалау келесі мақсаттарға қол жеткізу үшін жүргізілуі қажет:

1. Белсенді немесе кәсіби емес педагогтерді анықтау;
2. Педагогтердің жалақысын көтеруге және жоғарылату;
3. Сыртқа есептілікті қамтамасыз ету;
4. Педагогтің жұмысын жақсарту;
5. Педагогтерді тиімді басқару;
6. Педагогтердің кәсіби мүмкіндіктерін қамтамасыз ету.

Ұйымдастыру моделі төңірегінде өткізілетін педагогтерді аттестаттау немесе сертификаттауды бағалау критерийлері әртүрлі болуы мүмкін:

1. Формальді немесе формальді емес аттестаттау немесе сертификаттау;
2. Жай, стандартты, күрделі немесе кешенді аттестаттау немесе сертификаттау.

⁴ H. Tarhan, A. Cendel Karaman, L.Kemppinen, Juli-Anna Aerila «Understanding T Understanding Teacher E eacher Evaluation in Finland: A Pr aluation in Finland: A Professional Development Framework», Australian Journal of Teacher Education, 44(4), Australia, April 2019

⁵ <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1213785.pdf>

АҚШ-да оқушылардың жетістігі мұғалімдердің құзыретімен тікелей байланыстырады. Мониторинг және бағалау барысында тексерушілер педагогтің қызметінің тиімділігін анықтау үшін назарларын оның оқушыларының нәтижелеріне аударады. Сонымен қатар, АҚШ-та бастауыш және жоғарғы сыныптардың мұғалімдерін жеке жеке бағаланады. АҚШ-та бастауыш сыныптардың мұғалімдерін бағалау үшін Ұлттық сертификаттау орталығы тарапынан оқу стандарттарын лицензиялайтын жүйе қабылдады. Бұл жүйе бойынша бағалаулар педагогтерден оқу бірлігі бойынша жоспарлары мен оқытуды құжаттауды, сабақтарды бейне таспаға түсіріп, оқытуды талдауды және оқушылардың оқуының дәлелдемелерін жинауды және бағалауды талап етеді. Бұл бағалау жүйесі оқу стандарттарына сәйкес келетін нақты критерийлерге сай бағаланады. Бұл бағалаулар педагогтің тиімділігін өлшеу үшін маңызды және педагогтерге тиімділікті арттыруға көмектеседі.

Сонымен қатар, АҚШ-та педагогтердің кәсіби құзыреттілігін бағалау үшін түрлі әдістер қолданылады. Мысалы, сертификаттау әдісі. АҚШ-та педагогтерді сертификаттау екі бағытта жүзеге асады: стандартты және баламалы (альтернативті). Педагогтерді стандартты сертификаттау университеттер мен колледждердің педагогикалық факультеттерінің дәстүрлі оқу бағдарламаларында бекітілген. Америкалық педагогтердің көпшілігі (83%) стандартты сертификаттау бағытын таңдайды. Стандартты сертификаттау университеттерді бакалавр немесе магистр дәрежесінде болуы мүмкін.

Баламалы сертификаттау педагогика саласына үміткерлерге бакалавр дәрежесіне ие болған жағдайда беріледі. Баламалы сертификаттау білім беру орталықтары мен мектептердің білім базасындағы сияқты университеттер мен колледждердің білім беру базасында да болады. Америкалық педагогтердің 16%-ы баламалы (альтернативті) сертификат алады. АҚШ-та педагогтерді даярлау сапасын бақылау қызметін әрбір жеке штатта тиісті мемлекеттік білім департаменттері жанындағы лицензиялау және сертификаттау органдары жүзеге асырады және бұл бақылау қызметтер әр штатта әр түрлі деңгейде өтеді. Педагогтерді сертификаттау және лицензиялау бағдарламасы келесі негізгі бөлімдерді қамтиды: негізгі академиялық дағдылар, пәндік білім, оқыту әдістерін білу, тәжірибелік сабақтарды меңгеру.

АҚШ-та сертификаттау 7 жас категориясымен және 25 пәннің аясында жүргізіледі. Сертификат 10 жылға дейін жарамды және егер сертификаттың мерзімі өтіп кетсе, сертификаттау циклынан қайта өтпей-ақ қайтадан жаңартуға болады. Сонымен қатар, педагогтер АҚШ-тың барлық территориясында қолдана алатын жалпыұлттық лицензияны да ала алады. Жалпыұлттық лицензияны алған педагогтер жоғары жалақы алады және бұл лицензияның мерзімі шексіз, тек педагогтер үнемі емтихан тапсырып отырады⁶.

Канада. Канадада жыл сайын мектепшілік педагогтерді бағалау өтіп тұрады. Оқу жылының басында әр мұғалім өзін дамыту туралы жоспар құрады, оқу жылының соңында жыл бойы жасалған жұмыстардағы өзгерістерге

⁶ <https://harvardpolitics.com/americas-teacher-evaluation-system-revolution/>

байланысты толықтырулар енгізіліп отырады. Канадада мұғалімдерді бағалау директор мен педагогтің арасындағы қарым-қатынасы арқылы бағаланады. Бұл бақылау үдерісі 20 күнге созылады, оның 5 күні мен 15 күні арасы бақылауға дайындық кезеңімен өтеді. Бақылау кезінде келесідей сұрақтар қарастырылады:

1. Бақылау уақытын белгілеу;
2. Кәсіби дамудың жылдық жоспарын жасау;
3. Сыныптарды бақылау талаптарын жасау;
4. Оқу тәжірибесінің маңыздылығын түсіндіру.

Бақылау нәтижесі мұғалімді мектепшілік бағалаудың қорытынды есебімен бітеді және бұл бағалауға бақылау фокустарын да жатқызуға болады.

Оңтүстік Корея. Оңтүстік Кореядағы білім сапасын арттыруға қатысты негізгі сұрақтардың бірі мұғалімдерді бағалаудың жаңа жүйесінің мұғалімдердің кәсіби өсуімен тікелей байланыстырады. Бұл мәселе білім алушылардың оқуын жақсартуға, білім берудегі теңдікке, мұғалімдердің кәсіби дамуына және білім беру жүйесінің сапасына ата-аналардың көзқарастарының маңыздылығын анықтауға мүмкіндік береді. 2011 жылы Оңтүстік Корея үкіметі енгізген мұғалімдерді бағалаудың жаңа жүйесі Оңтүстік Корея біліміндегі саясатты өзгертуге қатты әсер етті. Ол жаңа үкімет саясатына жауап беру үшін мектеп басшылары мен мұғалімдер арасындағы рөлдер мен қарым-қатынастарды өзгертті.

Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының (ЭЫДҰ) 2009 жылғы есебіне сәйкес, Кореядағы мемлекеттік мектеп мұғалімдері тұрақты жұмысқа орналасқан. Кореялық педагогтер мемлекеттік мектептерге қызметке орналасу үшін мұғалімдерге арналған ұлттық емтиханды тапсырып, ұстаздық сертификатты алғаннан кейін орналаса алады. Кореяда педагогтерді бағалау әр бес жылда дәстүрлі түрде бірнеше әкімшілік лауазымдарға көтеру мақсатында жүзеге асады⁷. Сонымен қатар, 1960 жылдардан бері Корея педагогтерді бағалаудың үш түрлі жүйесін қолданып келеді:

1. мұғалім жұмысының рейтингі;
2. мұғалімнің жалақысы;
3. мұғалімнің кәсіби дамуының бағалануы.

Қазіргі таңда, Кореяның білім беру жүйесіндегі негізгі мәселелердің бірі ата-аналар тарапынан жеке репетиторлықты пайдалану болып отыр. Бұл дегеніміз – халықтың білімге деген сенімсіздігі мен педагогтің жұмысына деген сенімсіздікті білдіреді. Осыған орай, Кореяда осы мәселені шешу үшін Үкімет тарапынан түрлі зерттеулер жүргізіліп, түрлі шаралар қолдануда⁸.

Ресей. Мұғалімдердің іс-әрекетін бағалау стихиялық, жүйесіз және әр ұйымда өзінің тәртібімен жүретін үдеріс. Білім беру тәжірибесінде мұғалім жұмысын бағалаудың қолданыстағы жүйесінің кемшілігі оның бағалау субъектілерінің жеткілікті түрде қамтамасыз етілмегендігіне, кешенді ішкі және

⁷ <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1478210317751274>

⁸ <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1128905.pdf>

сыртқы бағалау тұжырымдамасының әлі күнге дейін жүзеге асырылмауында болып отыр. Ресейде мұғалімнің әртүрлі әлеуметтік топтармен кәсіби өзара әрекеттесуін қамтамасыз ету негізінде құрылған жалпы білім беру ұйымдарындағы педагогтердің қызметін бағалау негізгі мақсаттардың бірі. Ресейлік сарапшылардың пікірінше, мұғалімнің кәсіби қызметі оны қоршаған ортамен тұрақты қарым-қатынаспен байланысты: бұл білім алушылар (оқушылар, студенттер т.с.с.), әкімшілік заңды өкілдер мен әріптестер. Сондықтан топтардың әрқайсысымен өзара әрекеттесу тиімділігін талдау негізінде педагогикалық іс-әрекеттерді бағалауға болады. Мұғалім еңбегін бағалау мәселесі бұл – бағалаудың параметрлері мен критерийлерін, әдістері мен формаларын табу және оны білім беру тәжірибесіне енгізу болып табылады. Ресейдегі бұл мұғалімді бағалау жүйесінде мұғалім мен білім алушылардың өзара әрекеттесуіне қатысты іс-әрекетінің сапасын бағалау көрсеткіштерін екіге бөліп көрсетуге болады:

- 1) Білім алушылардың білім беру нәтижелерінің негізгі білім беру бағдарламасының талаптарына сәйкестігі;
- 2) Білім алушылардың жеке тұлғасын тәрбиелеуге және дамытуға бағытталған іс-әрекеттер.

Бұл мұғалімнің қызметін бағалау білім беру жүйесінің барлық субъектілерімен өзара әрекеттесуін білдіреді және Ресейдегі кез келген білім беру ұйымы үшін кешенді тұрақты бағалау жүйесін құруға мүмкіндік береді⁹.

Белгілі бір қызмет саласындағы жұмыстың тиімділігіне әсер ететін факторларды түсінудің көптеген тәсілдері бар. Мұндай тәсілдерге психофизиологиялық, мотивация, қабілеттер, білім, білік және дағдыларды жатқызамыз. Қазіргі уақытта педагогтің кәсіби іс-әрекетінің сапасын бағалау көбінесе кәсіби іс-әрекеттің нәтижелерімен анықталады. Кәсіби іс-әрекетке педагогтердің оқушыларды тәрбиелеуі, оқушылардың олимпиадалардағы жеңісін жатқызуға болады. Сонымен қатар, бұл бағалаудың біліктілік санатын анықтау мақсатында педагогтерді аттестациялау процесімен жүзеге асырылады. Бұл үдеріс Ресей Федерациясы Білім және ғылым министрлігінің 07.04.2014 ж. №276 «Ұйымдардың педагогикалық қызметкерлерін аттестациялау тәртібін бекіту туралы» бұйрығымен жүзеге асырылады.

Ресейде педагогикалық саланың зерттеушілері Е.В. Бондаревская, Д.А. Иванов, О.В. Гукаленко, Я. Равен, В.Д. Шадриков, Н.Ф. Ефремова, В.А. Симонов және т.б. мұғалімнің тиімділігін бағалау мәселесін тереңірек зерттеген.

Педагогтердің жұмысының тиімділігін зерттеудің ең танымал моделі педагогтің құзыреттілігін бағалау моделі. Құзыреттілікті бағалаудың негізгі алты моделін В.Д.Шадриков былай анықтайды:

1. Тұлғалық сапалар саласындағы құзыреттілік;
2. Педагогикалық қызметтің мақсаттары мен міндеттерін қоюдағы құзыреттілік;
3. Білім алушыларды ынталандыру құзыреттілігі;

⁹<file:///C:/Users/Uba.22/Downloads/otsenka-deyatelnosti-pedagogov-v-obrazovatelnoy-organizatsii.pdf>

4. Педагогикалық қызметтің ақпараттық негізін қамтамасыз ету құзыреттілігі;

5. Оқу бағдарламаны, әдістемелік, дидактикалық материалдарды әзірлеу және педагогикалық шешімдерді қабылдау құзыреті;

6. Педагогикалық қызметті ұйымдастырудағы құзыреттілік.¹⁰

Педагогті бағалаудағы негізгі процестердің бірі – ақпаратты ұсыну. Бұл құзыреттілік ақпараттың мазмұндық компонентінің де, оның эмоционалдық мазмұнының да ерекшеліктерін, тәжірибелік және күнделікті өмірде қолдану мүмкіндігін сипаттайды. Сонымен қатар, заманауи технологиялардың қарқынды дамуын және ақпараттық-коммуникациялық құзыреттілікке ие болу қажеттілігін ескере отырып, заманауи педагогтің жаңа технологияларды меңгеруі және оны педагогикалық тәжірибеде қолдана білуі қажет¹¹.

Ресейде педагогтің кәсіптік стандартына негізделген педагогикалық мамандарды сертификаттау жүйесі енгізілген. Ресейдің кейбір өңірлерінде педагогикалық мамандарды ерікті сертификаттаудың арнайы орталықтары бар. Білім беру қызметінің сапасын сертификаттау рәсімді жүргізуге кеткен шығынды ерікті төлеу негізінде жүзеге асырылады. Сонымен қатар, Ресейдің кейбір өңірлерінде педагогикалық мамандарды сертификаттау қашықтықтан оқыту арқылы өткізіледі. Педагогикалық қызметкерлерді барлық мамандықтар бойынша сертификаттайтын орталықтан басқа, жеке мамандықтар бойынша да даярлайтын орталықтар мен қорлар бар.

Педагогтардың кәсіби құзыреттілігін бағалау бойынша шетелдік тәжірибені талдау нәтижесінде келесідей елдерге сараптама жасалды: Түркия, Сингапур, Финляндия, АҚШ, Канада, Оңтүстік Корея және Ресей Федерациясы. Әр елдің педагогтерді бағалау жүйесінің ерекше модельдері бар.

¹⁰ Шадриков В.Д., Кузнецова И.В. Экспертная оценка педагогической деятельности учителя // Справочник заместителя директора школы. 2012. № 11. С. 70–92.

¹¹ https://www.mgpu.ru/wp-content/uploads/2021/09/Prilozhenie_otsenka-professionalnoj-deyatelnosti-uchitelya.pdf

2. Педагогтердің қызметін бағалау құралдары

Халықаралық тәжірибе

Сыныптағы бақылаулар

Мұғалімнің бақылаулары әртүрлі формада болады, оқытудың әртүрлі аспектілерін өлшейді және олардың жүзеге асуында әр түрлі болады. Олар мұғалімдерге қалыптастырушы кері байланысты қамтамасыз ету үшін пайдаланылатын санаттардың дамыған жиынтығы болуы мүмкін. Бұл бағалаушының оқытуымен және бағалауымен бірге келетін сыртқы жеткізушіден сатып алынған өнім болуы мүмкін.

Көбінесе бақылаулар оқу жылының кез келген жерінде бір реттен бірнеше ретке дейін болады, шамамен бір сабақты қамтиды және мұғалім мен бағалаушы келісілген күнде болады. Көбінесе бағалаушы мен мұғалім арасында бақылауға дейінгі немесе бақылаудан кейінгі талқылаулар болады.

Бақылаулардың нақты мақсаттар үшін қаншалықты пайдаланылуы мүмкін немесе қажет болуы құралға, құралдың қалай жасалғанына, бағалаушылардың дайындық деңгейіне және бақылауға және құралдың психометриялық қасиеттеріне байланысты.

Сауалнамаға шолу көрсеткендей, бақылау ұпайлары оқушылардың үлгерімі сияқты маңызды нәтиже өлшемдерімен байланысты болды (Галлагер, 2004; Кимбалл, Уайт, Милановски және Борман, 2004; Милановский, 2004).

Сыныптағы бақылаулар арқылы мұғалімнің жұмысын өлшеген кезде жарамды және сәйкес құралдар, сондай-ақ осы құралдарды стандартты тәсілдермен пайдалану үшін дайындалған бағалаушылар нәтижелерді сыныптар бойынша салыстыруға мүмкіндік береді.

Бағалаушылардың бағалауын қолданатын кез келген адам бағалаушылардың оқу жылы бойы осы критерийлерді дәйекті түрде қолданатынына сенімді болғысы келеді. Егер жыл басында бағалау жұмсақ болса (өйткені, мысалы, мұғалімдер жаңадан бастап жатыр) және жылдың ортасында немесе соңында қатаңрақ болса (себебі бағалаушылар көп оқытуды көрді) қиын болар еді. Бұл адамның ұпайлары олардың қашан көрінетініне ішінара байланысты болады дегенді білдіреді. Бақылаулар жылдың қай күні жүргізілетіні туралы сұрақтардан басқа, бақылау хаттамаларын пайдаланушылар бағалаушыларға бағалау критерийлерін тәулік уақытында және субъектілер бойынша дәйекті түрде қолдануға көмектесетін ақпараттың (және оқытудың) бар немесе жоқтығын да ескеруі керек.

Хаттамаға байланысты нұсқаушылар осы мәселелерді шешу үшін оқу материалдарын зерттеп, ойластырып немесе әзірлей алады. Бұл сұрақтар кез келген хаттама үшін өте маңызды, бірақ егер нүктелер тоқтату мерзімі немесе ақшалай өтемақы сияқты маңызды салдары бар мақсаттар үшін пайдаланылса, олар әсіресе маңызды.

Осы техникалық ойларды ескере отырып, бақылаулар ойластырылған жағдайда мұғалімнің тәжірибесі туралы маңызды және пайдалы ақпарат бере алады. Дегенмен, абай болу керек, өйткені бақылаулар бағалауда біржақтылыққа

ұшырайды, бұл мұғалімнің жұмысының кейбір басқа көрсеткіштері туралы айтуға болмайды.

Бақылау хаттамаларының мысалдары

Danielson Learning System (1996) округтерде жиі қолданылатын бақылау хаттамаларының бірі болып табылады (Brandt, Mathers, Oliva, Brown-Sims, & Hess, 2007).

Дэниэлсон негізін өзі және оның әріптестері ETS сыныптағы ұмтылған мұғалімдердің жұмысын бағалау үшін әзірлеген бақылау хаттамасы Praxis III әзірлеу кезінде жасаған зерттеулеріне негіздеді. ETS зерттеушілері көптеген мұғалімдермен және басқа педагогтармен келесі әрекеттерді орындау үшін жұмыс істеді:

- оқытуға тұтас көзқараспен қарау;
- мұғалімдер мен оқушылар арасындағы күрделі қарым-қатынасты сипаттау;
- оқытуды оқушылардың жеке, даму және мәдени айырмашылықтарына бейімдеудің маңыздылығын зерттеу;
- оқытылатын пәннің оқытуға әсерін қарастыру;
- мұның барлығының мұғалімді бағалауға ықпалын сипаттаңыз.

Оқыту жүйесі Danielson Group веб-сайтында «INTASC стандарттарына сәйкестендірілген және оқу мен оқытудың конструктивті көзқарасына негізделген оқу компоненттерінің зерттеуге негізделген жиынтығы» ретінде сипатталған.

Ол 22 құрамдас бөлікке және 76 кішірек элементтерге бөлінген 4 доменнен тұрады. Мұғалімдер 76 элементтің әрқайсысын сәтсіз, негізгі, кәсіби немесе өте жақсы деп бағалау үшін пайдалануға болатын егжей-тегжейлі айдар бойынша бағаланады. Құрылым рефлексия және өзін-өзі бағалау, тәлімгерлік және индукция, әріптестік тәлімгерлік және қадағалау сияқты бірнеше мақсаттарда қолданылуы мүмкін. Ол қорытынды бағалау үшін пайдаланылуы мүмкін болғанымен, негізгісі формативті пайдалану үшін кері байланысты қамтамасыз ету болып табылады. Danielson Group веб-сайтына сәйкес:

Жүйені көптеген мақсаттарда қолдануға болады, бірақ оның толық құндылығы практиктер арасындағы кәсіби қарым-қатынастың негізі ретінде жүзеге асырылады, өйткені олар оқытудың күрделі міндетін орындауда өз дағдыларын жетілдіруге ұмтылады. Бұл жүйе мектептегі немесе аймақтағы мұғалімдердің тәлімгерлік, коучинг, кәсіби даму және бағалау процестерінің негізі ретінде пайдаланылуы мүмкін, осылайша осы әрекеттердің барлығын біріктіреді және мұғалімдерге анағұрлым тереңірек ойлайтын тәжірибеші болуға көмектеседі.

Жүйе Цинциннати, Огайо сияқты округтерде енгізілген және зерттелген; Рено/Спаркс (Невада); Ковентри (Род-Айленд); және Лос-Анджелес (Калифорния).

Бірнеше зерттеулер осы жүйе бойынша жоғары балл жинаған мұғалімдердің оқушылардың жоғары жетістіктерімен байланысты екенін анықтады (Галлагер, 2004; Кимбалл және т.б., 2004; Милановский, 2004;

Милановский, Кимбалл және Одден, 2005). Бұл нәтижелер пәнге (оқу және математика) және өнімділік деңгейіне байланысты өзгереді және шамалы корреляцияға ие.

Мысалы, Лос-Анджелестегі бұл жүйені пайдаланған мектеп оны формативті және жиынтық кері байланыс үшін белгілі бір пәнге қолданды және бағаларды шеберлікке негізделген еңбекақы төлеумен байланыстырды. Цинциннатиде пәнге қатысты емес нұсқа формативті және жиынтық мақсаттар үшін пайдаланылды және шеберлікке негізделген еңбекақы төлеумен байланысты болды. Бұл сайттардағы зерттеу есептерінде жалданған бағалаушы мұғалім (үш жыл сабақ бермеген) және/немесе әкімші жылына үш-алты рет бақылау жүргізетінін хабарлады. Невадада директор мен директордың көмекшілері өзгертілген құрылымның пәндік емес нұсқасына ұпайларды тағайындау үшін бірнеше дәлел көздерін пайдаланды. Бұл ақпарат қалыптастыру және қорытындылау үшін пайдаланылды, бірақ ол ақшалай өтемақы үшін пайдаланылмады. Род-Айленд штатының Ковентри қаласында мектеп директорлары мен бөлім басшылары осы жүйенің өзгертілген нұсқасы негізінде бақылаулар жасады. Бақылау жиілігі қызмет ету мерзіміне байланысты болды және ұпайлар төлеуге байланысты болмауы керек. Оқу ақысының бағалары өтемақы туралы шешім қабылдау үшін пайдаланылған екі жағдайда олар басқа ақпаратпен (мысалы, тіркелгі деректері, тәжірибе) бірге пайдаланылды.

Зерттеу құжаттамасы бірқатар маңызды сәттерді көрсетеді. Біріншіден, әрбір сайттағы мұғалімдердің айтарлықтай бөлігі жүйені сенімді және оқыту үшін пайдалы деп санайды (Хенеман, Милановски, Кимбалл және Одден, 2006). Ұпайлар төрт ауданда және ел бойынша 179 мектепте формативті және жиынтық мақсаттарда қолданылған, бұл жүйені әртүрлі контексттер мен мақсаттарда оқыту үшін пайдалануға болатынын көрсетеді. Ол дайындық деңгейі мен пәндік саласы бойынша жалпы болып табылады. Ол кем дегенде бір ауданда тақырыптық нұсқалар әзірленгенімен, оқытудың пәндік аспектілерін қамтымайды. Зерттеуде құралдың өзгертілген нұсқалары, сондай-ақ Даниэлсон ұсынған нұсқалар жұмыс істейтінін көрсетпеді.

Сыныпты бағалаудың баллдық жүйесі (CLASS). Бұл бақылау құралы Вирджиния университетінде мектепке дейінгі және бастауыш білім беру сапасының өлшемі ретінде жасалған. Осы бөлімде сипатталғандай, СЫНЫПтағы бағалар мен оқушылардың академиялық және әлеуметтік өсуі арасындағы байланысты зерттеу үшін бірқатар зерттеулер жүргізілді. СЫНЫП концептуалды түрде бала дамуының теорияларына негізделді және оқушылар мен мұғалімдердің өзара әрекетін сипаттайтын шаралар (Pianta, La Paro, & Namre, 2007). САБАҚта «мұғалімдердің қолындағы материалдармен не істейтініне және оқушылармен өзара әрекеттесетініне назар аударылады» (Pianta, La Paro et al., 2007) . Құрал бастауыш сыныптарда оқу кабинеттерінің өлшемі ретінде басталғанымен, қазір мектепке дейінгі, 5-12 сыныптар үшін хаттамалар әзірленді.

CLASS негізі үш негізгі бағыт бойынша ұйымдастырылған сыныптағы өзара әрекеттестіктің теориялық негізделген және эмпирикалық дәлелденген концептуализациясы болып табылады:

- 1) эмоционалды қолдау;
- 2) сыныпты ұйымдастыру;
- 3) білім беру қолдауы.

Әрбір аймақта студенттердің академиялық және әлеуметтік дамуы үшін маңызды болып саналатын сыныптағы өзара әрекеттестіктің неғұрлым нақты аспектілерінің жиынтығы бар.

Эмоциялық қолдау құрылымы мұғалімнің сынып атмосферасын құру және оқушылардың әлеуметтік және эмоционалдық қызметін жақсартатын қарым-қатынас орнату қабілетін білдіреді.

Сыныпты ұйымдастыру дизайны сыныптағы оқушылардың мінез-құлқын, уақытын және зейінін ұйымдастыруға және басқаруға байланысты сыныптағы процестерді білдіреді.

Оқытуды қолдау құрылымы оқушылардың қалай жақсы оқитыны туралы екі теорияға да және доменге тән мазмұн үлгілеріне сәйкес келетін оқуды білдіреді.

CLASS бақылау циклдері түрінде уақыт таңдауын пайдаланады. Цикл 30 минуттық кезең ретінде анықталады, оның барысында алғашқы 20 минут бақылаулар мен жазбалар үшін пайдаланылады, ал келесі 10 минут балл қою үшін пайдаланылады.

CLASS нақты уақыттағы бақылаулар үшін де, сабақтардың бейне жазбалары үшін де қолданылды. CLASS авторлары «төрт цикл сыныптардың репрезентативті үлгісін беретінін» анықтады (Pianta, La Paro et al., 2007).

CLASS көмегімен екі үлкен зерттеуге сүйене отырып, зерттеушілер сонымен қатар оқу жылында бағалар салыстырмалы түрде тұрақты екенін анықтады. Дегенмен, мереке күндері мен жылдың соңына қарай орташа баллдарда шамалы айырмашылықтар бар.

CLASS әзірлеушілері хаттаманы пайдалануға қызығушылық танытқан топтарға оқытуды ұсынады. Тренинг екі күндік тренинг пен ұпай жинау сессиясынан тұрады, онда әлеуетті бағалаушылар кемінде үш магистр консенсуспен бағаланған көптеген 20 минуттық оқу бейнелерін көреді.

Тренингтің соңында әлеуетті бағалаушылар бейнетаспаға түсірілген тренингтің бес 20 минуттық сегментінде сенімділік сынағы тапсырады. Бағалаушы, егер ол осы бейнеклип үшін негізгі бағалаушылардың консенсус ұпайынан бір ұпай шегінде ұпай жинаса, жеткілікті сенімділікке қол жеткізген болып саналады. Оқу материалдары осы уақытқа дейін табысты болды, орташа салааралық сенімділік 87 пайызға жетті (Пианта, Ла Паро және т.б., 2007).

Ұсынылған ақпарат мектепке дейінгі және бастауыш білім берудегі құралдардың сапалы екенін көрсетсе де, бірқатар факторларды ескеру қажет. Қосымша құрал туралы ақпарат аз, сондықтан оны сақтықпен пайдалану керек. Хаттаманы барлық пәндерде қолдануға болады, бірақ ол сынып деңгейіне бағытталған. Протоколдың оқытуды қолдау аймағы бар, бірақ ол

қалыптастырушы мақсаттар үшін жасай алатын пәндік ақпарат түрі бойынша шектеулі. Аудандар мен мектептердің саны өсуде хаттаманы қолдануда; дегенмен, зерттеу округтердің бұл құралды бейімдеп жатқанын немесе пайдаланатынын көрсетпейді.

Бұған қоса, округтер бағалаушыларды сенімді және калибрленген деңгейде оқытуды қамтамасыз етуді қолжетімді немесе мүмкін деп санайтыны белгісіз. Көптеген зерттеушілер CLASS ұпайларын мәнді деп санайды, бірақ мұғалімдердің CLASS ұпайларын қалай бағалайтыны туралы көп ақпарат жоқ.

Құралдар класы ретінде бақылау хаттамаларының бірқатар күшті жақтары бар. Мұғалімнің бақылаулары көбіне дұрыс болып көрінеді. Бақылау рейтингтері мұғалімдер мен әкімшілер кімдерді жақсы мұғалім деп санайтынын көрсететін дәрежеде мүдделі тараптар оларды пайдалануды қолдай алады. Бұл ең жақсы тәжірибе туралы мүдделі тараптардың идеяларын көрсететін және сенімді және расталған түрде жүзеге асырылатын арнайы хаттаманы әзірлеуді ерекше маңызды етеді. Бақылау хаттамалары мүдделі тараптардың сенімдеріне қайшы келсе және/немесе объективті түрде қолданылса, нәтижелердің жарамдылығы әлсірейді. Осылайша, мониторинг хаттамаларының мазмұны мен орындалуы бойынша мүдделі тараптардың пікірлерін ескеру пайдалы болуы мүмкін.

Тағы бір күшті нәрсе - бақылау хаттамалары мұғалімнің өтемақы бөлігі ретінде пайдаланылған және пайдаланылуы мүмкін. Олар құралға байланысты оқушылардың үлгерімімен орташа байланысты болды. Олар сондай-ақ қалыптастыру үшін де, қорытындылау үшін де қолданылған, бұл бір құрал округтер үшін бірнеше мақсаттарға қызмет ете алады деп болжайды. Қалыптастырушы қолдану үшін бақылаулар мұғалімдердің күшті және әлсіз жақтары туралы бай кері байланыс бере алады. Байытылған кері байланыстың бұл түрі мұғалімнің формативті бағалауы үшін тиімді пайдаланылуы мүмкін. Бағалаушы бағалау нәтижелерін мұғаліммен бөлісе алады, содан кейін нәтижелерді оқытудың тиімді әдістерімен тығыз үйлестіруге әкелетін (бірлесіп) кәсіби даму және жеке өсу жоспарын әзірлеуге көмектесу үшін пайдалана алады.

Дегенмен, бағалаудың кез келген нысаны үшін бақылауларды пайдалануды қарастырған кезде есте сақтау қажет бірқатар ескертулер бар. Ең танымал және жақсы зерттелген құралдар жалпы болып табылады және мұғалімдерге барған сайын өршіл мазмұнды көбірек студенттерге үйретуге көмектесетіндей пәнге қатысты болмауы мүмкін. Көптеген хаттамаларды зерттеу жобаларында тек зерттеушілердің өздері (немесе хаттаманы әзірлеуге қатыспаған зерттеушілердің бірі) пайдаланды. Далалық сынақтардың болмауы екі негізгі мәселені тудырады. Біріншіден, көптеген құралдар үшін округтер хаттамаларды зерттеуден тыс мақсаттарда тиімді пайдалану мүмкін бе екені белгісіз. Бұл мәселені құралдардың өзін қарап шығу және әзірлеушілермен сөйлесу арқылы шешуге болады, бірақ бұл мәселе бойынша тәжірибешілерге көмектесетін зерттеулердің аз екенін ескеру қажет. Сонымен қатар, көптеген хаттамалар тәжірибені жақсарту үшін пайдаланылмағандықтан, белгілі бір хаттаманы пайдалану кезінде аудан мұғалімдер тәжірибесіндегі өзгерістерді

күтуге болатыны белгісіз. Бұл осы хаттамалардың тәжірибені қалай жақсартатынын түсінудегі үлкен олқылық.

Сонымен қатар, тағы бір мәселе - бақылаулар мен оқушылардың үлгерімі және басқа нәтиже көрсеткіштері арасындағы байланыс. Мұғалімнің бақылау хаттамаларынан алған ұпайларын оқушылардың жетістіктерімен байланыстыратын бірнеше зерттеулер болғанымен (Gallagher, 2004; Kimball et al., 2004; A. Milanowski, 2004), әлі де көп жұмыс істеу керек. Мысалы, жақсы расталған бақылау хаттамаларының ұпайларын студенттердің басқа қызығушылық нәтижелерімен байланыстыратын зерттеулер аз. Мұғалімнің бақылаулары берілген мұғалімнің тәжірибесі жақсы тәжірибе деп саналатын нәрсеге қаншалықты сәйкес келетіні туралы көп нәрсе айта алады, бірақ бұл ақпаратты оқушының үлгерімімен байланыстырмай, тиімділікті анықтау қиын.

Бақылау хаттамаларына қатысты мәселелердің соңғы жиынтығы бағалаушылар мәселесіне қатысты. Дұрыс оқыту өте маңызды, өйткені бағалаушылар көргендері туралы пайымдаулар жасайды.

МакГреал (1990) былай дейді: «Бағалау шкаласының жоғары инференциялық сипаты рейтингті таңдау ауыртпалығын тікелей бағалаушыға жүктейді». Бағалаушыларды оқыту арқылы неғұрлым дәйекті бағалауды қамтамасыз ету әдістерін әзірлеуде айтарлықтай прогреске қол жеткізілді. Дегенмен, белгілі бір штат немесе аудан бұл әдістерді шын мәнінде қолданатынына кепілдік жоқ, яғни әртүрлі бағалаушылар бір мұғалімге олардың жақсы оқытуға деген көзқарастарына байланысты өте әртүрлі бағалар қоя алады. Бақылау арқылы мұғалімнің жұмысын өлшеу өте біркелкі болмауы мүмкін, бұл хаттамалардың пайдалылығы мен жарамдылығына нұқсан келтіреді.

Мектеп директорларының бағалауы

Директорлардың немесе директордың көмекшілерінің сыныпты бақылауы мұғалімнің жұмысын бағалаудың ең кең таралған түрлерінің бірі болып табылады (Брандт және т.б., 2007). Пішім аймаққа байланысты өзгереді; мысалы, негізгі бағалау алдын ала белгіленген уақытта жүргізілетін, мұғалімдермен алдын ала және кейінгі сұхбаттармен біріктірілген және қалыптастырушы және кейінгі мақсаттар үшін пайдаланылатын, валидацияланған құралды пайдаланып ресми бақылаудан тұруы мүмкін (Хенеман, Милановский және т.б.), 2006). Бұл сондай-ақ мұғалімнің сыныпта қалай және не істеп жатқаны туралы жылдам әсер қалдыру үшін пайдаланылатын директордың бейресми сапары болуы мүмкін.

Негізгі бағалаулар аудандық қызметкерлер, зерттеушілер немесе бағалау жүргізу үшін жалданған және дайындалған басқа сыртқы бағалаушылар жүргізетін бағалаулардан ерекшеленеді. Директорлар өз мектептеріндегі жағдайды, сондай-ақ оқушылар мен мұғалімдер қауымын жақсы біледі, сондықтан мектеп мұғалімдерін аудандағы немесе штаттағы мұғалімдердің үлкен тобымен емес, бір-бірімен салыстырады. Олар бірнеше мақсаттарға қызмет ететін бағалау әдістерін пайдалана алады:

- Мектеп, аудан, штат немесе федералды есеп беру мақсаттары үшін қорытынды бағаларды беру.
- Пайдалану немесе тоқтату шешімдері туралы хабарлау.

- Түзетуді қажет ететін мұғалімдерді анықтау.
- Мұғалім тәжірибесін жақсарту үшін қалыптастырушы кері байланысты қамтамасыз ету.

Директорлар өз мектептері мен мұғалімдері туралы құнды ақпарат көздері бола алады, сонымен қатар олар директорлардың мұғалімдердің мінез-құлқын түсіндіруіне біржақтылық енгізе алады.

Негізгі бағалау мұғалімдерді бағалау жүйелерінің ең көп тараған құрамдас бөлігі болып табылады және бұл бағалаулардың дұрыстығына нақты дәлелдер көп емес. Брандт және басқалар (2007) жүргізген зерттеу бірнеше Орта-Батыс аудандарында мұғалімдерді бағалауға қатысты аудандық саясаттарды қарастырды. Олар директорлар мен әкімшілер әдетте қандай мұғалімдерді қалдыру және босату керектігі туралы шешім қабылдауға бағытталған бағалау жүргізетінін анықтады.

Басқа зерттеулер мұғалімнің субъективті рейтингтерін қосымша құнды оқушылардың жетістіктері рейтингтерімен салыстыру арқылы мұғалім рейтингтерінің дәлдігі мен болжамдық мәнін зерттеді (Харрис және Сасс, 2007b; Джейкоб және Лефгрен, 2005, 2008; Медли және Кокер, 1987; Уилкерсон, Манат, Роджерс , & Maughan, 2000).

Бұл зерттеулер директорлардан өз мектебіндегі мұғалімдерді зерттеуші жасаған шкала бойынша бағалауды талап етті. Бұл рейтингтер нақты бақылауға негізделмегендіктен және қандай да бір ресми шешім қабылдауға байланысты болмағандықтан, бұл зерттеулер әдетте мектептерде кездесетіндей негізгі бағалау контекстінен ерекшеленеді, бірақ олар басшының пікірінің дұрыстығына қатысты назар аударарлық сұрақтарды тудырады.

Бұл зерттеулердің негізгі қорытындысы мектеп директорларының бағалары мұғалімдердің бағаларымен жоғары сәйкестікте, бірақ корреляция әдетте төмен. Директорлар жоғары немесе төменгі топтағы мұғалімдерді анықтауда жеткілікті дәлдік танытты , бірақ ортадағы мұғалімдерді ажыратуда сәтті болмады (Jacob & Lefgren, 2008).

Нәтижелер мұғалімдер сапасының бірнеше стандартты өлшемдеріне (мысалы, тәжірибе, сертификаттау және білім) қарағанда, директорлардың ұпайлары мұғалімнің қосылған құнының жақсырақ көрсеткіші екенін көрсетеді (Harris & Sass, 2007); дегенмен, кейбір нақты нәтижелер аралас суретті салады.

Harris & Sass (2007) оқушылардың болашақ жетістіктерін болжауда негізгі ұпайлар мұғалімнің жұмысының қосымша көрсеткіштері сияқты дәл болатынын анықтады, ал Джейкоб пен Лефгрен (2008) мұғалімдердің нәтижелілігінің қосымша көрсеткіштеріне қарағанда негізгі ұпайлардың дәл болжағыштары аз екенін анықтады.

Вилкерсон және т.б. (2000) мұғалімдердің оқушылардың бағалары негізгі бағаларға қарағанда оқу жетістіктерін жақсы болжайтынын анықтады. Джейкоб пен Лефгрен (2008) сондай-ақ негізгі бағалар мен қосылған құн бағалары арасындағы корреляция неге күтілгеннен төмен болғаны туралы кейбір ұсыныстарды зерттеді және директорлар салыстырмалы көрсеткішке емес, мұғалімнің сыныптағы орташа жетістіктер деңгейіне көбірек көңіл бөлуі мүмкін

екенін анықтады. студенттер жасаған жақсарту (яғни, олар сынып құрамындағы айырмашылықтарды есепке алмайды).

Бұған қоса, олар мектеп директорлары мұғалімнің ұзақ мерзімді жұмысын қарастырмай, мұғалім туралы соңғы бақылауларына назар аударуы мүмкін екенін анықтады. Олардың деректері негізгі бағалар мен қайталама көрсеткіштердің үйлесімі олардың кез келгеніне қарағанда оқушы жетістіктерінің күшті болжаушысы болып табылады деген идеяны қолдайды.

Директор бір уақытта жұмыс істеуі керек көптеген салаларды ескере отырып және бақылауға тән субъективтілік пен ықтимал біржақтылықты азайту мүдделері үшін, әкімшілер мұғалімдерді бағалауды жүргізген кезде арнайы және расталған бақылау хаттамасын қолдануға шақырылады, әсіресе ақпарат кез келген жоғары тәуекелді шешім қабылдау.

Құралды таңдаған кезде оның мақсатты және дәлелденген қолданылуын мұқият қарастырған жөн. Әкімшілер бақылау-өлшеу аспаптарында толық оқытылуы керек, есептегіштердің сенімділігі орнатылуы керек және мерзімді қайта калибрлеу жүргізілуі керек.

Бақылаулар сенімді болу үшін жылына бірнеше рет жүргізілуі керек, ал бақылаулар мұғалімнің тәжірибесінің толық көрінісін көрсететініне көз жеткізу үшін жарияланған және алдын ала хабарланбаған баруларды біріктіруге артықшылық беруге болады.

Тағы бір маңызды фактор - бағалауға назар аудару. Мысалы, мазмұнның терең немесе нақты білімін бағалайтын бақылауды әріптес мұғалім немесе мазмұн бойынша сарапшы жасаған дұрыс, өйткені директордың немесе әкімшінің бағалаудың осы түріне қажетті ең жақсы пайымдауларды жасауға тәжірибесі болмауы мүмкін (Стодольский, 1990; Вебер, 1987).; Йон, Бурнап және Кохут, 2002). Бастапқы және әріптестік шолулардың комбинациясын пайдалану бағалаудың сенімділігін арттыратын тағы бір фактор болып табылады.

Осы идеялардың барлығын орындау үшін мектеп директорлары қалыптастырушы және нәтижелік мақсаттарға қызмет ететін және мұғалімдерді процеске тартатын бағалау жүйесін қарастыруы керек.

Егер мектеп директорлары хабарсыз немесе әділетсіз бағалаушылар ретінде қарастырылса, мұғалімдер өз кезегінде бағалау процедураларына мән бермеуі мүмкін. Мұғалімдерді бағалау критерийлері туралы алдын ала хабардар ету, содан кейін оларға кері байланыс беру, олардың бағалауын талқылауға мүмкіндік беру және жақсартуды қажет ететін салаларды анықтауда қолдау көрсету бағалауға сенімділікті арттырады.

Бағалау жүйелері, егер процестер мұғалімдермен жақсы түсіндірілсе және түсінілсе, мектеп мақсаттары мен стандарттарына сәйкес келсе, мұғалімдерді ақпараттандыру және кәсіби дамуды ынталандыру үшін пайдаланылса және мектепті ілгерілету үшін қолдау жүйесі ретінде қарастырылса, нәтижелі және мұғалімдер тарапынан құрметке ие болады. - жан-жақты жақсарту.

Сыныптағы артефакттарды талдау

Мұғалімді бағалау саласына енгізілген тағы бір әдіс – сабақ жоспары, мұғалімнің тапсырмалары, бағалар, бағалау рубрикалары, оқушы жұмысы сияқты сыныптағы жәдігерлерді талдау.

Мұғалім таңдап, жасайтын сыныптағы артефактілер, сондай-ақ оқушылардың туындылары оқушыларға күнделікті ұсынылатын оқу мүмкіндіктерінің түрлері туралы түсінік бере алады.

Бағалаудың мақсаттары мен басымдықтарына байланысты артефактілерді қатаңдық, шынайылық, интеллектуалдық өзектілік, стандарттарға сәйкестік, анықтық және толықтықты қамтитын кең ауқымды критерийлер бойынша бағалауға болады.

Мұғалімнің сабақ жоспарларын немесе оқушы жұмысын қарап шығу мұғалімді бағалау процедураларының бөлігі ретінде жиі айтылады, бірақ бірнеше жүйе оқыту сапасын бағалау үшін артефакттарды талдау үшін құрылымдық және расталған хаттаманы пайдаланады.

Мұғалім тапсырмалары мен оқушының жұмысын талдау үшін жарамды хаттаманы пайдалану сыныптағы толық бақылауға қарағанда аз уақытты және шығынды қажет ететін әдісті қолдана отырып, сыныптағы артефактілер дәлелдегендей, нақты сынып тәжірибесіне терезені қамтамасыз ету тұрғысынан әлеуетті пайдалы айырбас болып табылады. .

Білім сапасын бағалау (БСБ).

Бұл бойынша жұмыстың көп бөлігін Калифорния университетінде, Лос-Анджелесте орналасқан Студенттерді бағалау, стандарттар және тестілеу бойынша Ұлттық зерттеу орталығы (CRESST) жасады.

CRESST зерттеушілері Оқыту сапасын бағалауды (IQA) әзірлеуде көп жұмыс істеді, бұл хаттаманы сыныптағы оқу сапасын бағалау үшін де, мұғалімдерге кәсіби даму үшін кері байланыс орнату үшін де пайдалануға болады.

БСҚ мұғалім тапсырмаларының сапасын және оқушылардың оқуды түсіну және математика бойынша үлгерімін бағалауға арналған хаттамалардан тұрады. Рубрикалар талқылау сапасына, әрекеттер мен тапсырмалардың қатаңдығына және оқушыларға жеткізілетін күту сапасына бағытталған (Мацумура, Слатер, Юнкер және т.б., 2006).

CRESST IQA бойынша бірнеше эксперименттік зерттеулер жүргізіп, рубрикалардың бақыланатын оқу сапасымен, студенттердің үлгерім сапасымен және стандартталған студенттік тест ұпайларымен сәйкес келетінін анықтады (Clare & Aschbacher, 2001; Junker et al., 2006; Matsumura, Garnier, Pascal). , & Вальдес, 2002; Мацумура & Паскаль, 2003; Мацумура, Слейтер, Юнкер және т.б., 2006).

Бұл зерттеулер сонымен қатар аспаптың жеткілікті сенімділігін көрсетеді, дегенмен оның сенімділігі мен тұрақтылығын растау үшін көбірек жұмыс қажет болуы мүмкін. Мысалы, мұғалімнің уақыты мен күш-жігерін барынша азайта отырып, бағалардың дәлдігін барынша арттыру үшін жинақталуы керек элементтердің идеалды санын анықтау бойынша жұмыс жүргізілді.

Intelligent Requirements Assignment Protocol (IDAP).

Ньюман және т.б. Чикаго мектебінің ғылыми-зерттеу консорциумы білім беру артефактілерін талдау бойынша тағы бір жұмыс желісін жүргізді (Ньюман және т.б. , 2001; Ньюман, Лопес, Брик, 1998).

Бұл зерттеушілер сыныптағы тапсырмалардың негізділігі мен интеллектуалдық сәйкестігін анықтауға қызығушылық танытты және мұғалімнің тапсырмалары мен оқушылардың математика мен оқудағы үлгерімін бағалау үшін айдарлар жасады.

Рубрика тапсырманың білім жинақтауын қаншалықты қамтитынын бағалайды, тәртіпті іздеуге ықпал етеді және мектептен тыс құндылықты көрсетеді. Авторлар Чикагодағы бастауыш мектеп мұғалімдерінен «типтік» және «қиын» заттарды жинады, оларды дайындалған бағалаушылар рубрика бойынша бағалады (Ньюман және т.б., 1998).

Бағалаушылар рубрикаларды пайдалана отырып, еларалық сенімділіктің жоғары деңгейіне қол жеткізе алды, әр түрлі пәндер мен алынған бағалар бойынша бір ұпай ішінде 90%-дан астам келісімге қол жеткізді.

IDAP ұпайлары әрбір мұғалімнің сыныбында оқушылардың жетістіктерімен салыстырылды. Нәтижелер жоғары балл жинайтын тапсырмалары бар сыныптарда студенттердің Айова штатындағы негізгі дағдылар тестінде ұлттық орташа көрсеткіштен 20% жоғары орындағанын көрсетті; төмен балл жинаған тапсырмалары бар сыныптарда оқу үлгерімі республикалық көрсеткіштен 22-25% төмен болды.

Сұраныс жоғары элементтерді пайдалану студенттердің демографиясы мен алдыңғы жетістіктерімен байланысты емес сияқты және алдыңғы үлгерімі жоғары және төмен оқушыларға пайдалы болды.

Ноутбук (Scoop Notebook).

Тағы бір мысал Борко, Стечер, Алонзо, Монкур және Макклан (2005) әзірлеген және сынаған және одан әрі Борко, Штечер және Куфнер (2007) талдаған, оқытуды көрсететін артефактілерді зерттеу арқылы сыныптағы тәжірибені бағалау үшін қолданылатын Scoop Notebook болып табылады. және оқу процесі.

Жаттығу дәптеріндегі материалдар үлестірмелі материалдар, бағалау рубрикалары, тақтадағы жазбалар, оқушылардың сынып жұмысы, оқушылардың үй тапсырмасы, жобалардан тұрады.

13 орта мектептің математика және жаратылыстану пәндері мұғалімінің пилоттық зерттеуінде мұғалімдер бес-жеті күн ішінде жиналған әрбір сынып жұмысы немесе үй тапсырмасы үшін «жоғары» және «орташа» сапалы жұмыстың екі мысалын келтірді.

Мұғалімдер сонымен қатар сыныптағы заттарды суретке түсірді (мысалы, тақтаға жазу) және сабақтар бойынша рефлексиялық сұрақтарға жауап берді.

Бағалаудың көп нұсқалы нұсқаулығын зерттеушілер математика және жаратылыстану ғылымдары бойынша білім беру стандарттарын пайдалана отырып әзірледі және оларды екі немесе одан да көп дайындалған бағалаушылар бағалады.

Бағалаушылардың келісімі кездейсоқ болжанғаннан жоғары болғанымен, бағалаушылардың сәйкес келмейтін жерлері анық болды және олар дәлелдемелердің болуына қарағанда дәлелдемелердің жоқтығын бағалауда жақсырақ болып көрінді.

Ұпайлар да бақылау ұпайларына жеткілікті түрде сәйкес келетіні анықталды, бірақ бұл шағын пилоттық зерттеуде оқушылардың жетістіктеріне ешқандай сілтеме жасалмады.

Сыныптағы артефакттарды талдау мұғалімнің оқыту сапасын жан-жақты қарастыруға және оның ниеті мен үмітін тереңірек түсінуге мүмкіндік беретін перспективалық әдіс болып табылады.

Бұл практикалық және орындалатын әдіс болуы мүмкін, өйткені артефактілерді мұғалім жасап қойған және процедуралар мұғалімдерге артық салмақ түсірмейтін сияқты (Борко және т.б., 2005). Бұл әдіс оқытудың қорытындыларын, сондай-ақ мұғалімдер үшін бай формативті ақпарат пен рефлексия мүмкіндіктерін қамтамасыз ету мүмкіндігіне ие.

Дегенмен, бірнеше ескертулерді ескеру қажет. Осы уақытқа дейін талқыланған басқа әдістер сияқты, дәл бағалау құралдардың жарамдылығын сақтау үшін өте маңызды.

Бұл бағалаушыларды дұрыс оқытуды және калибрлеуді талап етеді, сонымен қатар бағалаушылардан бағаланатын пән туралы белгілі бір білімнің болуын талап етуі мүмкін. Кейбір зерттеулер сондай-ақ элементтердің сапасының вариациясының болмауы (яғни, мектептегі мұғалімдер үнемі өте төмен сапалы тапсырмалар береді) бағалау рубрикаларын тексеруді қиындатуы мүмкін екенін атап өтті (Мацумура, Паттей-Чавез, Вальдес және Гарниер, 2002).

Рейтингтердің сенімділігі мен тұрақтылығын тексеру және оқушылардың жетістіктерімен байланысын зерттеу үшін қосымша зерттеулер қажет. Бұл құралдарды тәжірибеде пайдалануды құжаттайтын зерттеулер әлі де жетіспейді және олар әлі де тәуелсіз зерттеулермен расталған жоқ.

Осылайша, мұғалімді бағалаудың негізгі құралы ретінде қарастырылмас бұрын, бұл әдісті шынайы өмірдегі бағалау жағдайында қолдануды растау үшін көп жұмыс қажет.

Портфолио

Портфолио – мұғалімдер өздерінің оқу тәжірибесін, мектептегі іс-әрекеттерін және оқушылардың үлгерімін көрсету үшін жинаған материалдар жинағы.

Олардың оқу артефактілерін талдаудан айырмашылығы, портфолио материалдарын мұғалім бағалау мақсатында жинап, жасайды және мұғалімнің сыныбында бұрыннан қолданылып жүрген артефактілерді іріктеуден гөрі үлгілі жұмысты көрсетуге арналған.

Жиналған материалдар белгілі бір алдын ала белгіленген стандарттарға қол жеткізуді көрсетуге арналған және көбінесе портфолио бағалау үшін пайдаланылудан басқа, мұғалімдер үшін рефлексия мен жетілдіруді ынталандыруға арналған.

Портфолио материалдарының мысалдарына мұғалімдерге арналған сабақ жоспарлары, кестелер, тапсырмалар, бағалаулар, оқушылар жұмысының үлгілері, сабақтар мен сыныптағы өзара әрекеттесу бейнелері, рефлексия жазбалары, ата-аналардың ескертулері және арнайы марапаттар немесе марапаттаулар жатады.

Мұғалімдерге арналған жаттығудың бір бөлігі - олардың жұмысының белгіленген стандарттарға қалай сәйкес келетінін көрсете отырып, олардың оқыту әдістерінің толық спектрін және мектептің үлкен үлесін көрсететін артефактілердің ықтимал санын таңдау. Портфолионы әзірлеу процесі көбінесе артефактілердің неліктен енгізілгенін және олардың стандарттармен салыстыруын негіздеуді талап етеді (Painter, 2001).

Портфолиолар әдетте лицензиялау талабы ретінде мұғалімдерді оқыту бағдарламаларында пайдаланылады, бірақ мемлекеттер жаңа бастаған мұғалімдерді де, тәжірибелі мұғалімдерді де бағалау үшін портфолио бағалауды көбірек пайдаланады.

Вермонт штаты 1988 жылдан бастап өнімділікті бағалау бағдарламасын реформалады, ол дәстүрлі бағдарламаға қосымша ретінде емес, бағалаудың негізгі көзі ретінде өнімділікті бағалауды, атап айтқанда портфолиоларды пайдаланатын бірегей жүйені енгізді (Коретц, Штечер, Клейн және Маккаффри), 1994).

Коннектикутта сондай-ақ мұғалімдерден ағымдағы лицензиялау талаптарының бөлігі ретінде портфолионы толтыруды талап ететін танымал педагогтарды қолдау және оқыту (BEST) бағдарламасы бар.

Вашингтон штатының кәсіби сертификат бағдарламасы сыныпта портфолио толтыруды талап ететін кеңейтілген сертификаттауды ұсынады, ал Висконсин штатында мұғалімнің Висконсин педагогын дамыту және лицензиялау стандарттарына сәйкес портфолионы бағалауда озық дағдыларды көрсетуді талап ететін ерікті білім магистрі лицензиясы бар.

Коннектикуттағы педагогтарды қолдау және білім беру бағдарламасы (BEST).

BEST бағдарламасы Коннектикут штатындағы жаңа мұғалімдерге арналған екі жылдық индукция, қолдау және бағалау бағдарламасы. Бірінші жыл семинарлардан, шеберлік сабақтарынан және тағайындалған оқытушы-тәлімгермен кездесулерден тұрады, бұл жаңа мұғалімдерге өз тәжірибесін дамытуға мүмкіндік береді. Екінші жыл ішінде мұғалімдер өз тәжірибесін бағалау үшін портфолио тапсырады және толық сертификаттауды алу және штатта оқытуды жалғастыру үшін қанағаттанарлық баға қажет.

Бағалаудан өте алмаған мұғалімдер біліктілігін арттырудан өтіп, үшінші курс ішінде портфолиосын қайта тапсыруы тиіс; егер олар үшінші курста бағалаудан өте алмаса, оларға бұдан былай Коннектикут мемлекеттік мектептерінде сабақ беруге рұқсат етілмейді.

Бағдарлама аясында мұғалімдер тәлімгерлік, бітіру уақыты және мазмұнды оқытуды қолдау түріндегі мектеп тарапынан қолдауға, сондай-ақ біліктілікті

арттыру семинарлары, конференциялар және онлайн ресурстар түріндегі мемлекеттік қолдауға құқылы.

BEST бағдарламасының талаптарын орындайды және оларға берілген ресурстарды пайдалана отырып, өздерінің сертификаттарын жаңартып отырады деп күтілуде (Коннектикут штатының білім департаменті, 2007; Печеоне және Стэнсбери, 1996).

ҮЗДІК портфолио бағалау стандарттары Коннектикут штатының жалпы білім беру стандарттарынан алынған және барлық деңгейлер мен пәндер мұғалімдеріне ортақ деп саналатын іргелі дағдыларды көрсетуге, сондай-ақ пәннің нақты салаларында білім мен құзыретті орнатуға негізделген.

BEST портфолиоларына «бір сыныптық оқытудың бес-сегіз сағатына арналған күнделікті сабақ жоспарлары; жалпы ұзақтығы шамамен 30-40 минутты құрайтын екіден төртке дейін бейнежазбаға түсірілген жаттығу фрагменттері; екі студенттің жұмысының мысалдары; және оқыту кезінде орын алған оқыту мен оқу туралы рефлексивті пікірлер» (Коннектикут штатының білім департаменті, 2007).

Портфолио бағаланатын мұғаліммен бірдей пән бойынша тәжірибелі мұғалімдермен бағаланады. Бұл сынып оқушылары Коннектикут білім беру департаментінде жұмыс істейді, екі жыл бойы бөліммен қоғамдық тәрбиешілер ретінде жұмыс істейді және кем дегенде 50 сағаттық кешенді баллдық оқытуды аяқтап, сенімділік бағалауынан өтуі керек.

Портфолиолық бағалаудан кейін мұғалімдерге нәтижелердің жеке қысқаша мазмұны ұсынылады, онда олардың нәтижелерін нұсқаулықтарды әзірлеу және енгізу, оқуды бағалау және оқытуды талдау санаттары бойынша талқылайды.

Портфолио мұғалімдер өз портфолиоларын құру кезінде бағалау критерийлерін толық білуі үшін портфолио нұсқаулығына енгізілген пәнге қатысты жетекші сұрақтар мен өнімділік көрсеткіштерінің жиынтығы негізінде бағаланады (Коннектикут штатының білім департаменті, 2007).

Ұлттық кәсіптік оқыту стандарттары кеңесінің (NBPTS) сертификаттауы.

NBPTS жоғары және қатаң стандарттарға сәйкес келетін тәжірибелі мұғалімдерді тану үшін сертификаттау жүйесін ұсынады және оларды бағалаудың негізгі құрамдас бөлігі портфолиолық бағалау болып табылады (басқа компонент пән білімін бағалау).

NBPTS әртүрлі пәндік салалар мен студенттердің даму деңгейлерін қамтитын 25 сертификатты ұсынады. Әр саладағы сертификаттау стандарттарын білім беру, балаларды дамыту және басқа да тиісті салалардағы тәжірибелі мұғалімдер мен мамандардан тұратын комиссиялар әзірлейді.

Портфолио талабы төрт түрлі жұмыстан тұрады, оның үшеуі сыныпқа негізделген және біреуі отбасымен, қоғамдастықпен, әріптестермен және кеңірек мамандықпен жұмысты көрсетеді.

Портфолио мазмұны тәжірибеден өткен бейнероликті, мұғалім мен студенттің өзара әрекеттесуінің бейнеролигін және студенттік жұмыс үлгілерін

қамтиды; барлық жазбалар берілген нұсқауды егжей-тегжейлі көрсету және талдаумен бірге болуы керек.

Портфолиоларды NBPTS бойынша интенсивті оқытуды аяқтаған және біліктілік талаптарына сәйкес келген бағалаушылар NBPTS стандарттарын, нұсқауларын, бағалау жөніндегі нұсқаулықтарды және рубрикаларды түсінуді көрсету арқылы бағалайды. Мұғалімдер мен мектеп кеңесшілері, әсіресе Ұлттық кеңесте сертификатталғандар, бағалаушы болуға өтініш бере алады (Ұлттық кәсіптік стандарттар кеңесі, 2008).

NBPTS сертификаты бойынша көптеген зерттеулер жүргізілді. NBPTS сертификатын студенттердің жетістіктерімен байланыстыратын бірнеше зерттеулер бар (Каваллуццо, 2004; Clotfelter, Ladd, & Vigdor, 2006; Goldhaber & Anthony, 2004; Vandervoort et al., 2004), бірақ ешқандай байланыс таппайтын зерттеулер де бар (Канингэм & Стоун, 2005; Макколски және т.б., 2005; Сандерс, Эштон және Райт, 2005).

Жақында АҚШ-тың Білім департаменті NBPTS сертификаттау нәтижелерін бағалауда Мұғалімдерді аттестаттау жөніндегі комитет NBPTS сертификаты жоғары нәтижелі мұғалімдерді анықтауда сәтті екенін анықтады, бірақ процестің өзі тәжірибеде немесе тәжірибеде жақсартуға әкелетінін анықтау үшін жеткіліксіз дәлелдер бар. Процесті қазірдің өзінде тиімді аяқтаған мұғалімдер (Hakel, Koenig, & Elliott, 2008).

NBPTS қатысуы қатаң түрде ерікті болғандықтан, NBPTS процесінің мұғалімдерге әсерін зерттейтін зерттеулердің нәтижелерін түсіндіру қиын болуы мүмкін.

Сертификаттаудан өткен мұғалімдер өздігінен таңдалатын топ болып табылады және жалпы педагогикалық ұжымнан айтарлықтай ерекшеленуі мүмкін (Pechone, Pigg, Chung, & Souviney, 2005).

NBPTS процесін мұғалімдер әдетте олардың оқуына және кәсіби өсуіне ықпал етеді деп қарастырғанымен, бұл тұжырымдар негізінен мұғалімдердің немесе әкімшілердің қабылдауына негізделген (Pechone және т.б., 2005) және олардың тікелей өлшемдерін қолданатын зерттеулермен әлі расталмаған. үйрену (Хакел және т.б., 2008).

Мұғалім өз бетінше есеп беруге машықтанады

Бұл бөлімде мұғалім жұмысының өзіндік есеп көрсеткіштерінің әртүрлі санаттары талқыланады.

Бұл шаралар мұғалімдерді сыныпта не істеп жатқаны туралы есеп беруге ынталандырады және сауалнамалар, зерттеу журналдары және сұхбаттар түрінде болуы мүмкін. Бұл көрсеткіштер фокусқа, олар жинауға тырысатын егжей-тегжей деңгейіне және бағалаулардың мақсатты пайдаланылуына байланысты айтарлықтай өзгереді.

Мулленс (1995) өлшенетін аспектілер оқушылардың жетістіктеріне немесе қызығушылықтың басқа нәтижелеріне қатысты ма, бұл көрсеткіштер білім беруді жақсарту бойынша саясат пен шешім қабылдау үшін негіз бола ала ма, сияқты ауқымды оқыту сауалнамасының көрсеткіштерін жобалау үшін бірнеше ойларды сипаттайды. , және бұл көрсеткіштерді қызығушылық танытатын

аудиториямен сәйкес пайдалануға болады ма. Мысалы, бақылау бөлімінде талқыланғандай, сауалнама көрсеткіштері барлық контексттерде маңызды болып саналатын оқытудың кең және жан-жақты аспектілеріне назар аударуы мүмкін немесе олар нақты пәндерге, мазмұн аймақтарына, бағалау деңгейлеріне немесе әдістерге назар аударуы мүмкін.

Сауалнама көрсеткіштері оңай бақыланатын мінез-құлық пен тәжірибенің қарапайым бақылау парақтарынан тұруы мүмкін; оларда белгілі бір тәжірибелердің қолданылу дәрежесін немесе белгілі бір стандарттарға сәйкестігін бағалауға тырысатын бағалау шкаласы болуы мүмкін; немесе олар тәжірибелерді немесе стандарттарды пайдаланудың нақты жиілігін өлшеуге арналған болуы мүмкін.

Осылайша, шаралардың бұл сыныбы қолданылу аясы бойынша өте кең және өзіндік есеп беру шарасын таңдау немесе әзірлеу кезіндегі ескерулер көбінесе оның мақсаты мен қолданылуына байланысты болады.

Сауалнамалар

Бірнеше ауқымды және белгілі мұғалімдер сауалнамасы реформаға бағытталған тәжірибені немесе оқу бағдарламаларын енгізуді өлшеуге бағытталған.

Ауқымды сауалнамалардың мысалдары Ұлттық білім беру статистикасы орталығы (БҮС) әзірлеген зерттеулер; Халықаралық математика және жаратылыстану ғылымдарының тенденциялары (TIMSS); Реформаны шолу және қабылданған оқу бағдарламаларын шолу (SEC); және RAND корпорациясының зерттеулері, соның ішінде Мектеп реформасын бағалау жобасы, Ұлттық оқу жоспарының тиімділігін шолу және Калифорниядағы оқытуды бағалау жүйесі (CLAS).

Кейбіреулері кең және барлық мұғалімдерге арналған (мысалы, NCES сауалнамасы), ал басқалары пәндік және мазмұнға бағытталған (мысалы, TIMSS және CLAS сауалнамасы).

Мулленс (1995) ауқымды сауалнамалар үшін маңызды болып табылатын сыныптағы оқытудың төрт кең аспектісін анықтайды: педагогика, кәсіби даму, оқу материалдары мен технологиясы және курстардағы тақырыптық қамту.

Мулленс (1995) бойынша: «Қарастырылған төрт аспектінің барлығы оқушы жетістіктерімен белгіленген немесе күтілетін байланысқа ие және жетістіктердегі айырмашылықтар туралы қызықты ақпарат бере алады. Төрт пәннің ішінде педагогика және курстардағы тақырыптық қамту мұғалім мен студенттің өзара әрекеттестігімен көбірек байланысты, сондықтан студенттердің жетістіктерімен тығыз байланыста болуы мүмкін».

Мұқият әзірленген және сыналған ауқымды сауалнаманың бір мысалы математика, жаратылыстану және ағылшын (ELA) K–12 сыныптарында оқытылатын оқыту әдістері мен мазмұны туралы деректерді жинау және есеп беру үшін практикалық және сенімді құрал ретінде құрылған ӘКК болып табылады. .

Blank, Porter, and Smithson (2001) SEC деректерін мектептерде қалай пайдалануға болатынын сипаттайды. Сауалнама онлайн режимінде жүргізіледі,

сондықтан нәтижелер кесте түрінде шығарылады және әртүрлі форматтарда мектептерге қолжетімді болады.

SEC деректері әкімшілерге мектептер мен мұғалімдер арасындағы айырмашылықтарды зерттеуге, оқытуды стандарттармен салыстыруға және тәжірибе мен стандарттар арасындағы сәйкестікті бағалауға мүмкіндік береді.

Кез келген тиімді бағалау құралы сияқты, ол мұғалімдердің ойлауын бағыттап алатын және құрдастар арасында талқылау мен ынтымақтастықты арттыруға әкелетін тәжірибе мен оқуды ақпараттандыру үшін негізді қамтамасыз етеді.

Бланк және т.б. (2001) зерттеуінде қолданылатын терминологияның әртүрлі түсіндірмесі және есеп берудегі уақыттың кешігуі (мұғалімдер семестр немесе жыл бойы өз тәжірибесі туралы есеп берді) сияқты факторларға байланысты мұғалімдердің жауаптарындағы ықтимал сәйкессіздіктерге немесе дәлсіздіктерге қатысты мәселелерді қарастырады.

Олар сондай-ақ жауап беру жылдамдығының төмендігімен байланысты мәселелерді шешеді; дегенмен, олар мұғалімнің есептерінің дұрыстығына сенім білдіріп, бұрынғы ұқсас зерттеудің нәтижелеріне сілтеме жасай отырып, «Reform-Up-Close» (Porter, Kirst, Osthoff, & Smithson, 1993), тәуелсіз күнделікті журналдармен өлшенетін мұғалім тәжірибесін салыстырады. бақылаулар, мұғалімдер сауалнамасы есептері және сауалнама деректері неғұрлым егжей-тегжейлі және жиі жиналатын журнал көрсеткіштерімен жоғары сәйкестігі анықталды.

Басқа зерттеулер де көптеген өлшемдерді салыстыру арқылы өзіндік есеп беру сауалнамасының деректерінің дұрыстығын зерттеді. RAND корпорациясының зерттеушілері жүргізген зерттеу мұғалімнің сабақ беру тәжірибесін өз бетінше есеп беру сауалнамасы деректерін және мұғалімдердің сыныптағы әрекеттерінен артефакт талдауын пайдалана отырып зерттеді (Burstein et al., 1995). Зерттеушілер Калифорния мен Вашингтондағы 70 математика мұғалімдерінен үй тапсырмаларын, тесттерді, сыныптағы жаттығуларды, жобаларды және емтихандарды жинады.

Сондай-ақ олар сабаққа қатысушы мұғалімдердің оқу тәжірибесін сипаттайтын бес апта бойы жүргізетін күнделікті журналдарына талдау жасады. Зерттеушілер сауалнама жауаптарының дұрыстығына қатысты мәселелерді тауып, «Оқыту мақсаттарын ұлттық мұғалімдер сауалнамасы арқылы сенімді түрде өлшеу мүмкін емес. Бұл деректер тек артефакт деректерімен ғана емес, сонымен қатар олардың емтихан форматтарын сипаттайтын басқа сауалнама элементтері бойынша мұғалімдердің өзіндік есептерімен де сәйкес келмейді» (Burstein et al., 1995).

Бұл қорытынды мұғалім тәжірибесін көрсету үшін өзін-өзі есеп беру сауалнамасының деректерін пайдалану туралы аландаушылық тудырады. Бұл сондай-ақ сыныптың артефакті бағалауы айтарлықтай қымбатырақ болса да, өзін-өзі есеп беру деректеріне қарағанда мұғалімдердің нақты тәжірибесін жақсырақ дәлелдейтінін көрсетуі мүмкін. Дегенмен, бұл шаралардың негізділігін тексеру үшін қосымша зерттеулер қажет.

Майер (1999) алгебра мұғалімдерінен математика мұғалімдерінің ұлттық кеңесі (ҰҚТМ) белгілеген оқыту стандарттарын көрсететін әдістерді қолдануы туралы сұрау арқылы мұғалімнің оқыту әдістері туралы өзіндік есеп беру деректерінің дұрыстығын тексеру үшін зерттеу жүргізді.

Автор мұғалімдердің белгілі бір стандарттарға сәйкес келетін тәжірибелерге жұмсаған уақытын сол тәжірибелерге жұмсаған бақылау жылдамдығымен салыстырғанда есептеді.

Зерттеу көрсеткендей, бақылау және сауалнама ұпайлары жоғары корреляцияға ие, бірақ сауалнама ұпайлары жүйелі түрде көтеріледі. Ол сондай-ақ жеке тәжірибелерді орындау сенімді емес екенін анықтады; дегенмен, оқыту әдістерінің жиынтық өлшемдері сенімді болды және қолданылған тәжірибелердің салыстырмалы рейтингтері жалпы алғанда сәйкес болды.

Басқаша айтқанда, сауалнама мұғалімнің басқа мұғалімдермен салыстырғанда оқыту әдістері тобын қаншалықты пайдаланғанын көрсете алады, бірақ жеке әдістерге жұмсалған уақытты дәл өлшей алмайды. Сонымен қатар, мұғалім белгілі бір тәжірибелерді қолданғаны туралы есеп бергенде, сауалнама оларды қолдану деңгейі мен сапасы туралы ештеңе анықтаған жоқ. Таңдау өлшемдері шағын болғанымен, бұл нәтижелер өзіндік есеп беру сауалнама деректерінен алуға болатын ақпарат сапасындағы маңызды айырмашылықтарды көрсетті.

Журналдар

Кең көлемдегі сауалнамалардан айырмашылығы, оқу журналдары мұғалімдерден оқудың жиі және егжей-тегжейлі жазбаларын жүргізуді талап етеді. Журналдар жақсы құрылымдалған және мұғалімнің де, студенттердің де мазмұны мен пайдалануы туралы нақты ақпаратты сұрайды.

Білім беру журналдары саласындағы әзірлеу және зерттеу жұмыстарының көп бөлігін білім беру саласындағы саясатты зерттеу консорциумының (CPRE) зерттеушілері оқытуды жетілдіру бойынша кеңірек зерттеулерінің бөлігі ретінде жүргізді. Зерттеу әртүрлі оқу деректерін жинау әдістерін, соның ішінде сауалнамалар, оқу журналдары, сыныптағы бақылаулар және мұғалімдермен сұхбаттарды қолдану арқылы оқытудың тиімділігін кешенді зерттеу болып табылады.

Бол және Роуэн (2004) журналдардың қалай жасалғанын сипаттайды: «Жылдық күнделікті нұсқаулық деректерін жинау көбінесе нақты тәжірибені бұрмалауы мүмкін болғандықтан, жиі енгізілетін журналдар қамтылған мазмұн туралы ақпаратты жинау тәсілі ретінде пайда болды».

Камберн мен Барнс (2004) мұғалімдердің журналдағы жауаптарын сырттан келген бақылаушылардың жауаптарымен салыстыру арқылы тіл өнері сабақтарына назар аудара отырып, осы оқу журналдарының дұрыстығын тексерді.

Журнал 150 тармақтан тұрды, оның ішінде мазмұны туралы егжей-тегжейлі ақпарат және зерттеу бағыттарына баса назар аударылады.

31 мұғалім бір күнде сегіз мемлекеттік бастауыш мектепте журналдарды пилоттық тестілеу арқылы бақыланды және мұғалімдер де, бақылаушылар да журналды әр сабақ үшін толтырды.

Негізгі қорытындылардың бірі мұғалім мен зерттеушінің есептері әрқашан сәйкес келмейтінін және зерттеушілер мен оқытушылар арасындағы ұпайларға қарағанда зерттеушілер арасындағы ұпайлар әрқашан дерлік тығыз байланысты екенін көрсетті, бұл «зерттеушілер мен оқытушылар әртүрлі көзқарастарды пайдаланған болуы мүмкін» дегенді көрсетеді. тіл өнері журналы, мүмкін әртүрлі білім мен тәжірибеге сүйенеді.

Авторлар бақылаушылардың мұғалімдерге қарағанда сыныптағы тәжірибесі шектеулі болғандықтан, оларда белгілі бір контекстік ақпарат жетіспеуі мүмкін немесе мұғалім олардың ниеттері мен әрекеттерін қалай қабылдайтынын көрсететін пайымдаулар жасаған кезде ақпаратты басқаша түсіндіре алады деп болжаған.

Сондай-ақ нұсқаушылар мен бағалаушылар арасында терминология туралы ортақ түсінік орнатудың маңыздылығы атап өтілді, өйткені глоссарий терминдерінің әртүрлі түсіндірілуі бағалардың сәйкессіздігіне әкелуі мүмкін. Зерттеу сонымен қатар бағалаумен келісуге бағаланатын санаттың егжей-тегжейлі деңгейі, оқу сабақтарының жиілігі және қамтылған мазмұн әсер ететінін көрсетті.

Оған қоса, Кэмберн мен Барнс (Кэмберн және Барнс, 2004) журнал жүргізу арқылы мұғалімдермен нақты ортақ түсіністік тудыру мүмкіндігі әлі де күрделі мәселе болып қала береді және негізділік құруға айтарлықтай қауіп төндіреді деп болжайды.

Олар зерттеушілер студенттердің оқуына әсер ететін мазмұнды пайдаланудағы нәзік айырмашылықтарды өлшеу мен оқытудың кеңірек аспектілерін өлшейтін санаттарды пайдалану арасындағы ымыраға тап болуы мүмкін деп санайды.

Олар «нұсқауларды мұқият талдайтын бірінші тәсіл тараптардың келісімін алуды қиындатады және шаралардың жарамдылығына қауіп төндіреді деп түсіндіреді. Соңғы тәсіл оқудағы теориялық және эмпирикалық маңызды нюанстарды жіберіп алуы мүмкін, бірақ сенімдірек өлшеуге әкелуі мүмкін».

Бұл зерттеу жоғарыда аталған зерттеулерге қатысты маңызды мәселені көтереді: мұғалімдердің өз тәжірибелері туралы есептері мен сыртқы бақылаушылардың есептері арасындағы сәйкессіздіктер мұғалім тарапынан дәлсіздікті ғана көрсетуі мүмкін емес, құндылықтардағы айырмашылықтарға қатысты кеңірек мәселені ашуы мүмкін. , екі тарап өз бағалауларына табиғи түрде үлес қосатын білімдер мен түсіндірулер. Бұл, әрине, қосымша зерттеуге лайық сала.

Сұхбат

Мұғалімнің өзін-өзі бағалау тәжірибесін тексерудің тағы бір әдісі әңгімелесу хаттамасын қолдану болып табылады. Әңгімелесу көбінесе басқа оқыту әдістеріне қосымша ретінде пайдаланылады және әсіресе сандық

әдістермен алынған нәтижелерді растайтын немесе түсіндіретін сапалы ақпаратты қамтамасыз ету үшін пайдалы.

Нәтижелердің дәлдігін қамтамасыз ету үшін оқытудың бірнеше өлшемдерін триангулировкалауға тырысатын зерттеулер жоғарыда аталған Teaching Improvement Study (Ball & Rowan, 2004) және RAND Mosaic зерттеуі (Le et al., 2006) сияқты сұхбат хаттамасын пайдалана алады.

Мозаика зерттеуі мұғалімдер сауалнамасы, оқу журналдары, құрылымдық виньеткалар және сыныптағы бақылаушылардың бағалауын қоса алғанда, бірнеше көрсеткіштерді пайдалана отырып, реформаға бағытталған оқыту әдістерін пайдалануды зерттеді. Мұғалімдердің жергілікті жүйелік реформалар мен басқа да саясаттардың олардың тәжірибесіне әсер етіп жатқанын сезетінін анықтау үшін әңгімелесу хаттамасы әзірленді. Бұл мұғалімнің іс-әрекетін және оның әсерін өлшеудің «неліктен» және «қалай» екенін хабарлай алатын қабылдаулар мен пікірлер туралы ақпаратты жинауда сұхбаттың өте ерекше рөлін көрсетеді.

Әңгімелесу хаттамалары жоғары құрылымды немесе негізінен ашық болуы мүмкін және сауалнама нәтижелеріне қарағанда егжей-тегжейлі немесе тереңірек тәжірибе деректерін жинау құралы болуы мүмкін.

Олар әдетте жергілікті деңгейде әзірленген және олар жасалған контексте пайдалануға арналған.

Кеңірек ауқымда пайдалануға арналған сұхбат хаттамаларының сенімділігін немесе негізділігін бірнеше зерттеулер зерттеді.

Мысалдардың бірі - кәсіби стандарттарға және студенттердің оқуына бағытталған сұхбат хаттамасын әзірлеуді сипаттайтын Flowers and Hancock (2003) зерттеуі.

Олар сұхбат хаттамасының артықшылығын «мақсатқа негізделген бағалау жүйелерінің кемшіліктерін болдырмай, бірнеше көздерден деректерді жинау әдісі» ретінде сипаттайды.

Әңгімелесу сұрақтары мұғалімдерден өздерінің оқу әрекеттерінің нақты мысалдарын, осы әрекеттердің астарындағы ниеттерді және оқушылардың оқуын бақылау және жақсарту үшін жасаған нақты әрекеттерін көрсетуді талап етеді.

Хаттама әрбір рейтинг үшін егжей-тегжейлі критерийлері бар құрылымдық рейтинг рубрикасын қамтиды. Бағалаушылар әңгімелесу хаттамасы мен бағалау рубрикасы бойынша оқытылуы керек, ал мұғалімдер материалдарды алдын ала дайындап, оларда болуы мүмкін кез келген нақтылау сұрақтарын құрастыра алу үшін әңгімелесуге дейін әңгімелесу процедурасы мен стандарттарымен таныс болуы керек.

Бұл зерттеу пайдаланушылар арасындағы хаттаманың жоғары сенімділігі мен дәйектілігі туралы хабарлайды және осы саладағы сарапшылардың кең пікірлері оның мазмұнының дұрыстығын анықтауға көмектесті.

Мұғалімнің өзіндік есеп беру әдістері мұғалімнің бағалау жүйесіндегі пайдалы элементтердің бірі болуы мүмкін, өйткені олардың белгілі бір артықшылықтары бар. Өзін-өзі есеп беру деректері талқыланатын басқа

әдістерге қарағанда мұғалімнің ниетін, ойлау процестерін, білімі мен сенімін жақсырақ пайдалануы мүмкін және мұғалімнің өзін-өзі рефлексиясы мен қалыптастыру мақсаттары үшін пайдалы болуы мүмкін.

Сонымен қатар, мұғалімдердің болашағын ескеріп, оларды өз бағалауыңызға қатыстыру өте маңызды, өйткені олар өздерінің қабілеттерін, сыныптағы ортаны және оқу бағдарламасының мазмұнын толық біледі, осылайша, олар туралы түсінік бере алады. сырттан бақылаушы танымауы мүмкін.

Сауалнамалар – бір уақытта үлкен көлемдегі деректерді жинаудың үнемді және әдетте назар аудармайтын тәсілі. Бір құралды пайдалана отырып, педагогикалық тәжірибе, сондай-ақ әкімшілік қолдау, кәсіби даму мүмкіндіктері, студенттермен қарым-қатынас, мектеп климаты, жұмыс жағдайлары, демографиялық немесе бастапқы ақпарат, мұғалімнің жұмысына әсер етуі мүмкін түсініктер немесе пікірлер туралы деректерді жинауға болады.

Мұғалімнің өзін-өзі есеп беру шаралары бақылауға немесе басқа шараларға жоғары шығындарсыз оқыту тәжірибесі туралы ақпарат алудың тиімді құралы бола алады және қызығушылық тудыратын мәселені зерттеудің алғашқы қадамы ретінде әсіресе пайдалы болуы мүмкін (мысалы, стандартты қолдану мен түсінудің кейбір негізін құру). мұғалімдер арасында) (Cohen & Hill, 2000; Spector, 1994).

Дегенмен, ықтимал маңызды шешімдерді өзін-өзі есеп беру нәтижелеріне негіздемеу үшін өте сақ болу керек.

Бұл әдістердің сенімділігі мен негізділігі бойынша зерттеулердің нәтижелері аралас нәтижелер берді. Әдебиеттерде өзін-өзі есеп беру жауаптарына әлеуметтік қажеттілік әсер етеді деген алаңдаушылықтар көтерілді, оны Мурман және Подсакофф (1992) ұйымдық психология әдебиетінде «жеке тұлғалардың өздерін қолайлы жарықта көрсетуге бейімділігі» ретінде анықтады.

Бұл құбылысқа «жақсы көріну» үшін оқыту әдістерінің әдейі бұрмалануы да, іс жүзінде дәлдікпен жасалмаған кезде мұғалімнің тәжірибені дұрыс қолданып жатқанын сезінуінен ақпараттың байқаусызда бұрмалануы да жатады.

Потенциалды ауытқулар тәжірибелерді асыра бағалауға да, төмен бағаламауға да әкелуі мүмкін, бұл деректерді түсіндіруді қиындатады.

Бұл құбылыс психология әдебиеттерінде жан-жақты зерттелгенімен, оның білім беру мен оқыту контекстіндегі әсер ету дәрежесін анықтау үшін көбірек зерттеулер қажет. Әлеуметтік қажетті жауаптардан туындаған кейбір сәйкессіздікті мұғалім жауаптарының құпиялылығы мен анонимділігін қамтамасыз ету, деректерді бір уақытта емес, бойлық жинау және бірнеше көзден деректерді жинау арқылы шешуге болады. Дегенмен, бұл шаралар барлық біржақтылықты жоюы екіталай (Spector, 1994).

Өзін-өзі есеп беру шараларын таңдау, жобалау немесе енгізу кезінде бірнеше қосымша мәселелер назар аударуды қажет етеді.

Бірнеше зерттеулерде көтерілген мәселе терминологияның дәйекті түсіндірілуін және шаралардың нені білдіретінін ортақ түсінуді қамтамасыз ету

маңыздылығы болып табылады (Ball & Rowan, 2004; Blank et al. , 2001; Mullens, 1995).

Бұл талап етілетін ақпаратты алу үшін сауалнама немесе тіркеу әдістері бойынша нұсқаушыларға да, сыртқы бағалаушыларға да (егер бар болса) оқытуды талап етуі мүмкін.

Сонымен қатар, сауалнаманың оның қалаған мақсатына сай болуы үшін қаншалықты кең немесе егжей-тегжейлі болуы керектігін анықтауды қарастыру керек.

Мулленс (1995) былай деп атап өтеді: «Сұрақтардың саны мен респонденттердің жүктемесі міндетті түрде шектеулі болуы керек, ... тереңдетілген сұрақтар көбінесе кеңірек сұрақтарды шектейді және қызығушылықтардың салыстырмалы түрде тар шеңбері туралы нақты және жиі егжей-тегжейлі ақпаратқа әкелуі мүмкін».

Керісінше, тақырыптардың немесе әдістердің кең ауқымы бойынша ақпаратты жинау жеткіліксіз мәліметтерге әкелуі мүмкін.

Бланк және т.б. (2001) сондай-ақ кездейсоқ және/немесе репрезентативті таңдауды таңдау және жоғары жауап беру жылдамдығын қамтамасыз ету өзін-өзі есеп берудің сенімді ұпайларын алу үшін маңызды ойлар екенін атап өтеді.

Олардың зерттеуі мұғалімдерге іс-шараларды аяқтауға уақыт пен қолдау берілгенде жауап беру деңгейі ең жоғары болғанын көрсетеді.

Сонымен қатар, мұғалімдер процестен құнды нәрсе алған кезде тапсырмаларды орындауға бейім болды.

Бланк және т.б. (2004) сондықтан мұғалімдерге өз тәжірибесінде қолдануға болатын нәтижелер беруді және мұғалімдерді жауаптардың құпия екенін және есеп беру мақсатында ешбір жолмен пайдаланылмайтынына сендіруді ұсынады.

Оқушылардың бағалары

Оқушылардың мұғалім туралы пікірі мұғалімді бағалаудың кез келген жүйесінде маңызды фактор болып табылады деп айтуға болады, өйткені студенттер мұғалімдермен ең көп байланыста болады және мұғалімнің қызметтерін тікелей тұтынушылар болып табылады.

Олардың тәрбиешілермен жұмыс істеу тәжірибесін ескере отырып, құнды ақпаратты сауалнамалар немесе рейтингтік шкалалар түріндегі мұғалімдерді студенттердің бағалауы арқылы алуға болатын сияқты.

Дегенмен, мұғалімдердің студенттерінің бағалауы олардың бағалауына әсер етуі мүмкін ықтимал теріс көзқарастар мен оқытудың толық контексті туралы білімнің жетіспеушілігіне байланысты кейде сенімді ақпарат көзі болып саналмайды.

Мысалы, зерттеулер студенттердің бағасына студенттің жасы немесе академиялық деңгейі, күтілетін немесе нақты бағалар және курстың қиындығы әсер ететінін зерттеді (Worrell & Kuterbach, 2001).

Мұғалімнің өзін-өзі есеп беру шаралары сияқты, оқушылардың бағалауының сенімділігі мен негізділігі белгілі бір дәрежеде қолданылатын құралға, оның қалай құрастырылғанына, қалай басқарылатынына және ол өлшеуге тырысатын егжей-тегжейлі деңгейге байланысты.

Келесі зерттеу мысалдары мұғалімнің бағалауы үшін студенттердің бағалауының негізділігін зерттейді.

Петерсон, Уолквист және Бон (2000) оқушыларды бағалау мұғалімнің бағалауы үшін сенімді және негізді ақпарат бере алатындығын зерттеді.

Білім деңгейіне (бастауыш, бастауыш және орта) қарай өзгертін 9 765 студент сауалнамасының пәндік талдауы оқушылар өздерінің мұғалімдерін бағалау кезінде сенімді және сенімді жауап бергенін көрсетті, дегенмен ұпайлар жоғары қанағаттану жағына қарай бұрмаланды.

Зерттеу сонымен қатар әртүрлі жас топтарындағы студенттер оқытудың әртүрлі аспектілеріне назар аударуы мүмкін екенін көрсетті. Нәтижелер кіші жастағы оқушыларды мұғалім мен оқушы арасындағы қарым-қатынасқа көбірек алаңдайтынын көрсетті (мысалы, «мұғалім қамқорлық пен құрмет көрсетеді»), ал үлкенірек оқушылар оқушылардың оқуына көбірек мән береді.

Зерттеу сонымен қатар мұғалімдердің оқушылардың бағаларының дұрыстығын көрсететін үлкенірек бағалау жүйесінің бір бөлігі ретінде студенттердің бағасына ие болғаны туралы хабарлады.

Сондай-ақ, студенттердің бағалары оқушы жетістіктерінің маңызды болжаушысы болуы мүмкін екендігі туралы дәлелдер бар.

Кириакидестің (2005) Кипрдегі мектептерді зерттеуі мұғалім мен оқушы қарым-қатынасы мен мұғалім мен оқушының ынтымақтастығы дәрежесіне қатысты бағалау шкаласы математика мен грек тіліндегі жетістіктермен және эмоционалды оқытумен тығыз байланысты болатын мұғалімдер тәжірибесі бойынша студенттердің сауалнамасын қамтиды. нәтижелері.

Негізгі ұпайларды, оқушылардың ұпайларын және мұғалімнің өзіндік есептерін оқушылардың критериалды математика және оқу тесттеріндегі үлгерімімен салыстырған зерттеуде Уилкерсон және т.б. (2000) оқушылардың алған бағалары басқа бағаларға қарағанда оқушы жетістіктерімен тығыз байланыста екенін және оқушы жетістіктерінің ең жақсы көрсеткіші екенін анықтады. барлық пәндер бойынша жетістіктер.

Бұл зерттеулер студенттерді оқытуды бағалау мұғалімдерді бағалау жүйесіне қосу үшін қарастыруға лайық екенін дәлелдейді.

Мұғалімдерді бағалау процесінің бөлігі ретінде мұғалімдердің оқушылардың бағалауын қарастырудың бірнеше дәлелді дәлелдері бар.

Мұғалімдерді бағалау үшін жалпы орта мектеп оқушыларының бағалауын қолдану бойынша эмпирикалық әдебиеттерге шолу жасағанда Фоллман (1992) студенттер мұғалімдердің ең жақын клиенттері болып табылатынын, сондықтан басқа әлеуетті бағалаушыларға, соның ішінде директорларға қарағанда мұғалімдермен кеңірек және терең тәжірибеге ие екенін атап өтеді. , әкімшілер. , құрдастар немесе ата-аналар.

Мұғалімнің ең бірінші міндеті – шәкірттерінің алдындағы, ал студенттер өз кезегінде мұғалімнің жұмысы туралы жиі кездесетін кері байланыс көзі болып табылады.

Фоллман (1992, 1995) одан әрі бағалау индульгенциясы және гало эффекттері (яғни, оқытудың бір ерекшелігі немесе аспектісі туралы пікір барлық

басқа бағалауларға бірдей бағытта әсер еткенде) сияқты негізділік мәселелері оқушылардың оқытуды бағалауына әсер етуі мүмкін деген қорытындыға келеді. ересек сынып оқушыларына қарағанда оқушыларға көп әсер етпейтін сияқты.

Жоғары сынып оқушылары сенімді бағалауды, сыныптағы оқиғаларды және мұғалімдермен қарым-қатынасты сенімді түрде баяндауды және мұғалімнің «лайықты» екенін бағалай алатынын көрсетті.

Жоғары сынып оқушыларының мұғалімнің мінез-құлқын колледж студенттері сияқты сенімді және дұрыс бағалай алатынын көрсететін зерттеуде Уоррел және Кутербах (2001) студенттердің бағалауы үнемді және уақытты үнемдейтінін, анонимді түрде жиналуы мүмкін екенін және уақыт бойынша өзгерістерді қадағалаңыз.

Сондай-ақ олар ең аз дайындықты қажет етеді, дегенмен мұғалімнің мәнді мінез-құлқын өлшейтін егжей-тегжейлі элементтерді қамтитын жақсы жобаланған бағалау құралын пайдалану нәтижелердің дұрыстығын сақтау үшін маңызды болар еді.

Дегенмен, зерттеушілер оқушылардың бағалары өзін-өзі бағалау шарасы болмауы керек деп ескертеді, өйткені студенттердің мұғалімдерге әдетте оқу жоспары, сыныпты басқару, мазмұндық білім, алқалылық немесе тиімді оқытумен байланысты басқа салалар бойынша баға қоюға құқығы жоқ (Follman, 1992; Worrell). & Кутербах, 2001).

Жалпы алғанда, қарастырылған зерттеулер студенттерді бағалауды негізгі немесе жалғыз бағалау критерийі ретінде емес, мұғалімнің бағалау процесінің бөлігі ретінде қосуды ұсынады.

Қосылған құн үлгілері

Қосылған құн өлшемдері «оқушылардың жетістіктеріне әртүрлі факторлардың үлесі» жиынтық өлшемін береді (Goldhaber & Anthony, 2003). Қосылған құн модельдерін «жеке мектептердің немесе мұғалімдердің әсерін бағалау үшін студенттердің бірнеше жылдық тест нәтижелерінің деректерін пайдаланатын күрделі статистикалық әдістердің жиынтығы» ретінде анықтауға болады (McCaffrey et al, 2003).

Қосылған құндылық модельдері есеп беру мақсатында мектептерді бағалау үшін де пайдаланылуы мүмкін, бірақ зерттеудің бұл қысқаша мазмұны мұғалімдерді басқа мұғалімдерге қатысты жұмыс нәтижелері бойынша бағалау үшін пайдалануға қатысты.

Нәтижені мектеп деңгейінде емес, сынып деңгейінде өлшеу өнімділікті зерттеуде барған сайын басты назарда болуда (Creemers & Reezigt, 1996). Зерттеушілер көп жылдар бойы мұғалімдердің оқушылардың жетістіктеріне қосқан үлесін зерттеу арқылы мұғалімнің жұмысын өлшеуге тырысты, бірақ сенімді көрсеткіштер мен құралдардың жоқтығы бұл процесті қиындатты.

Тек соңғы 10-15 жыл ішінде зерттеушілер жеткілікті есептеу қуатының қажетті комбинациясын, жекелеген мұғалімдермен байланысты оқушылардың жетістіктері туралы кең көлемді мәліметтерді және мұғалімдердің студенттердің оқуына қосқан үлесі тұрғысынан тиімділікті анықтауға мүмкіндік беретін сәйкес статистикалық үлгілерді алды.

Нәтиже мұғалімдердің белгілі бір жыл ішінде оқытқан студенттерінің үлгеріміне қосқан үлесін өлшеу үшін байланыстырылған студенттер мен мұғалім деректерімен пайдаланылатын күрделі статистикалық модельдер жиынтығы болып табылады.

Қосылған құнды модельдер келешегі бар, қайшылықты және мұғалімнің жұмысын бағалау әдісі ретінде кең таралған (мұнда нәтиже мұғалімдердің нәтижеге қосқан үлесі ретінде түсіндіріледі).

Дегенмен, бұл көптеген педагогтар мен мұғалімдердің ең аз түсінетін әдіс. Мұғалімдер бағалаушымен нақты кездесетін сыныптағы бақылаулардан айырмашылығы, қосылған құнды модель бағалаушылары талдауларын алыстан жүргізеді.

Модельдер күрделі; дегенмен, негізгі болжамдар қарапайым: студенттердің стандартталған сынақтардағы бұрынғы көрсеткіштері келесі жылы белгілі бір пән бойынша олардың жетістіктерін болжау үшін пайдаланылуы мүмкін. Студенттің болжанған ұпайға қол жеткізгені, асып кеткені немесе үлгермегені мұғалімнің жұмысын бағалаудың негізі болып табылады.

Белгілі бір сыныптағы оқушылардың көпшілігі стандартталған үлгерім сынақтарында болжанғаннан жақсы нәтиже көрсеткенде, мұғалім тиімді мұғалім ретінде есептеледі, бірақ белгілі бір сыныптағы оқушылардың көпшілігі күткендей орындамаса, мұғалім төмен деп есептелуі мүмкін. тиімді.

Кейбір үлгілерде оқушылардың алдыңғы үлгерім ұпайлары өнімділікті есептеу үшін негіз болып табылады, ал басқа модельдер оқушылардың жынысын, нәсілін және әлеуметтік-экономикалық деңгейін қамтиды, ал басқалары мұғалім тәжірибесі туралы ақпаратты қамтиды.

Оқушыларға сапалы білім беру ұстаздардан басталады. Педагогтің жұмысы әдетте үш бөліктен тұратын үдерісті қамтиды:

1. Сабақты жоспарлау.
2. Сабақты ұсыну.
3. Оқушылардың оқу тәсілін түсініп, сабақты есте сақтауына көз жеткізу үшін жоспарды жалғастыру.

Әрбір пән мұғалімінің өзіндік тәсілі мен оқыту стилі бар. Тұлғалық – жеке мұғалім мен білім алушы арасындағы қарым-қатынасының маңызды факторы болғанымен, жеке тұлға оңтайлы білім беру тәжірибесін қамтамасыз ете алмайды. Сондықтан кез келген білім беру ұйымдарында негізгі оқыту принциптерін ұстанған жөн.

Әрбір мектеп педагогтердің және білім алушылардың білім беру қажеттіліктерін қанағаттандыратынына көз жеткізу үшін педагогтің жұмысын қалай бағалау керектігін және қандай құралдар арқылы бағалау керектігін анықтауы қажет. Педагогтерді өз ісінде табысты ететін факторлардың кең ауқымын қарастыру маңызды, соның ішінде келесі факторларды алып қарауға болады:

- Ресми және үздіксіз білім беру факторы;
- Сыныптағы және білім беру саласындағы тәжірибе;

- Оқушылармен жағымды қарым-қатынас орнату;
- Сыныпта жағымды орта құру;
- Білім алушылардың біліктілігін анықтау үшін үй тапсырмасын тексеру және бағалау;
- Білім алушылармен, ата-аналармен және әріптестермен үздіксіз байланыс орнату;
- Әрбір оқушының қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін әртүрлі оқыту әдістерін біріктіре отырып қолдану;
- Мүмкіндігі шектеулі және мінез-құлқында ауытқушылығы бар білім алушылармен үнемі байланыс құрып, жұмыс жасау;
- Оқу жоспарындағы мәдени әртүрлілікті интеграциялау.

Педагогтің жұмысын бағалау жүйесін даярлау тек сыныпта болып жатқан оқиғалардың қыр-сырын қарау ғана емес, сонымен қатар жауапкершілікті қалыптастыру болып табылады. Педагогті бағалаудың түпкі мақсаты – оның жұмыстағы тиімділігін арттыру, педагог неғұрлым тиімді болса, білім алушы да соғұрлым табысты болады.

Көптеген сарапшылардың педагогтерді бағалаудың қазіргі қолданылып жүрген тәсілдің бағалау жүйелерінің жеткіліксіз немесе тым күрделі болғандығынан дұрыс жұмыс жасамайтындығымен келісетінін атап айту керек. Педагогтерді тиімді бағалау әркімнің ең жақсы нәтижеге қол жеткізуін қамтамасыз ету және сапалы білім беру үшін маңызды болғандықтан, мектеп әкімшілері жаңа бағалау жүйелерін енгізуде белсенді болуы керек.

Сандық құралдар әрқашан бағалаушыларға бақылау жүргізуге және педагогтерге әрекет ететін ақпаратты жеткізуге септігін тигізеді. Бағалау үдерісін жеңілдету және тиімдірек ету үшін келесідей бағалау құралдарын пайдалануға болады:

1. **Сандық бағалау үлгілері.** Бағалауда теңдікті сақтау – әрбір педагогті бірдей деңгейде қарастыра отырып, бағалауды қамтамасыз ететін құрылымдық жүйеден басталады. Ал, сандық бағалау үлгілері объективті бағалауды ынталандырады және бағалаушылардың субъективті пікірлерді хабарлау үрдісін азайтады.

2. **Кері байланыс беру есептері.** Бұл бағалаушылардың педагогтерге олардың табыстарын егжей-тегжейлі сипаттайтын жазбалары туралы, нені және қалай жақсартуға болатыны туралы кеңестер мен есептер беріп отырулары қажет.

3. **Бейне құралдар.** Техникалық платформаларда бағалау жүргізу әкімшілерге де, педагогтерге де ыңғайлы. Егер бағалаушылар әр сабаққа жеке қатысуға қолжетімсіз болса, педагог сыныптағы сабақтар мен өзара әрекеттесулерді бейне жазбаларға түсіріп бағалаушыларға жіберу үшін камера орната алады. Бағалаушылар мен әкімшілер бұл бейне баянды өздеріне ыңғайлы уақытта қарай алады.

Кез келген қоғамды педагогтерді бағалау жүйесі көбінесе алдын ал әзірленген көрсеткіштерге сүйенеді. Бағалау үлгілерін әзірлеу барысында тиімді

оқытудың сипаттамасын және әртүрлі ішкі санаттар үшін бағалау шкаласын қосуға болады. Бағалау шкаласын келесі критерийлерге сай қосуға болады:

1. Сабақ мазмұнын білу;
2. Сабаққа дайындық және жоспарлау;
3. Оқыту әдістерін білу;
4. Ынтымақтастық;
5. Кәсіби даму¹².

АҚШ. Педагогтердің еңбегін бағалау әдістерінің шетелдік тәжірибесіне келетін болсақ, Америка Құрама Штаты (АҚШ) Оңтүстік Каролина штатында 2017-2018 жылдар аралығында «Кәсіби оқыту көмек көрсету, дамыту және бағалау» (ADEPT) жүйесі қабылданды. Бұл жүйе педагогтерді бағалау бойынша Ұлттық педагогикалық шеберлік институтының жұмысына негізделген. Сонымен қатар, Оңтүстік Каролина штатында кәсіби педагог сертификатын алу үшін жаңа мұғалімдер «Жоспарлау, Нұсқаулық, Қоршаған орта және Кәсібилік» бағдарламасы бойынша барлық талаптарды қанағаттандыруы керек. Педагогті бағалау үшін екі бағалаудан бағалау циклі және екі кісіден тұратын топ тағайындалады. Бақылаумен қатар, педагог:

- ұзақ мерзімді жоспарларды құруға міндетті;
- өз бақылау жұмысының нәтижелеріне есеп беру;
- өзін-өзі бағалау/дамыту;
- бағалау жоспарын құру.

«Жоспарлау, Нұсқаулық, Қоршаған орта және Кәсібилік» бағдарламасы бойынша бағалаудан өткен педагогтердің 99 пайызы қанағаттанарлық баға алады. Сонымен қатар, бұл штаттың көптеген аудандарында педагогтердің көпшілігі жоғары ұпай алады. Педагогтердің тек 1 пайызы ғана қанағаттанарлықсыз деген баға алады.

2 - Кесте. АҚШ-та педагогтерді бағалау әдістерінің қысқаша мазмұны¹³

Өлшеу	Сипаттама	Зерттеу	Жақсы жақтары	Ескертулер
Сыныптағы бақылау	Бақыланатын сыныптағы процестерді, соның ішінде мұғалімнің нақты тәжірибесін, оқытудың тұтас аспектілерін және мұғалімдер мен білім алушылар арасындағы өзара әрекетті өлшеу үшін	Кейбір жоғары деңгейде зерттелген хаттамалар білім алушылардың жетістіктерімен байланыстырылған, дегенмен қауымдастықтар кейде қарапайым формада қарастырылады. Зерттеу және негізділік нәтижелері пайдаланылатын құралға, іріктеу процедураларына және	<ul style="list-style-type: none"> • Сыныптағы мінез-құлық және әрекеттер туралы мол ақпарат береді. • Мүдделі тараптар әдетте әділ және тікелей шара ретінде қарастырылады • Хаттамаға байланысты әртүрлі пәндерде, бағаларда және контексттерде қолданылуы мүмкін. 	<ul style="list-style-type: none"> • Жағымды және сенімді хаттаманы таңдауға немесе жасауға, бағалаушыларды оқытуға мұқият назар аудару керек. • Сыныптағы бақылау бақылаушылардың уақытының

¹² <https://www.jotform.com/blog/how-to-evaluate-teachers-performance/>

¹³ Laura Goe, Ph.D. Courtney Bell, Ph.D. Olivia Little, «Approaches to Evaluating Teacher Effectiveness: A Research Synthesis», June 2008, Suite 500 Washington

	<p>пайдаланылады. Оқытудың кең, жалпы аспектілерін немесе тәжірибенің пәндік немесе контекстік аспектілерін өлшей алады.</p>	<p>бағалаушыларды оқытуға тәуелді. Мұғалімдерді бағалау контекстінде қолданылатын бақылау хаттамалары бойынша зерттеулердің жетіспеушілігі де бар.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Қалыптастырушы және жиынтық мақсаттар үшін пайдалы ақпаратты ұсына алады. 	<p>маңыздылығына байланысты қымбат; бақылаушыларды қарқынды оқыту шығындарды арттырады, бірақ жарамдылық үшін қажет.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Бұл әдіс бақыланатын сыныптағы мінез-құлықты бағалайды, бірақ сенімдерді, сезімдерді, ниеттерді немесе сыныптан тыс әрекеттерді бағалау үшін пайдалы емес.
<p>Негізгі бағалау</p>	<p>Әдетте сыныптағы бақылауға негізделген, құрылымдық немесе құрылымсыз болуы мүмкін; қолданылуы мен процедуралары әр ауданда әр түрлі. Әдетте жиынтық мақсаттар үшін пайдаланылады, көбінесе жаңадан бастаған мұғалімдер үшін қызмет мерзімі немесе жұмыстан босату туралы шешімдер үшін қажет.</p>	<p>Субъективті негізгі рейтингтерді оқушылардың жетістіктерімен салыстыратын зерттеулер аралас нәтижелер береді. Мектептерде орын алатын бағалаулардың негізділігі туралы аз дәлелдер бар, бірақ директорларға арналған оқыту шектеулі және сирек болатыны туралы дәлелдер бар, бұл олардың бағалауының негізділігіне нұқсан келтіреді.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Директорлардың мектеп пен контекст туралы біліміне негізделген пайдалы перспективаны көрсете алады. • Жалпы орындалатын және жиынтық пайымдаулар жасау және қалыптастырушы кері байланысты қамтамасыз ету үшін пайдаланылатын жүйедегі пайдалы құрамдастардың бірі болуы мүмкін. 	<ul style="list-style-type: none"> • Тиісті дайындықсыз немесе педагогтердің мақсаты ескерілмей пайдаланылған бағалау құралдары жарамдылықты нашарлатады. • Директорлардың мұғалімдерді белгілі бір пәндер немесе контексттер үшін жоғары мамандандырылған өлшемдер бойынша бағалау біліктілігі

				болмауы мүмкін.
Нұсқаулық артефакт	Сыныптағы оқыту сапасын анықтау үшін сыныптағы артефактілерді талдау үшін қолданылатын құрылымдық хаттамалар. Оған сабақ жоспарлары, мұғалімнің тапсырмалары, бағалаулар, балл қою рубрикалары және студенттік жұмыстар жатуы мүмкін.	Пилоттық зерттеулер артефакт рейтингтерін тәжірибенің бақыланатын өлшемдерімен, студенттер жұмысының сапасымен және студенттердің жетістіктерімен байланыстырады. Баллдық сенімділікті орнату және іріктеу үшін ең қолайлы жұмыс көлемін анықтау үшін көбірек жұмыс қажет. Тәжірибеде құрылымдық артефакттарды талдауды қолдану бойынша зерттеулердің жеткіліксіздігі бар.	<ul style="list-style-type: none"> • Егер расталған хаттама пайдаланылса, бағалаушылар сенімділікке жақсы дайындалған болса және тапсырмалар жоғары сапада жеткілікті вариацияны көрсетсе, оқу сапасының пайдалы өлшемі болуы мүмкін. • Практикалық және орындалу мүмкіндігі, өйткені артефактілер сынып үшін жасалған. 	<ul style="list-style-type: none"> • Валидтілік пен сенімділікті көбірек зерттеу қажет. • Білімді ұпай жинаушыларды оқыту қымбат болуы мүмкін, бірақ жарамдылығын қамтамасыз ету үшін қажет. • Бұл әдіс толық бақылау мен өзін-өзі есеп беру сияқты тікелей шаралардың арасындағы орындылығы мен негізділігі тұрғысынан перспективалы ортаға жол болуы мүмкін.
Портфолио	Педагогикалық мінез-құлық пен жауапкершіліктің кең ауқымын құжаттау үшін қолданылады. Мұғалімдерге білім беру бағдарламаларында мұғалімге кандидаттар мен жаңадан бастаған мұғалімдердің жұмысын бағалау үшін кеңінен қолданылады.	Валидтілік пен сенімділік бойынша зерттеулер жалғасуда және балл қоюдағы жүйелілік/тұрақтылық туралы алаңдаушылықтар туындады. Портфолиоарды білім алушылардың жетістіктерімен байланыстыратын зерттеулер жетіспейді. Кейбір зерттеулер NBPTS сертификатын (портфолионы өзіне қамтитын) білім алушылардың жетістіктерімен байланыстырады, бірақ басқа зерттеулер	<ul style="list-style-type: none"> • Жан-жақты және сабақта оңай байқалмайтын оқыту аспектілерін өлшей алады. • Барлық сала мұғалімдерімен бірге қолдануға болады. • Мүдделі тараптар арасында сенімділіктің жоғары деңгейін қамтамасыз етеді. • Мұғалім рефлексиясы мен жетілдірудің жақсы құралы. 	<ul style="list-style-type: none"> • Бұл әдіс мұғалімдер мен ұпай жинаушылар тарапынан көп уақытты қажет етеді; ұпай жинаушылар портфолиоардың мазмұнын білуі керек. • Ұпайлардың тұрақтылығы жоғары ставкаларды бағалау үшін пайдалану үшін жеткілікті жоғары

		ешқандай байланыс таппады.		болмауы мүмкін. <ul style="list-style-type: none"> • Портфолиола рды стандарттау қиын (мұғалімдер немесе мектептер арасында салыстыру). • Портфолио мұғалімдердің үлгілі жұмысын көрсетеді, бірақ күнделікті сыныптағы әрекеттерді көрсетпеуі мүмкін.
Педагогтің өзіне-өзі есеп беруі	Педагог сыныпта не істеп жатқаны туралы есеп береді. Сауалнамалар, нұсқаулық журналдары және сұхбаттар арқылы бағалауға болады..	Педагогтің өзін-өзі есеп беру шараларының негізділігі бойынша зерттеулер аралас нәтижелер береді. Тәжірибенің егжей-тегжейлі өлшемдері нақты оқыту тәжірибесін жақсырақ қамтуы мүмкін, бірақ сенімділікті орнату қиынырақ болуы мүмкін немесе өте тар бағытталған шараларға әкелуі мүмкін.	<ul style="list-style-type: none"> • Білім, ниет, күту және сенім сияқты оқытуға әсер етуі мүмкін бақыланбайтын факторларды өлшей алады. • Мұғалімнің бірегей перспективасын қамтамасыз етеді. • Өте қолжетімді және үнемді; бірден үлкен көлемдегі ақпаратты жинай алады. 	<ul style="list-style-type: none"> • Өзіндік есептің сенімділігі мен негізділігі толық анықталмаған және пайдаланылған құралға байланысты. • Жақсы әзірленген және расталған құралды пайдалану немесе жасау экономикалық тиімділікті төмендетеді, бірақ қорытындылардың дәлдігін арттырады. • Бұл әдіс мұғалімді бағалауда жалғыз немесе негізгі өлшем ретінде

				пайдаланылым ауы керек.
Оқушылар сауалнамасы	Мұғалімді бағалаудың бір бөлігі ретінде оқыту тәжірибесі туралы білім алушылардың пікірлерін немесе пайымдауларын жинау және оқыту туралы білім алушылар қабылдайтын ақпаратты беру үшін пайдаланылады.	Бірнеше зерттеулер мұғалімдердің білім алушылардың рейтингтері оқыту туралы ақпарат беруде пайдалы болуы мүмкін екенін көрсетті; колледж студенттері мен басқа топтардың шешімдері сияқты жарамды болуы мүмкін; және кейбір жағдайларда оқушылардың жетістіктерінің өлшемдерімен сәйкес келуі мүмкін. Жарамдылық қолданылған құралға және оның әкімшілігіне байланысты және әдетте тек формативті пайдалану үшін ұсынылады.	<ul style="list-style-type: none"> • Мұғалімдермен жұмыс тәжірибесі ең жоғары білім алушылардың болашағын қамтамасыз етеді. • Мұғалімдерге оқушылармен байланыстыра отырып, тәжірибені жақсартуға көмектесу үшін формативті ақпаратты ұсына алады. • Дәл бағалаулар беруде ересек бағалаушылар сияқты қабілетті білім алушыларды пайдаланады. 	<ul style="list-style-type: none"> • Оқушылардың бағалары жиынтық бағалауда қолдану үшін расталмаған және мұғалімнің бағалауының жалғыз немесе негізгі ретінде пайдаланылым ауы керек. • Студенттер мұғалімнің мазмұндық білімі, оқу жоспарын орындау және кәсіби іс-әрекеттері сияқты оқыту аспектілері туралы ақпаратты бере алмайды.
Қосылған күн үлгісі	Білім алушылардың сынақ ұпайларының өсуіне мұғалімдердің қосқан үлесін анықтау үшін қолданылады. Зерттеу құралы ретінде де пайдаланылуы мүмкін (мысалы, оқушы немесе мектеп ерекшеліктері бойынша «тиімді» мұғалімдерді бөлуді анықтау).	Тиімді оқытуды анықтау үшін қосылған күн ұпайларының жарамдылығы туралы аз мәлімет бар, дегенмен қосылған үлгілерді пайдаланатын зерттеулер мұғалімдердің оқушылардың тестілеудегі ұпайларының өсуіне қосқан үлестері айтарлықтай ерекшеленетінін көрсетеді. Дегенмен, қосылған күн ұпайларын мұғалімнің біліктілігімен, сипаттамаларымен немесе тәжірибесімен салыстыру аралас нәтижелер берді және аздаған маңызды	<ul style="list-style-type: none"> • Мұғалімдердің оқушылардың оқуына қосқан үлесін бағалау әдісін ұсынады. • Сыныпқа баруды қажет етпейді, себебі байланыстырылған білім алушы/мұғалім деректерін қашықтықтан талдауға болады. • Деректердің көпшілігі NCLB мақсаттары үшін жиналып қойғандықтан, сыныпта немесе мектеп деңгейінде аз жүктемені талап етеді. • Сыныптары «оқу зертханасы» бола 	<ul style="list-style-type: none"> • Модельдер мұғалім әсерлерін сыныптағы әсерлерден ажырата алмайды. • Сынақтың тік туралануы болжанады (яғни, сынақтар негізінен сыныптан сыныпқа бірдей нәрсені өлшейді). • Қосылған күн ұпайлары қалыптастырушы мақсаттар үшін пайдалы емес, өйткені мұғалімдер өз

		нәтижелер берді. Олай болса, мұғалімдердің тиімділігі әр түрлі екені анық, бірақ оның себептері белгісіз.	алатын көрнекті мұғалімдерді, сондай-ақ қолдауды қажет ететін «қиын» мұғалімдерді анықтау үшін пайдалы болуы мүмкін.	тәжірибесінің оқушылардың оқуына қалай ықпал еткені (немесе кедергі жасағаны) туралы ештеңе білмейді. • Қосылған күн өлшемдері даулы болып табылады, өйткені олар стандартталған сынақтардағы оқушылардың жетістіктерін емес мұғалімдердің қосқан үлесін ғана өлшейді.
--	--	---	--	---

Сингапур. Сингапур АҚШ-тан бірнеше негізгі аспектілері бойынша ерекшеленеді. Сингапурдағы білім беру жүйесі орталықтандырылған үкіметтің қатаң реттелетін болса, АҚШ-та бастауыш және орта білім федералды емес, білім жүйесі негізгі штаттық және жергілікті бақылауда болады. 2000 жылдардың басында Сингапур барлық пәндер бойынша педагогтердің тиімділігін бағалау үшін бағалаудың жаңа әдісін әзірледі және білім беру жүйесіне енгізді. 2001 жылы Сингапур мұғалімдерді бағалау үшін қолданыстағы бағалау жүйесін қайта қарастырып, Сингапур Білім министрлігі тарапынан «Сапалы өнімділікті басқару жүйесі» деген атаумен педагогтерді бағалаудың жаңа әдісін ойлап шығарды. Жаңа жүйе педагогті бағалауды пәндік сараптама, сыныпты басқару және оқыту дағдылары сияқты бақыланатын сипаттамаларға сүйене отырып, құзыреттілікті арттыру керектігін көрсетті. Педагогтердің жеке құзыреттерін дамыту және өлшеу үшін педагогтерді бағалау, мансаптық бақылау, жоғарылату және еңбекақы төлеу үшін қызмет нәтижелеріне қол жеткізуді мақсат етті. Сондықтан, Сингапурдың білім беру жүйесінде педагогті бағалау ең алдымен оның құзыреттілігіне тікелей байланысты болып келеді. Барлық Сингапур мектептері мен педагогтері өздерінің алға қойылған мақсаттарындағы өнімділігімен байланысты әлемдік деңгейдегі және зерттеуге негізделген құзыреттіліктер жиынтығына қол жеткізе алады. Сонымен қатар, Сингапурда құзыреттілікті іске асыру әр мектепте өзгеріп отырады, бірақ барлық мектептер педагогтің жоғарылауы мен жалақысын анықтау үшін құзыреттілік

рейтингтерімен бірге өнімділік нәтижелерінің мақсаттарын, соның ішінде білім алушылардың оқу нәтижелерін пайдаланады.

Сингапур педагогтері өздерінің әлеуметтік рөлдерін жақсы орындауға белсенді түрде атсалысады және педагогтер ақшалай ынталандырудан басқа Сингапурдың білім беру саласындағы қызметкерлер педагогтің «көп сұранысқа ие» кәсіпке айналуы үшін оларға тиісті кәсіби құрмет пен мәртебе берілуі керектігін үнемі қолдаған және пайдаланған. Сондай-ақ педагогтерге ұстаздық қызметтегі жетістіктері үшін ұлттық марапаттар беріледі және Президент тарапынан педагогтерге арналған «Қамқор ұстаз» сыйлығы да беріледі. Бұл іс-әрекеттер педагогтерді мотивациялау үшін және жоғары нәтижелі педагогтерді одан әрі ынталандырудың маңызды элементі болып табылады¹⁴.

Австралия. Австралияда педагогтің бағалануы тиісті заңнамаларға немесе мектепке байланысты өзгереді. Әдетте, бұл үдеріс өнімділікті жоспарлау, жеке дамуды жоспарлау, жетістікке жету, кері байланыс және шолу элементтерін қамтиды. Австралияда өнімділікті басқару үдерістерін жүргізу үшін оперативтік жауапкершіліктер әдетте мектеп директорлары мен мектеп басшыларына жүктеледі. Нақты бағалау үдерісі әдетте мұғалім мен олардың тікелей менеджері немесе жетекшісі арасында өтетінімен, мектеп директоры сәйкестік деңгейлерінің тиісті мемлекеттік департаментке немесе жүйе органдарына хабарлануын қамтамасыз етіп отырады.

Австралия Білім Одағының (АБО) басқаруымен, Австралияда тұрақты қызмет атқаратын педагогтер, мерзімді келісімшарт бойынша қызмет атқаратын педагогтер және мемлекеттік сынақтан өткен педагогтер жыл сайын міндетті түрде аттестациядан өткізіледі. Бұл бағалау әсіресе, мамандыққа жаңадан келген педагогтерге назар аудару ретінде қолданылады. Бағалау үшін қолданылатын құралдар сынақтан өтуді, педагогтерді тіркеуді немесе сертификаттауды және өнімділікті басқаруды қамтиды. Австралияда мұндай бағалау құралдарын немесе тәсілдерін мемлекеттік мектептерге арналған мемлекеттік органдар даярлайды және өндірістік келісімдермен әзірленеді. Сондықтан педагогтерді бағалаудың кейбір тәсілдері немесе құралдары өндірістік марапаттарға/келісімдерге енгізіледі. Ал, мемлекеттік емес мектептер үшін бұл шаралар әртүрлі жолмен іске асырылады. Сонымен қатар, бағалауды сырттан келген педагогтер (мектеп басшылары тапсыру мүмкін) және басқа жағдайларда мектеп басшылары жүргізе алады¹⁵. Австралияда педагогтерді бағалау құралдарын немесе тәсілдерін әзірлеуге және өткізуге қатысатындар осы тапсырмалар бойынша арнайы дайындықтардан өтеді.

Мұғалімдерді бағалау үшін қолданылатын құралдар мен ақпарат көздерінің арасында айтарлықтай айырмашылық бар. Дегенмен, келесі құралдар ең кең тараған құралдар: сыныптағы бақылау, объективті жағдай және педагогпен сұхбат/диалог, педагогтің өзін-өзі бағалауы, педагог портфолиосы

¹⁴ https://opportunityculture.org/images/stories/singapore_lessons_2010.pdf

¹⁵ <http://www.aussieeducator.org.au/teachers/teacherassessment>. Very comprehensive overview for Australia nationally, and for each state and territory – with links to all relevant documents – policies, procedures, programs, reviews, reports etc.; All teachers to face annual performance assessments Canberra Times August 4, 2012

және тестілеу, білім алушының нәтижелері мен кері байланыс және ата-аналармен кері байланыс. Бағалау құралдары педагогтерге дамуды және жақсартуларды анықтауға көмектесу үшін әзірленген және педагогтің дамуын жоспарлау үшін пайдаланылады. Кейбір жағдайларда бағалау педагогтің негізгі жалақысына әсер етеді¹⁶.

Бельгия. Фламанд Қауымдастығы. Фландрия педагогтерін бағалау үдерісі жағымды және тұрақты іске негізделген. Мұнда педагогтерді бағалау критерийлері барлық қызметкерлер үшін міндетті болып табылатын жекелеген лауазымдық нұсқаулықтарға негізделген. Педагогтерді бағалау кемінде төрт жыл сайын жүргізіліп отырады және әрбір қызметкерде екі бағалаушы болады. Үкімет педагогтерді бағалаушыларды алдын-ала оқытудан өткізеді және қаржыландыруды қамтамасыз етеді. Бельгияның француз тілінде сөйлейтін қауымдастықтарында педагогтер желілер арқылы бағаланады. Бұл желілердегі басқару қызметкерлері педагогтердің бағалау құралдарын дайындайды. Сонымен қатар, мектеп басшысының өтініші бойынша мұғалімдерді бағалауды мектеп инспекторлары жүзеге асырады¹⁷.

Чех Республикасы. Чехияда педагогтерді бағалау құралдары саласына қатысты негізгі стратегиялық құжаттар жоқ. Бұл елде әдетте, педагогтер жұмысқа қабылданған кезінде және олардың жұмысы барысында жетекші оқытушының бақылаулары тарапынан бағаланады. Бағалау нәтижелері педагогтерге белгілі бір мансапқа жету үшін және жалақы деңгейлеріне әсер етеді. Ал, жеке меншік мектептердегі тексерулер тұрақты болмайды және үш жылдан бес жыл аралығында жүргізіліп отырады. Педагогтерді бағалау құралдары көбінесе тексеру функциясы бар және педагогтің жұмысы гипотетикалық стандартты орындаумен салыстырылады. Педагогтердің жұмысын бағалау құралдарына арналған нұсқаулық болып табылатын және білім беру қоғамдастығында барлық тұжырымдамаларды біріктіретін педагогтердің жұмысының ұлттық стандарттарына әлі бекітілмеген. Мектеп басшылары педагогтердің жұмысын бағалауға жауапты болса да орталықтандырылған критерийлер мен әдістер әлі күнге қалыптаспаған.

Дания. Даниядағы педагогтерді бағалау құралы туралы ЭЫДҰ-ның соңғы мәліметтеріне сәйкес екі жылдық сынақ мерзімінен өткен педагогтерді ресми бағалау жүргізілмейді. Сондай-ақ, педагогтерді бағалау мектеп басшылары мен педагогтер арасындағы үздіксіз диалог арқылы жүзеге асырылады. Бағалау құралдары ретінде жеке даму жоспары, жеке сұхбат, сыныптағы бақылау және оқушылардың нәтижелері. Осы құралдар арқылы бағалау оқытуды, жоспарлауды және дайындықты, сыныптағы ортаны, кәсіби дамуды және мектептің дамуына үлесін тигізеді. Даниядағы бағалау жүйесі педагогтердің

¹⁶ OECD (2010), Review on Evaluation and Assessment Frameworks for Improving School Outcomes, Background Country Report for Australia

¹⁷ OECD (2010a), Review on Evaluation and Assessment Frameworks for Improving School Outcomes, Background Country Report for the Flemish Community of Belgium

кәсіби өсу әрекеттерін көрсетеді, бірақ ол педагогтердің мансаптық өсуіне немесе жалақысына әсер етпейді¹⁸.

Франция. Францияда педагогтердің жұмысын мектеп инспекторлары жүргізеді. Инспектор әрбір педагогке білімділік және әкімшілік өлшемдерге сәйкес баға береді. Педагогтер төрт жылда бір рет бағаланып отырады. Бағалау 100 баллдық шкала арқылы жүзеге асырылады. Педагогикалық баға оқу жоспарымен қолданылатын педагогикалық әдістерді басшылық тарапынан әзірленген стандарттарға және әрбір педагогтің оқу жоспарына сәйкес бағалайтын мектеп инспекторының жеке әңгімелесуі арқылы бағалауды қамтиды. Францияда педагогтердің бағалануы олардың мансабына, жалақысының өсуіне әсер етеді. Францияда педагогтерді бағалау үшін инспекторлардың жеткіліксіздігі айтылады. ЭЫДҰ-ның мәліметтері бойынша бастауыш деңгейдегі мектептерге 350 педагогке шамамен 1 инспектордан келеді екен. Ал орта деңгейдегі мектептерге 400 педагогке бір инспектордан келеді. Осы жағдайға байланысты орта білім беретін педагогтерінің «еңбек нәтижелерін» әрбір жеті жылда өткізеді.

Франциядағы мектеп директорының педагогтің жұмысына педагогикалық шеберлікпен оқытылатын оқу бағдарламалары бойынша қандай да бір пайымдау жасауға құқығы жоқ. Мектеп директоры педагогтерді келесі үш құрал бойынша бағалай алады:

1. Ашықтық.
2. Ұқыптылық.
3. Табандылық.

Басқаша айтқанда, бағалау педагогтің барлық сабақтарын өткізуін, сабақта уақытында болуын және мектептегі міндетті жиналыстарға қатысуын талап етеді.

Германия. Германияда ұстаздар мемлекеттік қызметші мәртебесі өзгергенге дейін тұрақты түрде бағаланады. Германияның Білім және мәдениет министрлігі педагогтерді бағалау нұсқауларын қабылдады. Германияда бағалау шараларын мемлекеттік органдар әзірлейді және арнайы дайындалған мектеп инспекторлары мен мектеп жетекшілері жүзеге асырады. Бағалау педагогтердің лауазымдық нұсқаулықтарына, мектептің даму жоспарына және мектептің ішкі ережелеріне сәйкес жүргізіледі. Педагогтер келесі аспектілер бойынша бағаланады:

- Оқыту;
- Жоспарлау;
- Дайындық;
- Сыныптағы орта;
- Кәсіби даму;
- Мектептің дамуына үлес қосу;
- Қоғаммен байланыс.

Ал, бағалау құралдары:

¹⁸ OECD (2011b), Review on Evaluation and Assessment Frameworks for Improving School Outcomes, Main Conclusions, Denmark

- сыныптағы бақылау;
- жеке сұхбат;
- педагогтің өзін-өзі бағалауы;
- портфолио.¹⁹

Израиль. Израильде педагогтерді бағалау сынақтан өту, тіркелу немесе аттестаттау және марапаттау схемалары сияқты құралдармен жүзеге асады. Израильде педагогтерді бағалаудың негізгі мақсаттарының бірі – олардың кәсіби мансабы бойынша нәтижелерді бағалау мен педагогтерді оқыту үдерістері, нұсқаулар және қызметтен тыс оқыту арасындағы байланысты арттыру болып табылады. Сондай – ақ, педагогтерді бағалау аспектілеріне:

1. жоспарлау және дайындық;
2. оқыту;
3. сыныптағы жағдай;
4. кәсіби даму;
5. мектептің дамуына қосқан үлесі;
6. қоғаммен байланыс;
7. білім алушыларды әртүрлі әлеуметтік топтармен интеграциялық қатынас орнату жатады.

Қолданылатын бағалау құралдары:

- сыныптағы бақылау;
- объективті орнату;
- педагогпен сұхбат немесе диалог;
- педагогтің өзін-өзі бағалауы;
- педагогтің портфолиосы;
- білім алушылардың білім нәтижесі.

Израильде «Жаңа көкжиек» атты жаңа білім беру реформасы аясында «үздік» педагогті анықтайтын жалпы өлшемді қолдану туралы консенсус бар. Бұл өлшем бағалау процедуралы мен педагогтердің біліктілігін арттыру курстарын анықтауға мүмкіндік береді. Бұл өлшеу құралы:

1. Рөл мен кәсіби этиканы қабылдау бойынша педагогтің рөлімен сәйкестендіруге және ұйым мен жүйеге деген міндеттемеге қатысты компоненттерді қамтиды;
2. Пән бойынша біліммен байланысты;
3. Оқыту және тәрбиелеу процестері бойынша жоспарлау және ұйымдастыру, оқыту әдістері, бағалау мәселелерін қарастырады;
4. Кәсіби қоғамдастықпен серіктестік бойынша мектептің кәсіби қоғамдастығына және кәсіби білім қауымына қатысты мәселелерді қамтиды.

Польша. Польшада педагогтердің жұмысын тексеру мектеп басшыларының бастамасымен жүзеге асырылады. Бірақ бұл тексеріс кураторлардың, мектеп кеңесінің немесе ата-аналар кеңесінің сұрауы бойынша да жүргізілуі мүмкін. Педагогтерді бағалау білім алушылардың да пікірін қамтиды. Төмен немесе теріс баға педагогтер қосымша оқуға қатысып,

¹⁹ www.nea.org/assets/docs/NE/TeacherAssmntWhtPaperTransform10_2.pdf

бағалаудан қайтадан өтеді. Педагогтерді жоғарылатумен байланысты кәсіптік жетістіктерін бағалауды мектеп басшысы (педагогтің біліктілігін арттыру негізінде) мынадай жағдайларды жүзеге асырады:

1. Тағылымдамадан өтушілер мен келісім-шарт бойынша педагогтерге қатысты олардың «тәрбиешісінің» бағалауының негізі;
2. Ата-аналар кеңесінің қорытындысы.²⁰

Педагогтерді бағалау үдерісі кез келген білім беру саласында қызмет атқаратын басшылардың негізгі міндеттерінің бір бөлігі болып табылады. Өйткені, педагогтерді бағалау білімді жетілдірудің негізгі маңызды құралына жатады. Мектеп жетекшілері педагогтің дамуына ықпалын тигізетін маңызды ақпараттарға нақты бағалау жүргізеді.

Ресей Федерациясы

Ресейде педагогтердің қызметін бағалау тәжірибесі кең таралған. Бұл мәселе мектептердің өздерінің ішкі құжаттарымен реттеледі.

Төменде Ивантевка қаласындағы жеке пәндерді тереңдетіп оқытатын № 2 МҰ орта мектебінің педагогтеріне арналған нәтиже көрсеткіштерінің мысалы келтірілген.

Жүйе 4 Бөлімді, 16 критерийді, 47 көрсеткішті қамтиды, олардың нәтижелері бойынша максималды ұпай саны 130 құрайды.

3-Кесте. Педагогтердің қызметінің нәтижелілігінің көрсеткіштері

Критерийлер	Көрсеткіштер	Көрсеткішті есептеу	Балдық шкала	Максималды баллдар	Үміткердің өзін-өзі бағалауы (ұпаймен)	Сарапта малық комиссия жұмысын бағалау
I. Бөлім. Білі алушылардың оқу әрекеті						
Емтихандарда, тестілеуде, тәуелсіз аймақтық (қалалық, мектептік) секциялық сынақтарда алынған оқушылардың оқу әрекетінің нәтижелері	1. Түлектердің үлесі: а) мониторинг шеңберінде жүргізілген тәуелсіз тестілеу нәтижелері бойынша орыс тілі мен математикадан тапсырмаларды орындаған («4» және «5» деген баға алған) б) жаңа үлгідегі мемлекеттік (қорытынды)	1.1. Орыс тілі және математика пәндері бойынша тапсырмаларды орындаған оқушылар саны («4» және «5» деген баға алған)/ Мониторинг шеңберінде өткізілген тәуелсіз тестілеуге қатысқан білім алушылардың жалпы санына	1,0-ден 0,9 – 3-ге дейін 0,8-ден 0,7 – 2-ге дейін 0,6-ден 0,5 – 1-ге дейін 1,0-ден 0,9 – 3-ге дейін 0,8-ден 0,7 – 2-ге дейін 0,6-ден 0,5 – 1-ге дейін <i>(бұл орыс тілі және математика педагогтері үшін)</i>	3		

²⁰ International Labour Organisation (2012) Handbook of good human resource practices in the teaching profession. Geneva: ILO

аттестаттау нәтижелері бойынша «4» және «5» деген баға алған 9-сынып оқушылары;

1.2. Жаңа нысандағы мемлекеттік (қорытынды) аттестаттаудың нәтижелері бойынша осы пән бойынша «4» және «5» алған 9-сынып түлектерінің саны/білім беру емтиханы бойынша емтихан тапсырған бітірушілердің жалпы пәннің санына (көрсеткіш ретінде келесілер қарастырылады : орыс тілі және математика мұғалімдері үшін, егер емтихан тапсырған бітірушілер саны осы оқытушымен бірге оқыған бітірушілер санының кемінде 85%-ын құраса; әдебиет, шет тілі, тарих, қоғамтану мұғалімдері үшін, егер емтихан тапсырған бітірушілер саны осы оқытушымен бірге оқыған бітірушілер санының кемінде 40%-ын құраса; физика, химия, география, биология, информатика мұғалімдері үшін, егер емтихан тапсырған бітірушілер саны осы

1,0-ден 0,9 – 2-ге дейін
0,8-ден 0,7 – 1-ге дейін
0,6-ден 0,5 – 0,5-ке дейін
(*әдебиет, шет тілі, тарих, қоғамтану, физика, химия, география, биология және информатика педагогтеріне арналған*)

	оқытушымен бірге оқыған бітірушілер санының кемінде 20%-ын құраса)				
2. Нәтижелер: а) қаладағы нәтижемен салыстырғанда білім алушыларды өз бетінше тестілеу б) қалалық білім берудегі нәтижемен салыстырғанда 9-сынып бітірушілерді жаңа нысандағы мемлекеттік (қорытынды) аттестаттау	2.1. Мониторинг шеңберінде өткізілген өз бетінше тестілеуден өткен білім алушылардың пән бойынша орташа балы; 2.2. Жаңа нысан бойынша мемлекеттік (қорытынды) аттестаттаудан өткен 9-сынып бітірушілерінің орташа балы қала бойынша орташа балмен салыстырғанда.	Қаладан жоғары – 3 қалаға тең – 2 қаланың сәйкессіздігі 5%-дан аспайды	3		
3. Білім алушылардың «4» және «5» бағаларын өз бетінше қималық бақылау жұмысының, тестілеудің, бақылаудың және т.б. нәтижелері бойынша растау дәрежесі.	Қорытынды кима емтихандарының, тестілеудің, бақылаудың және т.б. нәтижелері бойынша «4» және «5» бағасын алған білім алушылардың саны/осы процедураларға қатысқан педагог дайындаған және бағалары бар балалардың санына Мониторинг жүргізілген кезеңнің соңында (тоқсан немесе жарты жыл) «4» және «5» бағасын алған білім алушылар	0,7 және одан жоғары -3, орыс тілі, математика, химия, физика, шетел тілін қоспағанда, - 0,4 және одан жоғары - 3 деп бағаланатын	3		
4. Пән бойынша үлгермегендердің болуы	Үлгерімі 100%-дан төмен	3-тен 10-ға дейін	-10		

Білім алушылардың пәндік олимпиадаларда көрсетілген оқу әрекетінің нәтижелері	5. Қатысу тиімділігі (жеңімпаздар, жүлдегерлер)	Жетістік деңгейі (белгіленген балл пәндік олимпиаданың Бүкілресейлік (республикалық, қалалық) кезеңінің әрбір жеңімпазы, жүлдегері үшін белгіленеді. Мектеп кезеңінде ұпайлар тек жеңімпаздарға қойылады)	Бүкілресейлік және аймақтық – 5 муниципалды – 3 Мектеп – 1	5 (бір бірлік үшін)		
ЕҚ және ҚТ талаптарын сақтау	6. Оқу процесінде жарақаттардың болмауы, техникалық қызмет көрсету және қауіпсіздік нормаларын сақтау	Тіркелген жағдайлар	Жағдайлардың болмауы – 2 Атқарылған істердің болуы -5	2		
II бөлім. Білім алушылардың сабақтан тыс жұмысының нәтижесі						
Білім алушылардың байқаулардағы, фестивальдардағы, көрмелер, спорттық жарыстар және т.б. жетістіктері	7. Қатысу тиімділігі (жеңімпаздар, жүлдегерлер, лауреаттар)	Жетістік деңгейі (жеке, топтық)	Бүкілресейлік және аймақтық – 5 Муниципалдық - 3 Мектеп – 1	5		
Жобалау және оқу-зерттеу қызметінде технологияларды қолданудың тиімділігі	8. білім алушылардың оқу, ғылыми-зерттеу және жобалық қызметке қатысуының тиімділігі	Жетістік деңгейі (оқу жеңімпаздары, жүлдегерлері, лауреаттары және сертификат алғандар есепке алынады)	Бүкілресейлік және аймақтық – 4 Муниципалдық - 3 Мектеп – 1	4		
	9. білім алушыларды оқу, зерттеу және жобалық қызметке тарту	Оқыту, ғылыми-зерттеу және жобалық қызметке тартылған білім алушылар саны	Әрбір студент үшін – 0,5 балл (бірақ жалпы ұпай 4-тен көп емес).	4		
III бөлім. Педагогтің инновациялық (ғылыми-әдістемелік, ұйымдастырушылық) қызметінің тиімділігі						
Педагогтің өзіндік ақпараттық кеңістігінде ұйымдастыру	10. Педагогтің жеке блогының, форумының, жіберу тізімімен жұмысының болуы. Білім	Бекітілген деңгей	Жүйедегі жұмыс -3 Тұрақты пайдалану - 2 Басқару сапасы 2 баллға дейін	3+2		

және жұмыс жасау	алушыларға қашықтан кеңес беруді ұйымдастыру.					
Өзін-өзі тәрбиелеу бойынша жұмыс	11.Педагогтің кәсіби өзін-өзі дамыту бағдарламасының жүзеге асырылуының қолжетімділігі мен тиімділігі	Педагогикалық ұжымға, педагогикалық қоғамдастыққа және әртүрлі өкілдіктерде өзін-өзі тәрбиелеу нәтижелерінің болуы, ұсынылуы	Өзін-өзі дамыту бағдарламасы -1 нәтижелер - 2	2		
Педагогтің жарыстардағы жетістіктері Бекітілген деңгей	12. Конкурстарға қатысудың тиімділігі (жеңімпаздар, жүлдегерлер, лауреаттар)	Жетістіктің деңгейі	Кәсіби жарыстарға қатысушылар үшін: Бүкілресейлік – 4 Қалалық-3 Муниципалды – 2	4		
Педагогикалық тәжірибені жалпылау және тарату	13. Педагогикалық семинарлар, ашық сабақтар, тәлімгерлік сабақтарын өткізу.	Бекітілген деңгей бойынша	Бүкілресейлік және аймақтық – 5 Муниципалдық - 3 Мектеп – 1	5		
	14. Конференцияларда, семинарларда, дөңгелек үстелдерде, педагогикалық кеңесте, шеберлік сабақтарын өткізу және т.б.	Бекітілген деңгей бойынша	Бүкілресейлік және аймақтық – 4 Муниципалдық - 3 Мектеп – 1	4		
Инновациялық, әдістемелік және эксперименттік іс-шараларға қатысу	15. Инновациялы қ- эксперименттік қызметтің өнімдерін енгізу	Жаңашыл авторлық білім беру бағдарламаларын, элективті курстарды әзірлеу және енгізу, эксперименттік жұмыстарды жүргізу. (бағдарламалар мен элективті курстар педагогикалық кеңесте бекітіліп, МИЭО, ОӘК-мен келісілуі керек)	Авторлық білім беру бағдарламасы – 2 Элективті курс бағдарламасы, эксперименттік жұмыс – 1	2		

16. Әдістемелік және сараптамалық қызметке жетекшілік ету және қатысу (аттестаттау, ынталандыру, олимпиаданы тексеру, емтихан және шығармашылық жұмыстар)	Басқару немесе қатысу деңгейі	Муниципалды - 2 Мектептік - 1	2		
17. Оқу үрдісінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды (АКТ) қолданудың тиімділігі	Сынып журналында міндетті түрде тіркелумен АКТ (компьютерлік бағдарламалар, интерактивті кешендер, КМ-мектеп, интернет ресурстары) арқылы оқу сабақтарының нақты өткізілуі (көрсеткіш мектептің әдістемелік қорында осы сабақтардың әзірлемелері болған жағдайда ескеріледі)	Жарты жылда кемінде 10 сабақ – 2 Жарты жылда кемінде 5 сабақ – 1	2		
18. Электрондық мәліметтер қорын, электронды журналды, студенттердің электронды күнделіктерін жүргізу.	Электрондық мәліметтер базасын сапалы және уақытылы жүргізу: сынып жетекшісімен – 2б, пән мұғалімімен – 2б. (көрсеткіш директордың электронды журналды жүргізуге жауапты орынбасарының ұсынысы бойынша қарастырылады)	Шағымдардың болмауы	4		
19. «Білім сапасының мониторингі» бағдарламасын қолдану	Педагогтің бақылау-өлшеу материалдарын дайындауы және оларды	Әр сыныпта бір тоқсанда екі рет – 2	2		

		аралық және ағымдық бақылауға қолдануы	Әр сыныпта бір тоқсанда бір рет – 1			
	20. Педагогтің ұйымдастырушы, пункт меңгерушісі, сарапшы ретінде Бірыңғай мемлекеттік емтиханды, мемлекеттік емтиханды (қорытынды) жаңа нысандағы аттестаттаудан өткізу рәсімдеріне қатысуы.	Сапалық қатысу (көрсеткіш шағымдар болмаған жағдайда қарастырылады)	Шағымдардың болмауы - 3	3		
	21. Сынып ресурстарын толықтыру және дамып келе жатқан білім беру ортасын құру.	20.1. Білім беру ортасы инфрақұрылымның жаңа элементтерін құру және пайдалану (кабинетті безендіру, оқу-әдістемелік материалдар қорын құру және толықтыру, кабинетте ақпараттық стендтерді құру және пайдалану, кабинет мазмұнын SanPiN талаптарға сәйкес құрылымдау)	- Кабинеттің көрсетілген талаптарға сәйкестігі - Көрсетілген талаптарға сәйкес келмеуі	1 - 3		
		20.2. Жиһаздар мен жабдықтардың қауіпсіздігі. (жауапты бастауыш сынып педагогтері мен сынып жетекшілері)	Шағымдардың болмауы	1		
	22. Мектеп құжаттамасын уақытылы, жүйелі, толық және сапалы жүргізу (сынып журналдары,	Атқару тәртібінің деңгейі	- Ескертулердің болмауы- Түсініктемелердің болуы - Белгіленген мерзімде	2 - 1 - 2		

	есептер, жоспарлар, оқушылардың күнделіктері мен дәптерлері, «Педагогтің сабақтан тыс жұмысын есепке алу және жоспарлау журналы» т.б.)		Түсініктемелердің түзетілмеуі			
	23. Ұжымда қолайлы моральдық-психологиялық климатты қамтамасыз ету	Әріптестермен, білім алушылармен және олардың ата-аналарымен (заңды өкілдермен) жанжалды жағдайлардың болмауы	Шағымдардың болмауы Дәлелді шағымдар	1 - 3		
	24. Нұсқауларды уақтылы және сапалы орындау (сабақтарды ауыстыру, нұсқауларды орындау, ауыстыру сынып жетекшісі, білім алушылар және т.б.)	Атқару тәртібінің деңгейі	Орындалатын тапсырыстар - 1 Жолсерік - 1 Кезекші мұғалімдер – 1	3		
Педагогтің тәлімгер ретіндегі қызметі	25. Мамандықтың дамуына көмектесу жұмысы	Бекітілген нәтиже, тәлімгер тәрбиешіге бейімделуге, кәсіби дағдыларды дамытуда оң динамикаға жетуге көмектеседі.	Бұл қызмет түрінің болуы және 1-ден 2-ге дейінгі нәтиже	2		
Мақалалардың болуы	26. Басылымдардың, жарияланған меншікті әдістемелік нұсқаулықтардың болуы және т.б.	Баспа басылымының титулдық бетінің көшірмесі, «мазмұн» беттерінің көшірмесі	Бұл қызмет түрінің болуы және нәтижесі 1-3б.	3		
	27. Сайттағы басылымдардың болуы, мектеп сайтын жаңартуға қатысу	Веб-сайтқа сілтемелер	Жеке веб-сайт құру – 2 б. Жаңартуға жүйелі қатысу - 2	3		
	28. педагогтің жұмыс орнын ұйымдастыру	Жұмыс орнындағы талаптарға сәйкестік	1-2 0	2		

		Ескертулердің болуы				
IV бөлім. Білім беру мекемесінің білім беру бағдарламасын мұғалімнің жүзеге асыруының тиімділігі						
Сапалы білім мен тәрбиенің болуы	29. Сапалы білімнің қолжетімділік дәрежесі	Кезең соңында «4» және «5» алған студенттер саны пән бойынша оқытылатын студенттердің жалпы санына	1,0-ден 0,8 – 3-ке дейін 0,7-ден 0,5 – 2-ге дейін орыс тілі, математика, химия, физика, шет тілі, қоспағанда, бұл пәндер - 0,4 және одан жоғары - 3	3		
	30. Сапалы білім берудің орташа табыстылығы, мониторинг нәтижелері (мектепшілік, тәуелсіз)	Педагог сабақ жүргізетін барлық сыныптардағы кезең соңындағы оқушылардың орташа балы мектептегі пән бойынша орташа баллмен салыстырғанда параллельді болуы керек	жоғары – 2 тең - 1 Орыс тілі, математика, химия, физика, шет тілі, - жоғары – 3, - 2-ге тең	3		
	31. Сапалы білім мен тәрбие алудағы жайлылық деңгейі	Шағым фактілерінің болмауы, осы педагог сабақ беретін сыныптан оқушыларды ауыстыру, оның көрсеткен білім беру қызметінің сапасына қанағаттанбау салдары.	Қатыспау – 1 Шағымның болуы	1 - 3		
	32. Басқа мекемелермен әлеуметтік әріптестік	Бір мекемемен ынтымақтастық – 16. Екі немесе одан да көп болса - 2	1-2	2		
Пән бойынша сыныптан тыс жұмыстарды ұйымдастыру	33. Оқушылармен жеке қосымша жұмыс	Білім алушылармен пән бойынша консультациялар мен қосымша сабақтарды нақты өткізу (еңбек бақылауы және «Педагогтің мектептен тыс жұмысқа	Аптасына кемінде 2 рет - 3	3	Қосымша төлем болуы мүмкін	

		орналасуын есепке алу және жоспарлау журналы» бойынша)				
34. Оқушыларды пән бойынша сыныптан тыс жұмыстарға тарту	Үйірме, бірлестік, клуб қызметін ұйымдастыру, пән бойынша факультативтік (көрсеткіш тұрақты түрде ресми бақылау мәліметтері бойынша және үйірменің, бірлестіктің, клубтың, факультативтік қызметтер қарастырылады)	Аптасына кем дегенде 1 рет - 2	2			
35. Оқушылармен сыныптан тыс жұмыс	Халықаралық ынтымақтастық шеңберінде мектепаралық тәжірибе алмасу жұмысын ұйымдастыру	2-5	5			
36. Пән мұғалімінің білім алушылармен жүргізілетін сыныптан тыс жұмысы: театрлық, вокалдық, хореографиялық , спорттық, техникалық, әдеби-көркемдік, әскери-патриоттық, экологиялық, өлкетану, волонтерлік, бейнелеу өнері, дизайн, сән, қолданбалы өнер, ұйымдастыру және өткізу КВН, брейнинг және т.б.	Білім алушылардың жалпы санының кемінде 80% білім алушыларды қамтумен өткізілетін сыныптан тыс жұмыстардың саны (еңбек бақылауы және «Мұғалімнің сабақтан тыс жұмысын есепке алу және жоспарлау журналы» мәліметтері бойынша)	Әрбір іс-шара үшін – 2 (бірақ барлығы 4 ұпайдан көп емес)	4			
37. Артта қалған оқушылармен жұмыс жүйесінің болуы	Сабақтардың жиілігі, білім алушылардың тізімі және	1-ден 3-ке бейін болу	3			

		негізгі нәтижелердің тізімі, аналитикалық ақпарат				
Педагогтің сынып жетекшісі ретіндегі тиімділігі	38. Оқу іс-шараларын ұйымдастыру	Сеніп тапсырылған сыныпта үлгерімі төмен оқушылардың болмауы және өз сыныбында оқушылардың үлгерімін арттыру бойынша жұмыс жүйесі.	Жұмысқа келмеу және жұмыс жүйесі-1	1		
	39. Ашық тәрбие сағаттарын өткізу (сынып сағаты және басқа іс-шаралар т.б.)	Өткізулі деңгейі	Облыстық -5 муниципалды – 3 Мектеп - 1	5		
	40. Балалардың өмір қауіпсіздігін қамтамасыз ету	Іс-шаралар, сұқбаттар, іс қағаздарын жүргізу	2	2		
	41. Оқушылардың қоғамдық пайдалы еңбегін ұйымдастыру	Сапалы еңбек десанты, сенбілік, т.б. Оқушылардың жұмысқа деген белсенділігін арттыру	Әр біріне - 0,5 (бірақ барлығы 2 ұпайдан көп емес)	2		
	42. Оқушыларды ыстық тамақпен қамту және денсаулық сақтау технологияларын енгізу	Оқушылармен дұрыс тамақтану мен салауатты өмір салтын ұйымдастыру бойынша жұмыс	0,1 - 0,3 -1б. 0,3-0,5 - 2 0,5 және одан жоғары - 3	3		
	43. Сыныпта өзін-өзі басқаруды ұйымдастыру	Жүйелі түрде әрекет ететін басқару органы	Барлығы – 1 Қатыспағандар - 0	1		
	44. Білім алушылардың жарғы мен тәртіп ережелерін сақтауы бойынша жұмысты ұйымдастыруы	Білім алушылардың жарғы мен мінез-құлық ережелерін (сыртқы келбеті, кешігіп келуі, қарым-қатынас мәдениеті және т.б.), сыныппен жұмыс істеу жүйесін бұзудың болмауы. Білім	Қатыспағандар – 2 Сабақтан босатылғандар жоқ – 2	4		

		алушылардың дәлелді себепсіз сабаққа келмеуі				
	45. Құқық бұзушылықтың алдын алу жұмыстарын ұйымдастыру	Тіркелген (мектепшілік, ПДН инспекциясында немесе осы санаттағы балалармен жұмыс жүйесінде) оқушылардың болмауы.		2		
	46. Ата-аналармен жұмыс	Ата-аналардың мектепшілік және сыныптық ата-аналар жиналыстарына қатысуы, ата-аналардың қанағаттанушылығы оқу-тәрбие қызметінің сапасы	80 % -дан аз болмауы керек-0,5 0,5	1		
	47. Құжаттамалық қамтамасыз ету	Сынып жетекшісінің құжаттамасының болуы және сапасы (тәрбие жұмысының жоспары, сынып портфолиосы, әр оқушының жеке даму карталары).	Барлығы -1	1		
Максималды ұпайлар				130		

Соңғы кезде біздің елімізде де педагогтің мәртебесін көтеру керектігі жиі айтылып жүр. Бұл туралы заң жобасында да қолдаудың кешенді шаралары қарастырылған. Болашақ ұрпақтарымыздың ертеңі жарқын болуы үшін ұстаздарымыздың мәртебесін көтеруіміз қажет²¹. Педагогтердің мәртебесін көтеру үшін олардың атқарған жұмыстары белгілі бір академиялық дәрежеде бағалануы қажет. Осы бағалануларды анықтау үшін біз педагогтердің лауазымдық үлгілеріне тоқтала кетуіміз керек.

Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңында белгіленген педагог лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамалары келесідей:

➤ білім беру ұйымдарындағы педагогтердің орны мен рөлін айқындайтын құрылымдық бөлімшелер туралы ережелерді жасауға;

²¹ <https://aikyn.kz/6034/6456-maertebengiz/>

- педагогтердің міндеттерін, құқықтары мен жауапкершілігін бекітетін лауазымдық нұсқаулықтарды әзірлеуге;
- кадрларды іріктеу және орналастыру, олардың дұрыс пайдаланылуын бақылауды жүргізуге;
- білім беру ұйымдарының педагогтеріне біліктілік санаттарын беру (растау) рәсімін өткізуге негіз болады.

ҚР «Білім туралы» Заңының «Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытуды, бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білімнің жалпы білім беретін оқу бағдарламаларын, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, қосымша білімнің білім беру бағдарламаларын және арнайы оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарында жұмыс істейтін педагогтерді және білім және ғылым саласындағы басқа да азаматтық қызметшілерді аттестаттаудан өткізу қағидалары мен шарттарын бекіту туралы» тармағына сай педагогтердің біліктілігіне қойылатын талаптар төмендегідей:

- ❖ жоғары (жоғары оқу орнынан кейінгі) педагогикалық білім немесе тиісті бейіні бойынша өзге де кәсіптік білім немесе педагогикалық қайта даярлауды растайтын құжат, педагогикалық жұмыс өтілі бес жыл, оның ішінде мектепке дейінгі ұйымда соңғы екі жыл, ауылдық жерде - үш жыл, оның ішінде мектепке дейінгі ұйымда соңғы бір жыл;

- ❖ бірінші немесе жоғары біліктілік санатының немесе педагог – сарапшы немесе педагог - зерттеуші немесе педагог – шебер біліктілігінің болуы; «үшінші біліктілік санатты басшысының орынбасары» немесе «екінші біліктілік санатты басшысының орынбасары» немесе «бірінші біліктілік санатты басшысының орынбасары» немесе «басшы-ұйымдастырушы» немесе «басшы-менеджер» немесе «басшы-көшбасшы» біліктілік санатының болуы;

Педагогтердің лауазымдық міндеттеріне:

- ✓ білім беру ұйымының қызметін әдістемелік қамтамасыз етуді ұйымдастырады;
- ✓ оқу, оқу-тақырыптық жоспарлар мен бағдарламалар жасайды;
- ✓ балаларға арналған білім беру бағдарламаларын таңдауға (әзірлеуге) қатысады;
- ✓ жас топтары бойынша сабақ кестесін жасайды;
- ✓ оқыту мен тәрбиелеудің мазмұнын, нысандарын, әдістері мен құралдарын анықтауға көмек көрсетеді;
- ✓ оқу-әдістемелік құжаттамаларды, құралдарды әзірледі, рецензиялауды және бекітуге дайындауды ұйымдастырады;
- ✓ инновациялық педагогикалық тәжірибені анықтауды, зерттеуді, таратуды және енгізуді қамтамасыз етеді;
- ✓ топтарды оқу құралдарымен, ойындармен, ойыншықтармен жинақтауды ұйымдастырады;
- ✓ оқу-әдістемелік және тәрбие жұмысының жағдайын талдайды;
- ✓ тәрбиешілер үшін сабақтар, мастер-кластар, семинарлар, жеке және топтық кеңестер, көрмелер, конкурстар өткізеді, шығармашылық топтардың жұмысын ұйымдастырады;

✓ оқу-педагогикалық және әдістемелік әдебиеттердің деректер банкін қалыптастырады, есепке алу және есеп беру құжаттамасын уақытылы рәсімдейді;

✓ тәрбиешілердің, психологтың, логопедтің, музыкалық жетекшінің, ұйымның басқа мамандарының өзара іс-қимылын үйлестіреді;

✓ ерекше білім беру қажеттіліктері бар балаларды психологиялық-педагогикалық қолдау қызметінің жұмысын үйлестіреді;

✓ тәрбиешілер, олардың көмекшілері лауазымдарына кадрларды іріктеу және оларды көтермелеу жөнінде ұсынымдар енгізеді;

✓ педагогтердің біліктілігін арттыру және біліктілік санаттарын беру (растау), аттестаттау жөніндегі жұмысты үйлестіреді.

Педагогтердің кәсіби құзыреттілігін айқындай отырып, біліктілігіне қойылатын талаптар:

1. «Педагог»:

➤ МДҰ әдіскеріне қойылатын жалпы талаптарға сәйкес болуы керек: үлгілік оқу жоспарының, үлгілік оқу бағдарламасының мазмұны мен құрылымын, мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту әдістемесін білуі, балалардың психологиялық-жас ерекшеліктерін ескере отырып, тәрбие-білім беру процесін жоспарлауы және ұйымдастыруы тиіс;

➤ жылдық жоспарды әзірлеу және МДҰ-да әдістемелік жұмысты ұйымдастыру;

➤ балалардың біліктері мен дағдыларының даму сапасына мониторинг жүргізу;

➤ білім беру ұйымы деңгейінде іс-шаралар ұйымдастыру; ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалану;

2. «Педагог-модератор»:

➤ «педагог» біліктілігіне қойылатын жалпы талаптарға жауапты болуы керек, сондай-ақ:

➤ мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту әдістемесін білу;

➤ жылдық жоспар мен циклограмманы әзірлеу;

➤ инновациялық әдістер мен технологияларды қолдану;

➤ әдістемелік бірлестіктердің жұмысын ұйымдастыру, семинарлар, конференциялар дайындау және өткізу;

➤ педагогтерге инновациялық технологияларды практикада қолдану бойынша әдістемелік көмек көрсету;

➤ өзінің кәсіби біліктілігін арттыру;

➤ ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалану;

3. «Педагог-сарапшы»:

✓ «педагог-модератор» біліктілігіне қойылатын жалпы талаптарға сәйкес болуы, сондай-ақ:

✓ жылдық жоспар және циклограммалар жасау;

✓ білім беру процесін ұйымдастыруды талдау;

✓ тәрбиешілердің аудандық, қалалық кәсіби конкурстарға қатысуын қамтамасыз ету;

- ✓ әдістемелік бірлестіктердің, педагогикалық кеңестердің, семинарлардың, конференциялардың жұмысын ұйымдастыру;
- ✓ педагогтардың біліктілігін арттыруды ұйымдастыру;
- ✓ аудан/қала деңгейінде ұйым педагогтерінің жеке және тәжірибелерін қорыту, ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалану;

4. «Педагог-зерттеуші»:

- «педагог-сарапшы» біліктілігіне қойылатын жалпы талаптарға сәйкес келуі, сондай-ақ:
 - аудандық, қалалық әдістемелік бірлестіктердің, семинарлардың, конференциялардың қызметіне қатысу;
 - педагогтердің зерттеу құзыреттілігін дамыту;
 - педагогтердің қалалық, облыстық конкурстарға қатысуын қамтамасыз ету;
 - аудандық, қалалық және облыстық деңгейлерде әдістемелік жұмыс тәжірибесін ұсыну;
 - тәлімгерлікті қолдану;
 - көпшілік алдында сөйлеу және аудиториямен өзара әрекеттесу дағдыларын дамыту;
 - мектепке дейінгі жастағы балаларды тәрбиелеу мен оқытудың қазіргі заманғы әдістемелерін қолданудың шығармашылық ізденісін жүзеге асыру;
 - облыстық оқу-әдістемелік кеңесте мақұлдау алған мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту бойынша әдістемелік әзірлемелерінің болуы;

5. «Педагог-шебер»:

- «педагог-зерттеуші» біліктілігіне қойылатын жалпы талаптарға сәйкес болуы, сондай-ақ:
 - республикалық және халықаралық деңгейдегі әдістемелік семинарлар мен конференциялар қызметіне қатысу;
 - оқу бағдарламаларын, оқыту, тәрбиелеу әдістемелерін әзірлеу;
 - тәрбиешілердің облыстық, республикалық конкурстарға қатысуын қамтамасыз ету;
 - тәлімгерлікті қолдану және педагогикалық қоғамдастықта даму стратегиясын анықтау;
 - облыстық оқу-әдістемелік кеңесте және республикалық оқу-әдістемелік кеңесте (бұдан әрі – РОӘК) мақұлданған әдістемелік материалдардың болуы;
 - ғылыми жобалау дағдыларын дамытуды қамтамасыз ету;
 - тәлімгерлікті жүзеге асыру және облыс деңгейінде кәсіби қоғамдастық желісін дамытуды жоспарлау, республикалық және халықаралық конкурстардың қатысушысы болуы²².

Жоғарыда көрсетілгендей, педагогтердің лауазымдық үлгілік біліктіліктен өтуі, педагогтің келесі кезеңге өтуіне кепілдік болады. Ол кезең педагогтерді аттестаттау кезеңі деп аталады және бұл кезең педагогтерді бағалау

²² <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V090005750>

құралдарының негізін анықтауға мүмкіндік береді. Енді педагогтерді аттестаттау үдерісіне тоқтала кетсек. Педагогтерді аттестаттаудан өткізу қағидалары мен шарттары келесідей:

1. Педагогтерді аттестаттаудан өткізу қағидалары Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 139-бабының 7-тармағына, «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 14-бабына, «Мемлекеттік көрсетілген қызметтер туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 10-бабының 1) тармақшасына сәйкес әзірленеді, педагогтерді аттестаттау және педагогтерге біліктілік санаттарын беру тәртібін анықтайды.

2. Педагогтерді аттестаттау «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 15-бабының 1-тармағы 3) тармақшасына сәйкес бес жылда бір реттен сиретпей, білім беру ұйымдарының басшылары – "Білім туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 44-бабының 5-тармағына сәйкес үш жылда бір рет, білім беру ұйымдары басшыларының орынбасарлары – осы Қағидалардың 130-тармағына сәйкес үш жылда бір рет өткізіледі.

3. Тиісті саланың уәкілетті органдарында, облыстың, республикалық маңызы бар қаланың және астананың, ауданның, облыстық маңызы бар қаланың білім беруді басқару органдарында (бұдан әрі – аттестаттаушы орган) педагогтерді аттестаттау үшін осы мемлекеттік органдардың бірінші басшысының бұйрығымен мынадай біліктілік санаттары үшін комиссиялар құрылады:

➤ **«педагог»** – білім беру ұйымдарында;

➤ **«педагог-модератор», «үшінші біліктілік санатты басшының орынбасары»** немесе «басшы-ұйымдастырушы», «екінші біліктілік санатты басшының орынбасары» немесе «басшы-менеджер», «педагог-модератор» – әдіскерлер үшін – ауданның, облыстық маңызы бар қаланың білім бөлімі органдарында;

➤ **«педагог-сарапшы»** және «педагог-зерттеуші», «бірінші біліктілік санатты басшының орынбасары» немесе «басшы-көшбасшы», «педагог-сарапшы», «педагог-зерттеуші», «педагог-шебер» – әдіскерлер үшін – облыстың, республикалық маңызы бар қаланың және астананың білім беруді басқару органдарында;

➤ **«педагог-шебер»** – білім беру саласындағы уәкілетті органның жанында.

4. Педагогтерді аттестаттау жөніндегі комиссияның құрамына кемінде 10 жыл жұмыс өтілі, «педагог-зерттеуші» немесе «педагог-шебер» біліктілік санаттары бар педагогтер, оқу-әдістемелік кабинеттердің (орталықтардың), біліктілікті арттыру ұйымдарының әдіскерлері, қоғамдық және үкіметтік емес ұйымдардың, кәсіподақтардың өкілдері, білім беруді басқару органдарының, ведомстволық бағынысты ұйымдардың мамандары кіреді.

5. Білім беру ұйымдарының әдістемелік кабинеттердің (орталықтардың) басшылары мен басшыларының орынбасарларын аттестаттау жөніндегі комиссияның құрамына мемлекеттік органдардың, оның ішінде жергілікті өкілді және атқарушы органдардың, еңбек жөніндегі уәкілетті

мемлекеттік органның өкілдері, кәсіподақтардың, үкіметтік емес ұйымдардың, білім беру ұйымдарының алқалы басқару органдарының, қоғамдық кеңестердің өкілдері, сондай-ақ аттестаттаушы органның құрылымдық бөлімшелерінің қызметкерлері кіреді.

6. Комиссия мүшелердің тақ санынан және кемінде жеті мүшеден тұрады.

7. Комиссия мүшелері Комиссия отырыстарына алмасу құқығынсыз қатысады.

8. Комиссия төрағасы мен төрағаның орынбасары Комиссия мүшелерінің арасынан сайланады.

9. Салалық мемлекеттік органдардың білім беру ұйымдарының педагогтерін аттестаттауды тиісті саладағы уәкілетті органның Комиссиясы жүзеге асырады.

10. Конкурстық комиссияның хатшысы Комиссия отырысына материалдарды, қажетті құжаттарды дайындайды, хаттаманы рәсімдейді және оған қол қояды.

11. Комиссияның отырысы, егер оған оның құрамының кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп есептеледі.

12. Дауыс беру нәтижелері Комиссия мүшелерінің көпшілік дауысымен айқындалады. Дауыстар тең болған жағдайда Комиссия төрағасының дауысы шешуші болып табылады.

13. Комиссия отырыстарында аудио- немесе бейнежазба жүргізіледі. Аудио бейнежазба аттестаттау рәсімін өткізген мемлекеттік органда кемінде үш жыл сақталады.

14. Тиісті деңгейдегі Комиссия аттестатталушының құжаттарын жылына екі рет (тиісінше ағымдағы жылғы 5 мамырға және 5 қарашаға дейін) қарайды²³.

Сонымен қатар отандық тәжірибеде педагогтерді бағалаудың негізгі құралдарының бірі ол біліктілікті тестілеу болып табылады. Педагогке тестілеуден кемінде 50 балл жинаған техникалық және кәсіптік, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының тәжірибесі жоқ кандидаттарына «педагог» біліктілік санаты беріледі.

Педагогтерді аттестаттаудан өткізу тәртібі келесідей:

- Біліктілікті тестілеу;
- Эссе жазу;
- Біліктіліктің бағалануы;
- Қызмет нәтижелерін кешенді талдамалық жинақтау.

Педагогтерді аттестаттаудан өткізу қағидалары мен шарттары.

4 - Кесте. Мектепке дейінгі тәрбие және оқыту ұйымдарының педагогтері үшін

²³ <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1600013317>

Санат	Блок	Пәндер бойынша балл	Біліктілік тестінен өту үшін (%)	Біліктілік тестінен өту үшін (балл)
Педагог-модератор	Мектепке дейінгі педагогика және психология	30	60%	18
	Мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту әдістемесі	30	40%	12
Педагог-сарапшы	Мектепке дейінгі педагогика және психология	30	70%	21
	Мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту әдістемесі	30	50%	15
Педагог-зерттеуші	Мектепке дейінгі педагогика және психология	30	80%	24
	Мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту әдістемесі	30	60%	18
Педагог-шебер	Мектепке дейінгі педагогика және психология	30	90%	27
	Мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту әдістемесі	30	70%	21

5-Кесте. Орта білім беру ұйымдарының педагогтері, білім беру ұйымдарының әдіскерлері үшін

Санат	Блок	Пәндер бойынша балл	Біліктілік тестінен өту үшін (%)	Біліктілік тестінен өту үшін (балл)
Педагог-модератор	Оқу пәнінің мазмұны	70	60%	42
	Педагогика, оқыту әдістемесі	30	40%	12

Педагог-сарапшы	Оқу пәнінің мазмұны	70	70%	49
	Педагогика, оқыту әдістемесі	30	50%	15
Педагог-зерттеуші	Оқу пәнінің мазмұны	70	80%	56
	Педагогика, Педагогика, оқыту әдістемесі	30	60%	18
Педагог-шебер	Оқу пәнінің мазмұны	70	90%	63
	Педагогика, оқыту әдістемесі	30	70%	21

6 - Кесте. Қосымша білім беру ұйымдарының педагогтері, арнайы ұйымдардың, интернаттық ұйымдардың, жатақханалардың тәрбиешілері үшін

Санат	Блок	Пәндер бойынша балл	Біліктілік тестінен өту үшін (%)	Біліктілік тестінен өту үшін (балл)
Педагог-модератор	Педагогика, оқыту әдістемесі	30	60%	18
	Психология негіздері	30	40%	12
Педагог-сарапшы	Педагогика, оқыту әдістемесі	30	70%	21
	Психология негіздері	30	50%	15
Педагог-зерттеуші	Педагогика, оқыту әдістемесі	30	80%	24
	Психология негіздері	30	60%	18
	Педагогика, оқыту әдістемесі	30	90%	27

Педагог-шебер	Психология негіздері	30	70%	21
---------------	----------------------	----	-----	----

7- Кесте. Біліктілік санатын беру (растау) үшін мектепке дейінгі тәрбие және оқыту ұйымы педагогінің портфолиосын бағалаудың өлшеу құралдары

Біліктілік санаты				
Бағалау өлшем шарттары	Педагог-модератор	Педагог-сарапшы	Педагог-зерттеуші	Педагог-шебер
Жинақылығы және дағдыларын тәрбиеленушілердің соңғы үш оқу жылы. Біліктер мен дағдылардың қалыптасу динамикасын ескере отырып (бастапқы/аралық/қорытынды)	Тәрбиеленушілердің біліктері мен дағдыларының қалыптасу деңгейін арттыру динамикасы-3%	Тәрбиеленушілердің біліктері мен дағдыларының қалыптасу деңгейін арттыру динамикасы-4%	Тәрбиеленушілердің біліктері мен дағдыларының қалыптасу деңгейін арттыру динамикасы-5%	Тәрбиеленушілердің біліктері мен дағдыларының қалыптасу деңгейін арттыру динамикасы-6%
Сабақтарды өткізу сапасы	Сабақтың бейне жазбасы (ұзақтығы 10 минут. Негізгі талап: монтажсыз, аудио - бейне желімдеусіз) білім беру ұйымының әдіскері, басшысы сабағын бақылау және талдау парағымен (ағымдағы оқу жылында кемінде 2 сабақ)	Сабақтың бейне жазбасы (ұзақтығы 10 минут. Негізгі талап: монтажсыз, аудио - бейне желімдеусіз) білім беру ұйымының әдіскері, басшысы сабағын бақылау және талдау парағымен (ағымдағы оқу жылында кемінде 2 сабақ)	Сабақтың бейне жазбасы (ұзақтығы 10 минут. Негізгі талап: монтажсыз, аудио - бейне желімдеусіз) білім беру ұйымының әдіскері, басшысы сабағын бақылау және талдау парағымен (ағымдағы оқу жылында кемінде 3 сабақ)	Сабақтың бейне жазбасы (ұзақтығы 10 минут. Негізгі талап: монтажсыз, аудио - бейне желімдеусіз) білім беру ұйымының әдіскері, басшысы сабағын бақылау және талдау парағымен (ағымдағы оқу жылында кемінде 3 сабақ)
Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрінің 2011 жылғы 7 желтоқсандағы №514 "Жалпы білім беретін	-	Жеңімпаз немесе жүлдегер немесе қатысушы. Облыстың/республикалық маңызы бар қалалардың	Облыс білім басқармасының жоспары бойынша немесе республикалық деңгейде	Республикалық деңгейде өткізілетін кәсіби конкурстардың жеңімпазы

<p>пәндер бойынша республикалық және халықаралық олимпиадалар мен ғылыми жобалар конкурстарының (ғылыми жарыстардың), орындаушылар конкурстарының, кәсіби шеберлік конкурстарының және спорттық жарыстардың тізбесін бекіту туралы" (нормативтік құқықтық актілерінің мемлекеттік тізілімінде №5750 болып тіркелген) (бұдан әрі - №514 бұйрық) сәйкес педагогтің кәсіби конкурстардағы немесе олимпиадалардағы жетістіктері</p>		<p>және астананың деңгейі (бар болса)</p>	<p>өткізілетін кәсіби конкурстардың жеңімпазы немесе жүлдегері</p>	<p>немесе жүлдегері</p>
<p>Педагогикалық тәжірибені жинақтау</p>			<p>облыс/қала деңгейіндегі семинарларда, конференцияларда, форумдарда сөз сөйлеу (бағдарламаның көшірмелері, жинақтағы Жарияланымдар ұсынылады) немесе әдістемелік материалдарды әзірлеу (тиісті деңгейдегі оқу-әдістемелік кеңестің шешімі немесе авторлық</p>	<p>Республика (халықаралық) деңгейіндегі семинарларда, конференцияларда, форумдарда сөз сөйлеу (бағдарламаның, жинақтағы жарияланымдардың көшірмелері ұсынылады) немесе авторлық әзірлемелер немесе тиісті деңгейдегі деректер банкіне тәжірибе енгізу туралы құжат немесе</p>

			құқық туралы куәлік ұсынылады) немесе тиісті деңгейдегі деректер банкіне тәжірибе енгізу туралы құжат немесе авторлық құқық туралы куәліктің болуы	авторлық құқық туралы куәліктің болуы
--	--	--	--	---------------------------------------

8-Кесте. Біліктілік санатын беру (растау) үшін жалпы орта білім беру ұйымдары педагогінің портфолиосын бағалау өлшеу құралдары

Бағалау өлшем шарттары	Біліктілік санаты			
	Педагог-модератор	Педагог-сарапшы	Педагог-зерттеуші	Педагог-шебер
Соңғы үш оқу жылындағы білім алушылардың білім сапасы. Білім сапасының серпінін ескере отырып (тоқсан/жартыжылдық)	Білім сапасының өсу динамикасы-3%	Білім сапасының өсу динамикасы-4%	Білім сапасының өсу динамикасы-5%	Білім сапасының өсу динамикасы-6%
Үлгерімі нашар оқушылармен жұмыс	Оқу динамикасы-азайту немесе ұлғайту. Үлгермеушіліктің алдын алу бойынша жұмыс (жұмыс жоспарының болуы, талдау және анықтау (оқу жылының басында 1 рет), сауалнама (оқу жылының соңында 1 рет	Оқу динамикасы-азайту немесе ұлғайту. Үлгермеушіліктің алдын алу бойынша жұмыс (жұмыс жоспарының болуы, талдау және анықтау (оқу жылының басында 1 рет), сауалнама (оқу жылының соңында 1 рет	Оқу динамикасы-азайту немесе ұлғайту. Үлгермеушіліктің алдын алу бойынша жұмыс (жұмыс жоспарының болуы, талдау және анықтау (оқу жылының басында 1 рет), сауалнама (оқу жылының соңында 1 рет	Оқу динамикасы-азайту немесе ұлғайту. Үлгермеушіліктің алдын алу бойынша жұмыс (жұмыс жоспарының болуы, талдау және анықтау (оқу жылының басында 1 рет), сауалнама (оқу жылының соңында 1 рет
Оқыту сапасы	Сабақтың бейне жазбасы	Сабақтың бейне жазбасы	Сабақтың бейне жазбасы	Сабақтың бейне жазбасы (ұзақтығы

	(ұзақтығы 10 минут. Негізгі талап: білім беру ұйымы басшысының орынбасары мен басшысының сабағын бақылау және талдау парағымен (монтажсыз, аудио - бейне желімдеусіз), (ағымдағы оқу жылында 2 сабақтан кем емес)	(ұзақтығы 10 минут. Негізгі талап: білім беру ұйымы басшысының орынбасары мен басшысының сабағын бақылау және талдау парағымен (монтажсыз, аудио - бейне желімдеусіз), (ағымдағы оқу жылында 2 сабақтан кем емес)	(ұзақтығы 10 минут. Негізгі талап: білім беру ұйымы басшысының орынбасары мен басшысының сабағын бақылау және талдау парағымен (монтажсыз, аудио - бейне желімдеусіз), (ағымдағы оқу жылында 3 сабақтан кем емес)	10 минут. Негізгі талап: білім беру ұйымы басшысының орынбасары мен басшысының сабағын бақылау және талдау парағымен (монтажсыз, аудио - бейне желімдеусіз), (ағымдағы оқу жылында 3 сабақтан кем емес)
№ 514 бұйрығына сәйкес конкурстарда немесе олимпиадаларда немесе жарыстарда білім алушылардың жетістіктері	Жеңімпаз немесе жүлдегер немесе қатысушы. Аудан/қала деңгейі	Жеңімпаз немесе жүлдегер немесе қатысушы. Облыстың/республикалық маңызы бар қалалардың және астананың деңгейі	Жеңімпаз немесе жүлдегер немесе Облыстың/республикалық маңызы бар қалалардың және астананың деңгейі	Жеңімпаз немесе жүлдегер немесе қатысушы Республикалық немесе халықаралық деңгей
№ 514 бұйрығына сәйкес педагогтің кәсіби конкурстардағы немесе олимпиадалардағы жетістіктері	-	Жеңімпаз немесе жүлдегер немесе қатысушы. Облыстың/республикалық маңызы бар қалалардың және астананың деңгейі (болған жағдайда)	Жеңімпаз немесе жүлдегер немесе Облыстың/республикалық маңызы бар қалалардың және астананың деңгейі (болған жағдайда)	Жеңімпаз немесе жүлдегер немесе қатысушы Республикалық немесе халықаралық деңгей (болған жағдайда)
Педагогикалық тәжірибені жинақтау			облыс/қала деңгейіндегі семинарларда, конференцияларда, форумдарда сөз сөйлеу (бағдарламаның	Республика (халықаралық) деңгейіндегі семинарларда, конференцияларда, форумдарда сөз сөйлеу (бағдарламаның,

			көшірмелері, жинақтағы жарияланымдар ұсынылады) немесе әдістемелік материалдарды әзірлеу (тиісті деңгейдегі оқу- әдістемелік кеңестің шешімі немесе авторлық құқық туралы куәлік ұсынылады) немесе тиісті деңгейдегі деректер банкiне тәжірибе енгізу туралы құжат немесе авторлық құқық туралы куәліктің болуы	жинақтағы жарияланымдардың көшірмелері ұсынылады) немесе авторлық әзірлемелер немесе тиісті деңгейдегі деректер банкiне тәжірибе енгізу туралы құжат немесе авторлық құқық туралы куәліктің болуы
--	--	--	---	---

Осы Қағидаларға [29-қосымшаға](#) сәйкес педагогикалық кеңес отырысының хаттамасынан үзіндінің болуы

Ескерту: «Цифрлық сауаттылық», «Информатика» пәндері бойынша педагогтер үшін – «Пайтонда (Python) бағдарламалау негіздері», «Майкрософтпен (Microsoft) жұмыс істеуге оқыту» (болған жағдайда) бағдарламалары бойынша қосымша оқытудан өткені туралы құжат)

Педагогтердің тиімділігін неғұрлым кеңірек өлшеу және педагогтерді тиімді ететіні туралы ақпараттарды жинау олардың бағалау әдістерін табуға мүмкіндік береді. Педагогтердің тиімділігін анықтауда ең көп қолданылатын өлшемдерден және сыныптағы бақылаулардан тұрады. Сонымен қатар, педагогтердің сыныпта қолданылатын бағалау құралдары да маңызды болып табылады. Ол бағалауларға:

1. Сыныптағы артефактілерді талдау (яғни, педагогтер мен білім алушылар жұмысының рейтингі);
2. Оқу портфолиосы, жүргізілген сауалнамаларды, оқыту құралдарын және сұхбаттарды қоса алғанда педагогтің тәжірибелік есептері;
3. Педагогтің іс-әрекетінің студенттік рейтингі.

3. Педагогтердің еңбегінің нәтижелілігінің көрсеткіштерін ескере отырып, еңбекақы төлеу механизмі

Отандық тәжірибе

Қазақстандағы педагогтерге еңбекақы төлеу мәселелері келесідей құқықтық актілермен реттеледі:

- 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі № 414-V ҚРЗ (бұдан әрі – Кодекс);

- «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚР Заңы (бұдан әрі – Заң);

- «Азаматтық қызметкерлерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсанындағы №1193 қаулысы (бұдан әрі – Үкімет қаулысы);

- «Мемлекеттік ұйымдардың педагогтердің лауазымдық жалақысын есептеу қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 11 мамырдағы № 191 бұйрығы (бұдан әрі – бұйрық).

Бұйрыққа сәйкес «Мемлекеттік білім беру ұйымдары педагогтерінің мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын лауазымдық жалақысы ұйымның бірінші басшысы (немесе оны алмастыратын тұлға) оң баға негізінде бөлетін оқу жүктемесіне қарай есептеледі. Білім беру ұйымының педагогикалық кеңесінің шешімі, сондай-ақ біліктілік деңгейі, тәжірибесі және заңнамасында көзделген өтемақылар мен ынталандыру төлемдері ескеріле отырып, Жарлыққа сәйкес және Кодексте, Заңдарда, Жарлықтарда қарастырылған лауазымдық жалақыны (тарифтік мөлшерлемелерді) белгілейтін санаттың болуына тиісті есептеледі. Білім беру ұйымдары педагогтарының лауазымдық жалақысы (тарифтік ставкасы) атқаратын лауазымдарының функционалдық бөліктерге жатқызылуына және еңбек өтіліне қарай негізгі лауазымдық жалақысының олардың лауазымдық жалақысын (тарифтік ставкасын) есептеу үшін бекітілген тиісті коэффициенттерге көбейту жолымен айқындалады.

Үкімет қаулысына сәйкес, «барлық мамандықтар бойынша педагогтердің (бастапқы әскери дайындықты ұйымдастырушы-педагогтерді (бастапқы әскери-технологиялық дайындықты ұйымдастырушы-педагогтерді) қоспағанда) бір айдағы лауазымдық жалақысы (айлық тарифтік мөлшерлемесі) олардың аптадағы нақты оқу жүктемесі бойынша және Заңның 8-бабы 3-тармағының 1) тармақшасында белгіленген нормативтік оқу жүктемесіне алынған жұмыстың бөлінуіне байланысты көбейту арқылы есептеледі.

Үкімет қаулысының 8 Заңының 1 тармағына сәйкес орта білім беру ұйымдарында кәсіптік қызметті жүзеге асыратын педагогтердің айлық жалақысын есептеу үшін аптасына 16 сағаттық нормативтік оқу жүктемесі белгіленген.

Жалпы алғанда педагогтерге жалақы төлеу жүйесінің басты элементтерін төмендегідей етіп көрсетуге болады:

- БНЕ – 17697 теңге;

- Ресми жалақы – 16 сағат оқыту (1 жүктеме);
- Жәрдемақылар мен үстемақылар:
 - Ерекше еңбек жағдайларына байланысты (НЕ-дан 10%);
 - Үй тапсырмасын тексеруге (БНЕ-дан 60-50%);
 - Сынып жұмысын ұйымдастыру (БНЕ-дан 40-50%);
 - Жаңа оқу жоспарын енгізуге (НЕ-дан 30%);
 - Тәлімгерлік (тек педагог-зерттеуші және педагог-шеберлерге);
 - Төрт жаратылыстану пәндерінің біреуін ағылшын тілінде оқыту (БНЕ-дан 100%);
 - Біліктілікке (педагог-модератор – 30%; педагог-сарапшы – 35%; педагог-зерттеуші – 40%; педагог-шебер – 50%);
 - Магистр академиялық дәрежесі/ «Үздік педагог» сыйлығы иегері;
 - ЕБҚ балалармен жұмыс (БДЕ-дан 40%);
 - Ынталандыру сыйақысы.

Қазақстанда орта білім беру ұйымдарында педагогтердің көпшілігі үшін жүктеме бойынша еңбекақы төлеу жүйесі қолданылады.

Бұл ретте, Назарбаев зияткерлік мектептері ДББҰ Басқармасының 2012 жылғы 6 қаңтарындағы шешімімен бекітілген «Назарбаев зияткерлік мектептері» дербес білім беру ұйымының (№2 Хаттама) филиал қызметкерлеріне еңбекақы төлеу қағидаларымен реттелетін педагогтерге еңбекақы төлеудің уақытша үстемақы жүйесін пайдалану мүмкіндігін көрсету тәжірибесі бар.

Осылайша, педагогтерге еңбекақы төлеу жүйесі - атқаратын қызметі мен атқарған жұмысына, сондай-ақ қызметкердің біліктілігіне және қол жеткізілген еңбек нәтижелеріне негізделеді.

НЗМ-нің ережелеріне сәйкес, филиалдағы еңбекақы жүйесін еңбекке ақы төлеудің барлық нысандарын төлеу деп түсіндіреді, оның ішінде:

- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына және осы Ережеге сәйкес лауазымдық жалақы мен тұрақты үстемақылар, оған қосымша төлемдер;
- Жеке және ұжымдық жұмыс нәтижелері бойынша сыйақылар;
- Қазақстан Республикасының ұлттық, мемлекеттік мерекелеріне, оның ішінде кәсіби мерекеге (Мұғалімдер күні) сыйақылар;
- Сыйақылар – қызметі бойынша ерекшеленген педагогтерге үздік нәтижелеріне байланысты бір реттік сыйақылар.

Лауазымдар ережеге сәйкес әкімшілік-басқару, қызметтік және көмекші, негізгі өндірістік, негізгі өндірістік емес персоналға бөлінеді.

Қызметкерлердің жалақысы тұрақты болып табылады. Қызметкерлердің негізгі жалақысы оның нақты жұмыс жасаған сағатына есептеледі. Жауапкершілік деңгейлері бойынша айқындалатын штаттық кесте және лауазымдардың бірыңғай санаттарында қолданылады.

Сыйақылар жоспарлы және жоспардан тыс болып бөлінеді. Сонымен қатар, жоспарланған сыйақыларға тоқсандық жұмыс нәтижелері бойынша белгіленген сыйақылар да жатады.

Тоқсандық өнімділік сыйақысы

Бұл сыйақы қызметкерлерге тоқсанға белгіленген жобаларды немесе өндірістік тапсырмаларды орындау бойынша ұжым жоғары тиімділік көрсеткіштеріне қол жеткізген жағдайда есепті кезеңдегі жұмыс нәтижелері бойынша есептеледі және негізгі қызметтік көрсеткіштер нәтижелерін бағалауға сәйкес айқындалады.

Тиімділіктің негізгі көрсеткіштерін бағалауды филиалдың тиісті құрылымдық бөлімшесі басшылығының жалпы бағалауын негізге ала отырып, филиал басшылығы (филиал директоры, оның филиалдың тиісті құрылымдық бөлімшесіне жетекшілік ететін орынбасарлары) анықтайды.

Тоқсандық нәтижелер бойынша сыйақы тағайындау мақсатында қызметтің негізгі көрсеткіштері белгіленеді.

9-Кесте. Тоқсандық нәтижелер бойынша сыйақылар тағайындау үшін қызметтің негізгі көрсеткіштері

Нақты КРІ (орындалу деңгейі)	Бөлімшелер үшін қызметтің негізгі көрсеткіштері (КРІ).	Сыйақы қорын азайту коэффициенті (АФ)	Ескертулер
А деңгейі (өте жақсы)	Максималды, яғни, бөлім қызметінің (қызметкердің) жұмысының талаптарға сай екендігін және қызметтің көптеген аспектілеріне қатысты күтілетін деңгейден жоғары болғанын білдіреді.	0	Жобаның күнтізбелік жоспарына сәйкес көлемде және мерзімде тапсырманы (жұмыс кезеңін) орындау (құрылымдық бөлімше, филиал басшылығының жетекшілік ететін өкілінің бағалауы)
Б деңгейі (жақсы)	Бұл деңгей КРІ мақсатты деңгейге сәйкес келетінін және тұтастай алғанда бөлімшенің (қызметкердің) жұмысы оған қойылатын талаптарға сай келетінін білдіреді.	0,3	
В деңгейі (қанағаттанарлық)	Бұл бөлімшенің жұмысы ең төменгі талаптарға сай болғанымен, аздаған ауытқушылықтарға жол берілгенін, кәсіби дағдылардың жеткіліксіздігі жұмыстың сапасыз болуына әкелді дегенді білдіреді.	0,5	
ШМ деңгейі (шекті мәннен төмен, қанағаттанарлықсыз)	Бұл бағалау бөлімшенің (қызметкердің) жұмысы жұмыстың сапасы мен санына қойылатын талаптарға сәйкес келмесе, жұмыста инициатива жоқ болса, еңбек сыйымдылығы жеткіліксіз болса қойылады.	1,0	

Бір жылдағы ұжымдық жұмыс нәтижелеріне қол жеткізгені үшін марапат – сыйақылар.

Сыйақы ұйымда кемінде 3 ай жұмыс істеген қызметкерге төленеді.

Сыйақы жұмысшыға есепті кезеңдегі жұмыс нәтижелері бойынша бригадаға жыл бойына жүктелген жобаларды немесе өндірістік тапсырмаларды орындау бойынша жоғары тиімділік көрсеткіштеріне қол жеткізген жағдайда есептеледі.

Қызметкерге сыйақы мөлшері қызметтің негізгі көрсеткіштерінің тоқсан сайынғы бағалауын ескере отырып, бірақ бір лауазымдық жалақыдан аспайтын мөлшерде айқындалады.

Қазақстан Республикасының ұлттық, мемлекеттік мерекелері, оның ішінде кәсіби мереке (Мұғалімдер күні) үшін марапаттау.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік мерекелеріне, оның ішінде кәсіптік мерекеге (Мұғалімдер күніне) сыйақы беру туралы шешім филиалдың бірінші басшысының немесе оны алмастыратын тұлғаның бұйрығымен рәсімделеді. Сыйақы барлық штаттық қызметкерлерге жұмыс нәтижесіне және атқарылған жұмыстың сапасына қарамастан, НЗМ орталық аппаратымен келісілген мөлшерде төленеді. Сыйақылар туралы шешім қызметкердің лауазымдық жалақысының 100 пайызынан аспайтын сыйақы мөлшерін белгілейді. Сыйақы мөлшері айлық лауазымдық жалақыға пайызбен қосылады.

Тиісті функционалдық міндеттерді орындауға қосқан ерекше үлесі (бастамасы), ерекше қарқынды және маңыздылығы, күрделілігі бар тапсырмаларды орындағаны және жұмыстағы басқа да жетістіктері үшін марапаттау.

Бұл сыйақы есепті жылы кемінде 3 ай жұмыс істеген және есепті кезеңде тиісті сапада жұмыста жоғары нәтижелерге қол жеткізген қызметкерге еңбекақыны үнемдеу арқылы қызметкердің бір жалақысынан аспайтын мөлшерде есептеледі

Мерейтойлық іс-шаралар мен қызметкерлердің атаулы күндері үшін марапат.

Мерейтойлық іс-шаралар мен атаулы күндер үшін сыйақы қызметкер 50, 55, 60, 65 жасына толған кезде бір айлық жалақыдан аспайтын мөлшерде есептеледі және қаржылық үнемдеу есебінен төленеді.

Шетелдік тәжірибе

Әлемдік тәжірибе педагогика мамандығы шетелде ең беделді, құрметті және жоғары жалақы алатын мамандықтардың бірі екенін көрсетеді, мектеп түлектері жоғары педагогикалық оқу орындарына әрең түседі, бұл мұғалімдер арасында салауатты бәсекелестік тудыруға мүмкіндік береді, нәтижесінде мұғалімдердің кәсіби деңгейі жоғарылайды және білім сапасы артады.

Педагогикалық еңбекті материалдық ынталандыру мәселесі шетелде ең байыпты қарастырылатын мәселелердің бірі болып табылады. Мұғалімнің жұмысын бағалау көптеген елдерде қолданылатын бірыңғай жүйеден өзгеше еңбекақы төлеу жүйесін құрудың бірден-бір жолы болып табылады.

Бірыңғай еңбекақы төлеу жүйесі бойынша педагогтердің жалақысы оқыту сапасына қарамастан білім деңгейіне және педагогикалық өтіліне қарай өседі.

Бұл жалақы жүйесі мұғалімдерді тең және әділ түрде басқаруға және марапаттауға оңай (Protsik, 1996)²⁴, бірақ ол мұғалімдердің мотивациясы мен жұмысына теріс әсер етуі мүмкін (Crehan, 2016²⁵; Hanushek, 2007)²⁶. ЭЫДҰ (2020)

Педагогтерді бағалау егер мектеп басшылығы тиісті әкімшілік шешімдерді қабылдау үшін белгілі бір дәрежеде өкілеттіліктерге ие болса педагогтің мансабына әсер етуі ықтимал. Мысалы, жұмысты бағалау жалақыны көтеруге немесе сыйақы алуға мүмкін мектептерде жұмыс істейтін педагогтердің үлесі, жетекші мұғалімдердің жалақысына айтарлықтай әсер етпейтін мектептерде 30% құрайды, ал жетекшілері мұндай өкілеттікке ие мектептерде 55%.

Шанхай

2018 жылы TALIS-те Шанхай, (Қытай) мектептерде педагогтерді бағалаудың таралуын өлшейтін барлық көрсеткіштер бойынша жоғары орынға ие болды. Орташа алғанда, TALIS 2018-ге қатысатын басқа ешбір мемлекет пен экономика жағдайы бойынша Шанхайдағыдай көп бағалау критерийлерін пайдаланбады (мектептегі бағалауды қамтамасыз ететін 4,8/5 дереккөздері бар).

Ол сондай-ақ мектептегі бағалауды жүргізу үшін қолданылатын әдістердің орташа саны ең жоғары (5,8/6) және мектеп педагогтерін бағалау нәтижелерінің орташа саны да ең жоғары (6,5/7) елдердің қатарында. Шанхайда педагогтерді сертификаттау кеңінен қолданылады және білім беру жүйесінің негізгі тірегі болып табылады. Педагогтерді бағалауды кеңінен қолдану 2009 жылы педагогтердің жалақысын есептеуде нәтижеге негізделген компонент енгізілгеннен кейін болды. Жаңа жүйе педагогтердің жалақысын базалық және үстемелік құрамдас бөліктерге бөліп қарастырады. Педагогтердің жалпы жалақысының шамамен 30%-ын құрайтын бонустың берілуі құрамдас оқу жүктемесі, нақты үлес және баға сияқты факторларға негізделеді. ЭЫДҰ (2020)

Сингапур

Сингапур жаһандық бәсекеге қабілеттілік рейтингінде көшбасшы және PISA (Program for International Student Assessment) білім беру рейтингінде 5-ші орында. Сингапурдың білім беру жүйесі әлемдегі ең тиімді жүйелердің бірі болып саналады, өйткені бұл елде білім беру үдерісіндегі мұғалімнің рөліне үлкен көңіл бөлінеді, педагогика мамандығы елдегі ең жоғары жалақы төленетін мамандықтардың бірі. Мұғалімдердің орташа жалақысы айына 2000-3000 сингапурлық долларды (SGD) құрайды. Жалақыдан басқа, сингапурлық мұғалімдер бонустар, оқу жылының соңында қосымша үстем ақы алады. Мұғалімдерге еңбекақы олардың біліктілігі мен жұмыс тәжірибесіне қарай

²⁴ Protsik, J. (1996), "History of teacher pay and incentive reforms", Journal of School Leadership, Vol. 6/3, pp. 265-289

²⁵ Crehan, L. (2016), Exploring the Impact Of Career Models on Teacher Motivation, International Institute for Educational Planning, UNESCO, Paris

²⁶ Hanushek, E. (2007), "The single salary schedule and other issues of teacher pay", Peabody Journal of Education, Vol. 82/4, pp. 574-586

төленеді. Осылайша, біліктілік үшін қосымша төлем бастапқы жалақының үш еселенген деңгейінен асып түседі.

Сингапурда педагогикалық кадрларды даярлау мен қайта даярлауды ұйымдастыру кеңінен дамыған. Осылайша, мемлекет әр мұғалімге жылына 100 сағаттық біліктілігін арттыруға толық ақы төлейді, оның басым бөлігі семинар түрінде өтеді.

Жоғары оқу орындары мен жалпы білім беретін мектептер бір-бірімен тығыз ынтымақтасады, студенттер мектептерде тәжірибелік сабақтардан тұрақты түрде өтіп отырады. Сингапурдың Білім және ғылым министрлігі педагогикалық мамандықтардың студенттеріне тағылымдамадан өту кезінде жалақы төлейді, сонымен бірге студенттер шәкіртақы алуға құқылы.

Финляндия

Финляндиядағы білім беру жүйесі ең сапалы білім беру жүйесінің бірі болып табылады, себебі кіші және жоғары сыныптардағы мұғалімдерді дайындауға үлкен көңіл бөлінеді. Педагогикалық факультеттерде қатаң іріктеу енгізілген академиялық университеттерде оқытушылар оқиды. Финляндияда оқытушылық қызметке көбінесе докторантурада білімі мен біліктілігін арттыратын магистрлер ғана құжат тапсырады. Финляндияда мұғалім мамандығы беделді болып саналады, бұл өз кезегінде мектеп оқушыларының білім сапасына оң әсер тигізеді.

Финляндияда педагогикалық қызметпен негізінен ер адамдар айналысады, олардың тек бастауыш мектептегі саны мұғалімдердің жалпы санының 50%-ын құрайды. Мұның түсіндірмесі педагогтің орташа жалақысы айына 2500-4000 еуро, бастауыш сынып мұғалімі 3340 еуро, орта мектеп мұғалімі 4156 еуро алады.

Айта кету керек, Финляндияның бірқатар мектептерінде педагогтерге жалақы негізінде еңбекақы төлеу жүйесі орнатылған, оларға ынталандырушы 30% үстемақы қарастырылған, ол мұғалім белгіленген бірқатар сапа көрсеткіштеріне қол жеткізген жағдайда алынады, мысалы:

- тәрбие жұмысының табыстылығы;
- сыныптан тыс, тәрбиелік іс-шаралардың қызметі;
- әдістемелік, ғылыми-зерттеу жұмыстарына қатысу;
- озық педагогикалық тәжірибені жалпылау және тарату
- заманауи педагогикалық технологияларды қолдану;
- оқушылар мен олардың ата-аналарының субъективті бағалауы;
- пәнді тереңдетіп оқытатын сабақтарда жұмыс істеу.

Мұғалім оқу жылы ішінде үнемі 30% үстемеақы алатын болса, келесі жылы мұғалімнің жалақысы осы 30%-ға өседі және жаңа жалақыға тағы бір ынталандырушы 30% үстеме қосылады. Өз кезегінде педагог жұмысының сапасы бағаланатын сапалық көрсеткіштердің бақылау мәндері де жоғарылайды. Оқытушы нәтижелік көрсеткіштердің белгіленген мәндеріне қол жеткізбесе, онда 30% үстемақы есептелмейді және келесі оқу жылында оның жалақысы төмендетіледі. Педагог өткен жылдағыдай жалақы алғысы келсе, жаңа оқу жылында 30 пайыз үстемеақы алуы керек.

АҚШ.

АҚШ-та білімнің жоғары деңгейде болуы табыстың жоғары деңгейіне кепілдік береді. Елде мектепте жұмысқа тұру университетке қарағанда әлдеқайда қиын. Мектепте жұмыс істегісі келетіндер бірқатар сынақтардан өтіп, мектепте жұмыс істеу құқығына куәлік алу үшін мемлекеттік білім беру басқармасы деңгейінде арнайы оқу комиссиясынан өтеді. Мұғалімдердің орташа жалақысы айына 3000-5000 АҚШ долларын құрайды.

Америка Құрама Штаттарында білім деңгейіне, кәсіби біліктілігіне, өнімділігіне және педагогикалық тәжірибесіне байланысты белгіленетін жалақы арқылы сыйақы жүйесі енгізілген. Жалақының ынталандыру бөлігі білім алушылардың нәтижелері бойынша белгіленеді және оқу жылының соңында төленеді. Педагогтердің жалақысына ай сайын 10% тұрақты жәрдемақы қосылып тұрады. АҚШ-та жоғары білікті оқытушылар университет профессорлары деңгейінде жалақы алады.

Педагогика мамандығының айналасында тартымдылық атмосферасын құру мақсатында 1944 жылдан бастап АҚШ-та жыл сайынғы «Жыл мұғалімі» ұлттық байқауы өткізіліп келеді. АҚШ президенті Ақ үйде салтанатты түрде байқау жеңімпазына сыйлық – Crystal Apple Awards сыйлығын табыс етеді. Америка Құрама Штаттарының ұлттық мұғалімі қоғам мойындап, бүкіл елге танымал болады. Осылайша АҚШ педагогтерді ынталандырып, марапаттап отырады.

Жапония

Жапонияда мұғалімдер жоғары жалақы алатын мамандар, олардың жалақысы мемлекеттік қызметшінің орташа жалақысынан 25%-ға жоғары. Жапонияда мұғалімдердің еңбекақысы саладағы орташа деңгейден 1,8 есе жоғары болуы тиіс деп заңмен бекітілген. Мұғалімнің айлық жалақысы 2000-3000 АҚШ долларын құрайды. Жапон қоғамында педагогикалық еңбек жоғары бағаланады. Мұғалімдер жалақысынан бөлек жыл сайын үстемеақы алады және жылына бірнеше рет қосымша үстемеақы төленеді. Сыйақылардың жалпы сомасы мұғалімнің бүкіл жалақысының жартысын құрайды. Отбасылы мұғалімдерге де ай сайынғы жәрдемақы төленеді. Осыған орай жыл сайын бес маман мектеп мұғалімінің тегін қызметіне өтініш береді.

Жеке оқытушылар аспирантура мен докторантурада оқуын жалғастыру үшін шәкіртақы алады. Жапонияда мұғалімдердің өзін-өзі тәрбиелеуі ынталандырылады. Кешкі сыныпқа өз еркімен баратын немесе сырттай оқитын мұғалімдерге айлық жалақысының шамамен 1/10 мөлшерінде мемлекеттен жәрдемақы төленеді.

Германия.

Германияда мектеп мұғалімдері мемлекеттік қызметші болып саналады, бұл олардың жалақысын жоғары екендігін көрсетеді. Осылайша, пән мұғалімінің айлық жалақысы 6700 еуроны құрайды, ал мұғалімдер орта есеппен айына шамамен 3200 еуро алады. Неміс орта мектебі мұғалімдерінің жылдық жалақысы еуропалық орташа деңгейден жоғары.

Германияда тек сабақ жүктемесі ғана емес, сонымен қатар сабақтан тыс жұмыстар да есепке алынады. Жалпы білім беретін мектеп мұғалімінің жұмыс уақытына педагогикалық кеңес мәжілістеріне қатысу, әдістемелік бірлестіктер жұмысы, мектептің өзін-өзі басқару органдарымен өзара іс-қимыл, біліктілікті арттыру, сабаққа дайындық, ата-аналар жиналысына қатысу, орынбасарлармен қамтамасыз ету кіреді. Германиядағы мұғалімдерге еңбекақы төлеудің штаттық-жалақы жүйесі мұғалімнің өзінің қызметтік міндеттерін орындауына қажетті барлық уақыт шығындарын есепке алуға бейім.

Франция.

Германиядағы сияқты Францияда да мектеп мұғалімдері конкурстық негізде жұмысқа қабылданған мемлекеттік қызметкерлер болып табылады. Орташа алғанда, француз мұғалімі Франция үшін салыстырмалы түрде аз алады - айына 2100 еуро, бірақ Франциядағы мұғалімдерге еңбекақы төлеу жүйесінде еңбек жағдайлары үшін бонустарды төлеу ерекше қызығушылық тудырады.

Француз мұғалімдерінің жалақысы номиналды жалақыдан және елдің белгілі географиялық аймақтарында тұру құнының жоғары болуына байланысты 3% қосымша төленетін тұрғын үй жәрдемақысынан тұрады. Бұл әдіс Францияның астанасы мен ірі қалаларында мұғалімдердің жалақысын көтеруге мүмкіндік береді.

Француз орта мектебінің педагогтері сыныпты басқару бойынша жәрдемақы мен қосымша сыныптық жәрдемақы алады, бұл мұғалімдердің барлық санаттары үшін бірдей болып саналады. Кесте бойынша стандартты сағаттардан асып кеткен жағдайда педагогтерге *Heure supplémentaire année* (HSA) жыл сайынғы қосымша сағаттары үшін үстемеақы беріледі, оның мөлшері оқытушының дәрежесіне байланысты және тоғыз ай бойы ай сайын төленіп отырады. Әрбір қосымша жұмыс сағаты үшін *Heures supplémentaires effects* (HSE) бір реттік үстемеақы төленеді, ол да педагогтің дәрежесіне байланысты өзгереді. Ресми түрде танылған қиын аймақтарда, дәрежесіне қарамастан, *Zones d'Education Prioritaires (ZEP)*²⁷ барлық педагогтер үшін арнайы білім беру аймағы үшін ай сайын арнайы жәрдемақы төлейді.

Елде оқу жылының басында мұғалімдерге өз балаларын оқытуға және жалғыз басты ата-аналарға (мұғалімдерге) отбасылық жәрдемақы балалардың саны мен жасына және отбасының табысына қарай міндетті түрде төленеді.

*Ресей Федерациясы*²⁸

Педагог қызметкерлерге арналған жүктеме мәселелері Ресей Федерациясының Білім және ғылым министрлігінің 2014 жылғы 22 желтоқсандағы N 1601 «Педагог қызметкерлердің жұмыс уақытының ұзақтығы (жалақы мөлшерлемесі үшін педагогикалық жұмыс сағаттарының нормалары)

²⁷ HN, HSE, HSA - Les enseignants et les heures supplémentaires dès la rentrée. 2008. <http://sudeducation84.org/spip.php?article1186>

²⁸ Экспертно-аналитические материалы по итогам круглого стола «Нормирование труда учителя, совершенствование новой системы оплаты труда в образовании. Уход от оплаты за проведенные уроки».

және еңбек шартында көрсетілген педагог қызметкерлердің оқу жүктемесін айқындау тәртібі туралы» бұйрығымен реттеледі.²⁹

Жоғарыда көрсетілген бұйрыққа сәйкес аптасына 30 немесе 36 сағатты құрайтын жұмыс уақытының ұзақтығы немесе жалақы мөлшерлемесі үшін педагогикалық жұмыс сағаттарының нормасы белгіленеді 18, 20, 24, 25, 30, 36 аптасына немесе жылына 720 сағат.³⁰

Қазіргі уақытта Ресейде мұғалімдердің жалақысының үш моделі қатар жұмыс істейді³¹:

1) сынып мазмұнын, сондай-ақ мұғалімдер жұмысының қарқындылығы мен күрделілігін ескеруге мүмкіндік беретін *оқушы сағаттарына негізделген Модель* (Ресей Федерациясының 20% аймақтарында);

2) *Жалақы жүйесі* (Ресей Федерациясының аймақтарының шамамен 40% - ында), мұғалім жалақысын мұғалім еңбегінің барлық түрлерін және ынталандырушы төлемдерді қамтитын негізгі бөлікке бөлуді көздейді;

3) *Тарифтік жүйе* (РФ өңірлерінің 40% - ға жуығы), онда жұмыс өтілі, педагог біліктілігі ескеріледі және нақты аудиториялық сағаттар төленеді.

Мұғалімдерге еңбекақы төлеу жүйесінің кемшіліктерін қысқаша келтірейік.

Бірінші түбегейлі кемшілік – бұл балалардың шамадан тыс жүктелуін экономикалық ынталандыру. Мектептің жұмыс жоспарында сабақ сағаттары неғұрлым көп болса, мұғалімдердің жалақысын тарифтеу көлемі соғұрлым жоғары болады. Сонымен қатар, салыстырмалы халықаралық зерттеулердің нәтижелері бойынша Ресей жыл бойына оқушылардың ең көп сағаттық жүктемесі бар және сонымен бірге оқу апталарының жалпы саны өте төмен ел болып табылады (дәстүрлі үш айлық жазғы дауылға байланысты шамамен 35, ал шетелде әдетте 3-4 апта көп).

Қолданыстағы жүйенің екінші кемшілігі-мектептерді алты күнге экономикалық итермелеу. Шынында да, қазіргі логика-аптасына сабақ сағаттарының азаюы еңбекке кететін шығындардың пропорционалды төмендеуіне әкеледі. Мысалы, 6 күндік оқу аптасының жойылуы бастауыш сынып мұғалімдерін табыстың шамамен 10 пайызынан айырады.

Үшінші кемшілік-жұмыс сапасын ынталандыру. Оқытушыларды сабақ беру сағаттарының санын көбейтуге итермелей отырып, еңбекақы төлеу жүйесі де-факто оқыту сапасын төмендетуге жұмыс істейді.

Келесі негізгі минус-мұғалімдердің нақты тарификациясына тек тікелей сабақ сағаттары кіреді, ал барлық сабақтан тыс, сыныптан тыс, тәрбие жұмысы, ата-аналармен жұмыс және т.б. төленбейді. Бірақ шетелдік мектеп жүйелерінде оқытушының лауазымдық жалақысы сабақ және басқа да білім беру

²⁹ <https://docs.cntd.ru/document/420245392>

³⁰ <https://ug.ru/edinye-rekomendaczii-po-ustanovleniyu-na-federalnom-regionalnom-i-mestnom-urovnyah-sistem-oplaty-truda-rabotnikov-gosudarstvennyh-i-municipalnyh-uchrezhdenij-na-2022-god/>

³¹ <https://vogazeta.ru/articles/2022/1/13/teacher/18983-uchitelskaya-zarplata-epohi-peremen-pochemu-ne-opravdalis-bolshie-ozhidaniya>

қызметтерінің белгілі бір көлемінен тұрады. Осылайша, мектептегі тәрбие жұмысының маңыздылығы туралы қалағаныңызша айтуға болады, бірақ экономикалық шындық-бұл жұмыс тарифтелмейді.

Ресейлік жоғары оқу орындарына немесе шетелдік мектептерге ұқсас болуы мүмкін жалақыны нормалау негізінде жалақыға ауысудың мақсаттары:

Ең алдымен, мұғалімнің жалақысының берілген сабақтар санына тікелей, қатаң тәуелділігін алып тастау.

Екіншіден. Мұғалімнің сабақтан тыс, тәрбиелік, дамытушылық, ұйымдастырушылық-педагогикалық жұмысы (немесе жалақысы) есепке алу, Басқаша айтқанда, Университет оқытушысының жалақы схемасына ұқсас мұғалімнің жалақы схемасына өту.

Үшіншіден. Бес және алты күндік оқу аптасы үшін қос стандартты жою. Себебі бірдей стандарт мектептің бес-алты күндік аптасына байланысты әр түрлі уақытты алады.

Төртіншіден. Бастауыш сынып мұғалімдеріне ақы төлеуді кемсітуге жол бермеу.

Мұғалімнің жұмыс уақытының шығындарын жіктеу мұғалімнің жұмыс уақытының тепе-теңдігін және оның сағатпен өлшенетін оқу жүктемесін белгілеуге негіз болады, ал нормалауға болатын еңбек түрлерінің саны шектелуі керек, мысалы,

I. педагогикалық жұмыс

1. Оқу (сабақ) жұмысы бір жылға арналған базистік оқу жоспарына, бір аптаға арналған оқу жоспарына сәйкес жүзеге асырылады

2. Оқушылармен сабақтан тыс педагогикалық жұмыс Факультатив; үлгермегендер (науқастар); ерекше Дарындылар; шартты-аударылғандар; сабақтарды ауыстыру; оқушылармен экскурсиялық және өзге мектептен тыс жұмыс; сынып жетекшілігі; пән бойынша үйірме басшылығы, қосымша білім беру; үзілістерде кезекшілік; сыныптағы кезекшілік; тәрбие жұмысы.

II. Оқу процесін дайындау және қамтамасыз ету бойынша жұмыс сабаққа дайындық; жазбаша жұмыстарды тексеру; сабақ бойынша және тақырыптық жоспарлау; кабинеттің меңгерушісі - дидактикалық материалды құрастыру; оқушылармен бірлескен жобалық жұмыс.

III. Ұйымдастыру-педагогикалық қызметі әдістемелік жұмыс; өздігінен білім алу бойынша тақырып бойынша әдістемелік жұмыс; сабақтарға өзара қатысу; пән бойынша материалдарды оқу; педагогикалық кеңестер; семинарлар; кеңестер; планеркалар; есептер жасау; ата-аналармен жұмыс; біліктілікті арттыру (мектептен тыс); жеке істерді ресімдеу; аттестаттар беру; бітіру балын өткізу; олимпиадаларды, конкурстарды сүйемелдеу жоғары тұрған әкімшіге есеп беру; ақпараттық және білім беру ресурстарын пайдалану; әлеуметтік өзара іс-қимыл; оқушылардың жеке даму динамикасын бақылау.

Штаттық-жалақы жүйесін енгізудің оң жақтары:

1. Әдістемелік жұмысты ұйымдастыру, сабақтарға қатысу және т. б. үшін әдістемелік бірлестіктің, кафедраның басшысына, пәндік комиссияға ақы төлеуді сақтай отырып, жұмыс уақытының бір бөлігін босату мүмкіндігі.

2. Жас маманға тағылымдамадан өту, сабақтарға, семинарларға қатысу, ал тәжірибелі мұғалімге тәлімгерлік үшін ақы төлеуді сақтай отырып, уақыттың бір бөлігін босату мүмкіндігі.

3. Студенттермен қарқынды жеке жұмысты жоспарлау мүмкіндігі.

4. Білім беру белсенділігінің стандартты емес форматтарын жоспарлау мүмкіндігі: экскурсиялар, семинарлар, клубтық кездесулер және т. б.

5. Сабаққа дайындық, олимпиадалар өткізу, мұғалімнің әдістемелік жұмысы, материалдарды жүйелеу және оқу кабинетін ресімдеу және т. б. сияқты жұмыс түрлерін төлеуге мүмкіндік бар.

6. Бастауыш және орта мектеп мұғалімдерінің бірыңғай жалақысына сабақ сағаттарының нормасын теңестіру мүмкіндігі.

7. Жекелеген мамандардың жүктемесін азайту есебінен жетіспейтін мұғалімдерді сапалы ауыстыруды қамтамасыз ету мүмкіндігі.

8. Дәптерлерді тексеру және сабаққа дайындық үшін әртүрлі пәндер мұғалімдеріне жалақы төлеудегі бүгінгі сәйкессіздіктерді жою мүмкіндігі.

Нормалауға негізделген еңбекақы төлеудің штаттық-жалақы жүйесін енгізудің проблемалары мен тәуекелдері.

1. Жүйе білім беру мекемесінің барлық басшыларынан жоғары білікті жоспарлауды талап етеді.

2. Жүйе жұмыс уақытын тиімді басқару бойынша жобаны әзірлеуді талап етеді.

3. Әр түрлі жұмыс түрлерін орындау үшін енгізілген әр түрлі «жәрдемақылардың» мәртебесін шешу қажет.

4. Жүйе еңбек шығындарын бағалаудың жеткіліксіздігін жеңу қажеттілігімен байланысты мұқият психологиялық зерттеуді қажет етеді.

2022 жылдың 1 қыркүйегінен бастап алты пилоттық аймақта (Белгород, Киров, Нижний Новгород, Ярославль, Сахалин облыстары және Мордовия Республикасы) Жаңа жалақы жүйесіне көшеді. Пилот 152 орта білім беру ұйымдарында, мектепке дейінгі ұйымдарда, кәсіптік-техникалық және қосымша білім беру ұйымдарында іске асырылатын болады.³² Бұл жүйе келесі шарттарды қамтиды³³:

- еңбекке ақы төлеу мөлшері мен тағайындау шарттары Үкіметте айқындалатын *педагогтің біліктілігіне* негізделген *мөлшерлемеден, өтемақы және ынталандыру төлемдерінен* тұратын болады. Сондай-ақ *қосымша төлемдерді* өңірлердің өздері белгілей алады;

- эксперимент шеңберіндегі лауазымдық жалақы мен төлемдер, егер жұмыс көлемі мен төлемдер үшін негіздер өзгеріссіз қалса, бұрынғыдан төмен болмауы керек.

Батыс елдеріндегі мұғалімнің жүктемесінің ерекшеліктері:

Мұғалімнің жүктемесін қалыпқа келтіру тәсілдері әртүрлі елдерде бірдей емес, бірақ бірқатар маңызды жалпы қағидаларды бөліп көрсетуге болады.

³² <https://ria.ru/20220209/zarplata-1771835884.html>, <https://ria.ru/20210527/1goty-1734472212.html>

³³ <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56792144/#review>

Бірінші айырмашылық, барлық дерлік дамыған елдердегі мұғалімнің жүктемесі апта сайын емес, жылдық өлшемде есептеледі.

Екіншіден, ол (сабақтар санымен емес) астрономиялық сағаттармен анықталады: мұғалімнің жылдық жұмыс уақыты (annual teacher's workload немесе annual teacher's working time) белгіленеді, онда оқу жүктемесі - оқыту уақыты (teaching time) - белгілі бір үлесті ғана құрайды. Осылайша, «жұмыс уақыты» тікелей оқытуға арналғанына немесе басқа педагогикалық және басқа да кәсіби міндеттер мен міндеттерді орындауға арналғанына қарамастан, мемлекеттік қызметтің немесе жеке келісімшарттардың шарттарымен анықталған барлық жұмыс сағаттарын қамтиды.

Жылдық жұмыс уақыты мен оқу жылындағы жұмыс және оқу апталарының санына (бұл әрдайым бірдей бола бермейді) сүйене отырып, мұғалімнің апталық жұмысы, яғни оның апталық жұмыс жүктемесі (teacher's weekly workload) есептеледі, мұнда апталық оқу жүктемесі (weekly teaching) оның қызметінің барлық көлемінің белгілі бір бөлігін құрайды. Басқаша айтқанда, нормалау мұғалімнің аптасына беретін сабақтарының санына емес, сонымен қатар ұлттық экономиканың басқа салаларындағы қызметкерлердің жұмыс уақытына ұқсас оқу орнында өткізетін астрономиялық сағаттарда көрсетілген міндетті уақыттың мөлшеріне негізделген. Мұғалімнің жұмыс аптасының міндетті уақыты 35-тен 40 сағатқа дейін құрайды.

Дәл осындай жағдай мұғалімдер мемлекеттік қызметкерлер болып табылмайтын елдерде де бар, мәселен, Ұлыбританияда.

Мұғалімнің және басқа мұғалімдердің жылдық жұмыс уақытын есептеу тәсілдері мен принциптері қолданыстағы заңнамаға, сондай-ақ ұлттық дәстүрлерге, әлеуметтік-мәдени және экономикалық ерекшеліктерге байланысты, сондықтан жұмыс уақытының мөлшері әртүрлі елдерде айтарлықтай өзгеруі мүмкін.

Данияда, Италияда, Португалияда, Финляндияда (ішінара) жұмыс уақытының есебі оқу жылындағы оқу апталарының санына емес, жылына 52 жұмыс аптасына (жылдық демалыстың 4-6 аптасын қоса алғанда) негізделеді. Сондықтан бұл елдерде мұғалімнің жылдық жүктемесі жоғары: Данияда - 1680 сағат, Норвегияда - 1715,5 сағат, Португалияда - 1820 сағат және Финляндияда (жоғары кәсіптік мектептерде) - 1950 сағат.

Мемлекеттердің басқа тобында (Австрия, Бельгия, Нидерланды, Франция, Швеция) бір жылдағы оқу апталарының саны есепке алынады, ол бастауыш білім беруде орта есеппен 32-34-тен мектептің жоғары орта сатысында 38-40-қа дейін ауытқиды. Мұнда бастауыш сынып мұғалімінің жылдық жұмыс уақыты Ирландияда 828 сағаттан Данияда 1680-ге дейін, ал орта білім беру саласында Италияда 946 сағаттан Финляндияда 1950-ге дейін болуы мүмкін.

Мұғалімнің жүктемесін анықтаудың басқа тәсілдері бар. Мысалы, Германияда білім беру қызметкерлері үшін жылдық жұмыс уақыты заңмен де, келісімшарттармен де белгіленбейді, тек жылдық педагогикалық жүктеме көлемі анықталады. Ұлыбританияда (Англияда, Уэльсте және Солтүстік Ирландияда), керісінше, біз тек жалпы жылдық жұмыс уақыты (1265 сағат) туралы айтып

отырмыз, ал еңбек келісімдеріндегі оқу жүктемесін оқу орнының басшысы тікелей белгілемейді және белгілейді.

Көптеген елдерде бұл мәселелер білім беру органдары мен білім беру қызметкерлерінің кәсіподақтары арасында ұжымдық шарттар жасасу кезінде талқылау мен келісімнің мәні болып табылады.

Мұғалімнің оқу жүктемесі. Жалпы жұмыс уақытының бөлігі ретінде тікелей оқу жүктемесінің көлемі де елден елге, тіпті бір мемлекеттің ішінде білім беру жүйесінің әртүрлі деңгейлері арасында айтарлықтай өзгереді. Бастауыш мектепте оқу жүктемесі, мысалы, Швецияда жылына 570 сағаттан Нидерландыда 988 сағатқа дейін, онда ол жалпы жұмыс уақытының пайызымен есептеледі (65% - бастауыш секторда, 60% - орта білім секторында).

Бір елдің ішінде, әдетте, бұл көрсеткіш білім деңгейіне сәйкес өзгереді: соңғысы неғұрлым жоғары болса, мұғалімдердің апталық жүктемесі соғұрлым аз болады. Сонымен қатар, бұл мектеп түріне байланысты болуы мүмкін: кейбір елдерде жоғары орта кәсіптік мектептердегі мұғалімдер бірдей деңгейдегі жалпы білімге қарағанда көбірек жұмыс істейді.

Мұғалімнің кәсіби қызметі сабақтан басқа көптеген педагогикалық міндеттерді қамтитындықтан, «оқу уақыты» ұғымы «сабақ уақыты» және «педагогикалық іс-әрекеттің» басқа түрлерін де қамтиды. Бұл бөлу қызмет жағдайында немесе жеке келісім-шарттарда қалай бекітілетініне және мүлде бекітілгеніне қатысты біркелкілік жоқ және әртүрлі елдерде қарама-қарсы көзқарастар бар.

Бельгияда, Германияда, Ирландияда, Францияда сабақтардың саны дәл анықталады. Бірақ бұл тұста мұғалімдер кәсіби мен лауазымына байланысты барлық басқа да функцияларды орындайтын болады, бірақ бір аптада немесе бір жылда қызметтің қандай да бір түріне жұмсалатын уақытты мұғалімдер өздері немесе оқу орнының басшыларымен бірге шешеді.

Кейде мемлекеттік қызмет жағдайындағы мұғалімнің келісімшарты немесе қызметтік міндеттері мұғалімнің екі блогы арасында уақытты нақты бөлуді белгілейді - бір жағынан оқыту және сабаққа дайындық, оқушылардың жұмысын тексеру, ата - аналармен жұмыс, мектептің басқару органдарының қызметіне қатысу, біліктілігін арттыру және т.б. - екінші жағынан. Бірқатар елдерде сабақтан тыс кәсіптік қызметтің осы түрлеріне бөлінетін уақыт Оқу уақытының көлеміне пайызбен белгіленеді.

Грекияда, Италияда, Нидерландыда және Испаниядағы бастауыш білім беруде оқу уақытының 33 - тен 40% - ға дейін, Австрияда және Испаниядағы орта білім беруде оқу уақытының 40-тан 50% - ға дейін сабақтан тыс қызметке бөлінеді.

Басқа елдерде бұл бөліну аз айқын көрінеді және көбінесе шартты болып табылады.

Финляндия мен Швецияда, мысалы, кәсіби біліктілікті арттыруға және мектеп міндеттерін орындауға міндетті сағаттар бөлінеді; Шотландияда - біліктілікті арттыруға және ата-аналармен жұмыс істеуге; Англия мен Уэльсте,

онда мұғалімнің жалпы жылдық жұмыс уақыты (1265 сағат) ресми түрде белгіленеді, бұл мәселелерді шешу оқу орны басшысының құзыреті болып табылады.

Испанияда мектепке дейінгі, базалық және орта білім беретін қоғамдық оқу орындарында мемлекеттік әкімшілік қызметкерлері сияқты аптасына 37,5 сағат педагогикалық қызметкерлер жұмыс істейді. Оның ішінде 30 сағат мектепте міндетті қатысу нормасын құрайды және әртүрлі педагогикалық іс-шараларға бөлінеді. Мұндай іс-шараларға сыныптағы барлық қызмет түрлері кіреді:

- мектепке дейінгі мекемелерде және жалпы білім беретін базалық мекемелерде — бұл аптасына 25 сағат (28 - жеке меншік білім беру мекемелерінде);

- орта білім беру мекемелерінде - 18 сағат (бірақ бұл мөлшерді 21 сағатқа дейін көбейтуге болады, егер кестенің орындалуын қамтамасыз ету мүмкін болмаса).

Қалған сағаттар (базалық мектепте 5 сағат және орта мектепте 12 сағат) :

- оқушылармен жеке сабақтар өткізу,
- оқушылардың оқу қызметіне басшылық жасау;
- кәсіптік бағдарын,
- мұғалімдердің әдістемелік бірлестіктерінің жұмысына, мектепті басқарудың алқалы органдарының отырыстарына және т. б. Қатысу үшін қолданылады.

Қалған уақытта мұғалім мектепте болуға міндетті емес: ол сабаққа дайындала алады, біліктілігін арттырады немесе басқа да кәсіби міндеттерді орындай алады.

Испанияда келтірілген мысалға ұқсас, мұғалімнің апталық жұмыс жүктемесінің құрылымы көптеген дамыған елдерде де бар, онда мектептегі міндетті сағаттардың саны мен бірқатар факторларға байланысты 15-16-дан 30-35-ке дейін болуы мүмкін және әр түрлі ұзақтығы бар апталық сабақтардың саны ғана өзгереді.

Нидерландыда мұғалім аптасына 40 сағат мектепке қатысуы керек, оның 15-20-ы сабақ беруге арналған. Бельгия мен Шотландияда "қатысу уақыты" 26-27 сағатты, Ирландияда - 28 сағат 20 минутты, Грецияда - 30 сағатты, Англия мен Уэльсте - 35-38 сағатты құрайды. Толық жұмыс күнінің қатаң шеңберінде сағат 8-ден 16-ға дейін АҚШ-тың қоғамдық білім беру секторының мектептерінде мұғалімдер жұмыс істейді.

Шет елдердегі оқу сағаттарының саны келесі факторларға байланысты болуы мүмкін:

- мұғалім жұмыс істейтін оқу орнының деңгейі: Германияда бастауыш және толық емес орта мектеп мұғалімдерінде аптасына 26-28 міндетті сабақ, ал жоғары орта мектеп (гимназия) мұғалімдерінде 23-27 сабақ болады; Норвегияда тиісінше 22-26 және 17-22, Ирландияда - 25 және 18-22;

- оқу пәндерінің категориясы: көптеген елдерде гуманитарлық және жалпы теориялық пәндер оқытушылары практикалық цикл пәндерінің оқытушыларына қарағанда аз жүктемеге ие (еңбек, дене шынықтыру, бейнелеу

өнері және т.б.). Мәселен, Бельгияда біріншісінде аптасына 22-24 сабақ, екіншісінде - 24-28, ал шеберханаларда практикалық сабақтар жүргізетін оқытушылар - 30-33 сабақ алады;

– мұғалімнің кәсіби білім деңгейі: Францияда «агреже» атағы бар жоғары білікті мұғалім жалпы орта білім беретін оқу орындарында аптасына 15 сабақ, ал ғылыми біліктілігі төмен әріптестері - 18-22 сабақ береді;

– жұмыс өтілі және мұғалімнің жасы: Грецияда орта мектептің бастауыш мұғалімінде әдетте 21-22 сабақ болады, 6 жылдан 12 жылға дейін - 19 сабақ және 12 жылдан жоғары - аптасына 18 сабақ. Бірқатар елдерде мамандар белгілі бір жасқа жеткенде оқу жүктемесі азаяды.

Қазақстан жағдайында халықаралық тәжірибені имплементациялау

Жалпы білім беретін мектептердегі педагогтердің жалақысы жыл сайын көтерілгенімен, қоғамда олардың деңгейі төмен деп саналады.

Осыған байланысты оқу үдерісін ұйымдастыруға тікелей бақылауды жүзеге асыратын мамандар ретінде білім бөлімдерінің қызметкерлеріне еңбекақы төлеу мәселесі де шұғыл назар аударуды қажет етеді. Осы санаттағы білім беру қызметкерлерінің жалақысы төмен болғандықтан, мектеп мұғалімдеріне тиімді және сапалы әдістемелік көмек көрсете алатын жоғары білікті мамандарды бұл қызметтерге тарту қиын.

Сонымен қатар, қазіргі таңда Қазақстандық орта білім беру саласында педагогтердің негізгі жалақысына қосымша ақы төлеу мәселесі өзекті мәселелердің бірі болып отыр. Осыған орай, қосымша ақы төленетін негізгі қызметтерді төмендегі кестеден көруге болады.

Международный опыт перехода от оплаты труда, основанной на ставке к основанной на окладе

Штайнер-Хамси Гита бұрынғы Кеңес Одағындағы білім берушілердің еңбекақы төлеу жүйесі ЭЫДҰ елдерінен өзгеше екенін алға тартады. Біріншісі оқу жүктемесіне немесе ставкасына негізделсе, екіншісі апталық оқу жүктемесіне негізделеді: мұғалімнің жалақысы аптадағы 36-40 жұмыс сағатына қарай есептеледі, оның 22-ден 29 сағатқа дейін оқуға бөлінген.

Кесте 4. Жалақы жүйелеріндегі іргелі айырмашылықтар

Система учебной нагрузки	Система рабочей нагрузки (окладная система)
Гибкость / чрезмерная нагрузка и для сферы образования, и для учителя: учителя преподают от 4 до 40 часов и более	Статус учителя и требования к нему четко определены. Учителя работают на условиях и частичной, и полной занятости
Функции учителя сведены исключительно к преподаванию, а прочая деятельность (включая педагогическую) оплачивается дополнительно	Функции учителя включают преподавание и прочие виды деятельности, связанные с образованием. Предполагается, как правило, что учитель находится в школе и во внеурочное время
Размер заработка непредсказуем, основная заработная плата – за одну учебную нагрузку – низкая. Учителя берут дополнительные учебные часы и (или) дополнительную работу в школе или вне ее	Предсказуемый заработок. Учителям не разрешено иметь дополнительную работу (кроме работы на полставки)

Источник: Gita S. K. Үйрету немесе жойылу: Ставка жүйесі және оның сабақ сапасына әсері

2011 жылғы жалақы реформасы «категорияларды» (жалақы разрядтары) алып тастап, формальды біліктілікке көбірек мән беріп, ең жоғары жалақы ставкасын магистр дәрежесі бар мұғалімдерге тағайындады. Ауылдық және таулы аймақтардағы мұғалімдерге төленетін жәрдемақылардың айтарлықтай ұлғаюын, сондай-ақ әдетте магистр дәрежесіне тең диплом алатын жас мамандардың бастапқы жалақысының ұлғаюын ескерсек, 2011 жылғы жалақы реформасынан қалалық және егде жастағы мұғалімдер ұтылып қалғаны анық дәрежесі, яғни жасы үлкен мұғалімдерге қарағанда олардың біліктілігі жоғары.

Сондықтан егде және тәжірибелі мұғалімдер қосымша сабақ сағаттарын алуға, сондай-ақ бонустық төлемдер алуға құқылы деп санайтын. Майдан даласында қалғандар жас ұстаздар екені айтпаса да түсінікті.

Ұрпақтар қосымша сағаттар мен бонустар үшін күресте [ЮНИСЕФ Қырғызстан, 2014; Белявина, 2015] жас мамандар осал, дәрменсіз және жеңіліске ұшырайды, бұл олардың мектепті тастауға немесе мұғалімдік кәсібін толығымен тастауға ықпал етуі мүмкін.

Бір қызығы, оқу сағаттарын бөлу мектеп әкімшілеріне толық дербестік пен шешім қабылдауда даусыз өкілеттіктер берілген бірнеше саланың бірі болып табылады. Бос ұстаздық орындарды қайта бөлудегі фаворитизм мен непотизмді ауыздықтау мақсатында Моңғолиядағы директордың орынбасарлары (Моңғолияда білім беру менеджерлері деп аталады) оқу жылының басында бос уақытты қайта бөлу мәселесін педагогикалық ұжыммен талқылауға міндеттелді.

Осыған ұқсас 2011 жылы Қырғызстандағы жалақы реформасы директорлар мен директордың көмекшілеріне өздігінен сабақ беруге рұқсат етілген сағат санын шектеді. Дегенмен, осы тармақта аталғандар сияқты саясаттардың, ережелердің және ережелердің мектеп деңгейінде қалай өзгертілетіні, жойылатыны немесе жойылатыны басқа елдерде жүргізілген білім беру зерттеулерімен салыстырғанда (мысалы, [Куба , 1998]), аймақта өте аз зерттелген.

Мұғалімдердің оқу жүктемесінің шамадан тыс болуы. Аймақтағы және әлемнің басқа бөліктеріндегі білім беру жүйелерімен салыстырғанда, Қырғызстанда рұқсат етілген ең көп оқыту сағаттарының (31 сағат) шегі өте жоғары. Мектеп әкімшілері мұғалімдердің жетіспейтінін көрсете алатын болса, одан да жоғары оқу жүктемесін тағайындай алады. Бұрын түсіндірілгендей, ақылы кестелер әдетте бос орындарды тізімдейді, олар кейін оқу жылы ішінде олар толтырылғандықтан (орташа ұлттық орта есеппен үшінші) немесе бос сағаттар мектеп мұғалімдері арасында қайта бөлінетіндіктен (бос орындардың шамамен үштен екісі) жойылады. Тарифтік кестедегі «бос орын» деп аталатын (Қырғызстандағы ЮНИСЕФ зерттеуінде «стратегиялық бос орындар» деп аталған) белгілі бір тармақтың символдық сипатын ескере отырып, жетіспеушілік туралы жеткілікті дәлелдерді ұсыну талабы орындалмайды.

Яғни, іс жүзінде оқудың жоғарғы шегі жоқ. Басқаша айтқанда, 2011 жылғы жалақы реформасында шамадан тыс педагогикалық жүктемені өз мойнына алу мүмкіндігі қарастырылмады. Бұрынғыдай, мектеп әкімшілері еңбек заңнамасында рұқсат етілгендей, апта сайынғы рұқсат етілген максималды

жүктөмөдөн (егер мектеп сағаттары мен баска сағаттар біріктірілсе) айтарлықтай асатын оқу жүктөмөсін өз мектебінде бірнеше мұғалімдерге алу қажеттілігін негіздей алады.

Жалпы, бұл шамадан тыс сабақ беретін мұғалімдердің аз саны және олардың көпшілігі қала мен қала маңындағы елді мекендерде. Өңгімелескен мектеп әкімшілігі мен мұғалімдер шамадан тыс оқу жүктөмөсін алу қажеттілігін негіздейді. Мысалы, бір топ мұғалімдер топтық сұхбат кезінде бірауыздан: «Біз бос уақытты емес, көбірек ақшаны қалаймыз» деп дауыстады. Сол сияқты, бір топ елордалық мұғалімдер Бішкектегі өмір сүрудің қымбаттығына сілтеме жасап, неліктен екі мектепте жұмыс істейтіндерін, неліктен екі ауысыммен жұмыс істеуге тура келетінін және неге шамадан тыс оқу жүктөмөсін алуға қарсы емес екенін түсіндірді: қалалық мұғалім үшін 10 000 сом - тиын. Ауыл мұғалімі үшін 10 000 сом – капитал».

Мұғалімдердің мамандығына қарамастан оқу сағаттарын қайта бөлу. Сағаттарды қайта бөлудің белгілі бір дәрежесі сөзсіз және оқыту кестелеріндегі икемділік кез келген жақсы жұмыс істейтін мектеп үшін негізгі фактор болып табылады.

Алайда, егер (а) лауазымдар әдейі бос болса және жоғарыда түсіндірілгендей, жас мамандар жұмыстан шығарылса және (б) мұғалімдерге мамандығына қарамастан, олардың жалақысын көтеруге көмектесу үшін сағаттар бөлінсе, бұл қиын.

ЮНИСЕФ-тің Қырғызстандағы зерттеуінде он мектептің мұғалімдерінен (N=217) мамандығын немесе пәндік біліктілігін көрсету, апта сайынғы сабақ сағаттарын тізіп, олар оқытатын пәндердің сағаттары бойынша бөлуді қосу сұралды. Бұл зерттеу тобына (i) нақты оқу жүктөмөсін (тарифтік кестелерде көрсетілгенмен салыстырғанда) анықтауға және (ii) қанша сағаттан айырмашылығы, өз пәндік мамандығы бойынша қанша оқу сағаты оқытылатынын анықтауға мүмкіндік берді. басқа пәндер бойынша оқытылады, ол үшін оқытушы біліктілігі жоқ, маман дипломы немесе жоғары дәреже.

Тәжірибеде мұғалім ешқандай білім алмаған пән бойынша оқытуды немесе оқытуды алмастыру жиі кездеседі. Сауалнаманы толтырған 217 мұғалімнің тек 19-ы (9%) ғана екінші педагогикалық мамандықты жариялады.

Толығырақ салыстыру үшін автор мысал ретінде келтірген мұғалімдердің жалақысын іргелі реформалаудың екі мысалы (2007 жылы Моңғолия, 2011 жылы Қырғызстан) бар. Екі реформа да ЮНИСЕФ қаржыландыратын саяси зерттеулерде жақсы құжатталған және талданған [ЮНИСЕФ Моңғолия, 2012; ЮНИСЕФ Қырғызстан, 2014]. Реформалар екі ерекшелікті қоспағанда, көп жағынан ұқсас болды.

Біріншіден, Моңғолияда мұғалімдердің жалақысының өсуі айтарлықтай болды, бұл мемлекеттік қызметкерлер арасындағы орташадан төмен мұғалімдердің жалақысын ең жоғары 5-10 пайыздық деңгейге дейін көтерді [ЮНИСЕФ Моңғолия, 2012]. Моңғол үкіметі елдің тау-кен өнеркәсібінің (алтын, мыс, көмір) арқасында пайда болған экономикалық серпілісін мемлекеттік қызметкерлердің жалақысын айтарлықтай көтеру үшін пайдаланғаны анық.

Мұндай саяси терезе Қырғызстандағы реформа жағдайында ашылған жоқ. Онда да 2011 жылғы реформа нәтижесінде жалақы үш есеге жуық көтерілді. Бірақ олар Қырғызстандағы мемлекеттік қызметкерлердің орташа жалақысынан төмен болып қалды [ЮНИСЕФ Қырғызстан, 2014].

Екіншіден, Қырғызстандағы жалақы реформасы көшенің үлкен қысымына байланысты үлкен асығыс қабылданды: мұғалімдер арасында айтарлықтай наразылық болды. 2008 жылдан бастап ұстаздар еңбек өтілі бойынша төленетін жәрдемақыны тек базалық жалақыға ғана емес, қосымша сағаттарға да қайтаруды ұйымдастырып, талап ете бастады.

Екі жыл өткен соң, 2010 жылғы сәуір төңкерісінен кейін саяси шиеленіс күшейіп, мемлекеттік қызметкерлер жаппай көшеге шықты. Ең дауысты үш топ әскерилер, денсаулық сақтау және білім беру қызметкерлері болды. Қоғамдық қысымға жауап ретінде Білім және ғылым министрлігі Мемлекеттік мұғалімдер одағының қолдауымен ұлттық сарапшылар топтарына апталық жүктемеге негізделген жүктеме жүйесін жаңасына ауыстырудың ықтимал шешімдері мен сценарийлерін әзірлеуді тапсырды.

Жаңа реформа бірнеше айдан кейін күшіне енді. Ол 2011 жылдың 19 қаңтарында шығарылды. 2011 жылғы еңбекақыны түбегейлі реформалау ізгі ниетпен жүргізілді: ол ауылдағы мұғалімдердің тапшылығы мәселесін шешуге және ұстаздық білім берудің түлектерін осы мамандыққа тартуға бағытталған болатын. Жоғарыда айтылғандай, күтпеген жанама әсер ауылдық мектептердегі мұғалімдер мен жас мұғалімдерді ынталандырған саясаттың қаладағы егде жастағы мұғалімдер мен мұғалімдер үшін апатты салдары болды.

Ескі жүйеде егде жастағы немесе тәжірибелі мұғалімдер жалақы жүйесінен екі есе артықшылыққа ие болды: олардың негізгі жалақысы жас мұғалімдердікінен жоғары болды, өйткені олардың педагогикалық тәжірибесі және жартылай автоматты түрде көтерілуі оларды қазірдің өзінде атақ немесе санатқа айналдырды. 15 жыл немесе одан аз қызмет өткергеннен кейінгі ең жоғары жалақы.

2011 жылдан кейінгі жаңа жүйеде олар өздерінің дәрежесіне немесе санатына қарай жоғары жалақы алу құқығынан айырылып қана қоймай, сонымен қатар олардан жоғары біліктілікке (магистратура) бейім жас мұғалімдермен салыстырғанда қолайсыз жағдайда болды.

Сонымен қатар, жалақыларын көтеру үшін қосымша сағаттарды үйіп-төгіп үйренген қалалық мектептердің мұғалімдері 2011 жылы реформадан зардап шекті, ол бастапқыда (бар болғаны бірнеше айға созылды) заңмен бекітілген 20 сағаттық оқу жүктемесін қатаң сақтады.

Жоғарыда аталған контекстегі айырмашылықтарға қатысты екі тармақты да ескеру қажет: түбегейлі реформаларды жүргізу мерзімі мен реформадан зардап шеккендерді қолдау үлкен маңызға ие.

Әрбір түбегейлі реформа, ең алдымен, жалақыны реформалау саласында, стратификацияны қайта бөлу процесін қамтиды. Яғни, бұрын ескі саясат кезінде қолайсыз жағдайға тап болған кейбір топтар (Қырғызстанда: жас мұғалімдер мен ауыл мектептеріндегі мұғалімдер) табысқа, құқыққа және мәртебеге ие болса,

басқа топтар (Қырғызстанда: қарт мұғалімдер мен қалалық мектептердегі мұғалімдер) жеңіліске ұшырайды. . үш жағынан да.

Қырғызстанда қайта стратификация процесі реформадан жеңілгендердің көтерілісіне әкелді. Небәрі екі жылдың ішінде олар баллдық жүйенің, бірнеше ерекшеліктерді қоспағанда, оқу жүктемесі жүйесін өз пайдасына қалай басқаруға болатынын білу үшін оқыту ортасында жеткілікті уақыт болғандардың игілігі үшін енгізілгенін қамтамасыз етті.

Осылайша, посткеңестік елдердің кадрлық-еңбекақы жүйесіне көшуінің халықаралық тәжірибесінен жоғарыда аталған сабақтардың барлығын ескеріп, қандай да бір реформаларды енгізбес бұрын пилоттық тәжірибені өткізуді ұсыну қажет.

Пилоттық енгізуді өткізу толық енгізуге дейін жүйенің қолжетімділігі мен сенімділігін қамтамасыз етудің үнемді тәсілі болып табылады. Негізгі мүдделі тараптардан кері байланыс алғаннан кейін ол процесті қайта қарауға және ықтимал кемшіліктерді ескере отырып түзетулер енгізуге мүмкіндік береді. Бағалау жүйелеріндегі ақауларды түзету үшін кемінде бір пилоттық жыл қажет.

Дегенмен, пилоттық жобадан кейін ауқымды кеңейту кейде басқа іске асыру мәселелерін анықтайды, бұл өз кезегінде мұғалімдердің жүйеге сенімін төмендетеді және қабылдауды азайтады. Сондықтан пилоттық енгізу үшін өкілдік мектептерді немесе мұғалімдерді таңдағанда абай болу керек (Heneman et al., 2006).

Қазақстан жағдайында халықаралық тәжірибені енгізу

Жалпы білім беретін мектептердегі мұғалімдердің жалақысы жыл сайын өскенімен, олардың деңгейі қоғамда төмен деп саналады.

Осыған орай, оқу үдерісін ұйымдастыруға тікелей бақылауды жүзеге асыратын мамандар ретінде білім бөлімдерінің қызметкерлеріне еңбекақы төлеу мәселесі де жоғары көңіл бөлуді талап етеді. Осы санаттағы білім беру қызметкерлерінің жалақысы төмен болғандықтан, мектеп мұғалімдеріне тиімді және сапалы әдістемелік көмек көрсете алатын жоғары білікті мамандарды аталған қызметтерге тарту қиын.

Сонымен қатар, қазіргі таңда қазақстандық орта білім беру саласында мұғалімдердің негізгі еңбекақысына қосымша ақы төлеу мәселесі өзекті мәселелердің бірі болып отыр. Осыған байланысты қосымша ақы төленетін негізгі қызметтерді төмендегі кестеден көруге болады.

10 - Кесте. Қосымша жалақы төленетін қызметтердің түрлері.

№	Қызмет түрі	Өлшеу бірлігі
1	Күнделікті қысқа мерзімді жоспарларды құрастыру	Сағат
2	ТЖБ, БЖБ, сонымен қатар басқа да жазба жұмыстарын тексеру (диктант, рефераттар, презентациялар, бақылау жұмыстары, зертханалық, практикалық жұмыстар және т.б.)	Сағат
3	Құрылымданған бағалау бойынша оқушыларға кері байланысты қамтамасыз ету бойынша жұмыс	Сағат
4	Үлгерімі нашар балалармен жұмыс	Сағат
5	Дарынды балалармен жұмыс	Сағат
6	Күрделі тақырыптар бойынша жеке консультациялар	Сағат

7	Тәрбие жұмысын жүргізу (мектепшілік және мектептен тыс іс-шаралар)	Сағат
8	Сынып сағаттарын өткізу	Сағат
9	Ата-аналар жиналысын өткізу	Сағат
10	Тәуекел (группа риска) тобындағы балалармен жеке жұмыс	Сағат
11	Әдістемелік бірлестіктердің, мұғалімдер кеңесінің, қамқорлық көрсету қорының кеңестердің отырыстарына қатысу	Сағат
12	Сабаққа қатысу, сабақты бірлесіп талдау	Сағат
13	Өзін-өзі тәрбиелеу немесе мұғалімнің біліктілігін арттыру сағаттары	Сағат
14	Жас педагогтермен жұмыс	Сағат
15	Психологпен, балалармен жұмыс жөніндегі әлеуметтік педагогпен, арнайы педагогпен, логопедпен, педагог көмекшімен (психологиялық-педагогикалық қолдау бойынша мамандармен) өзара әрекеттесу, тәжірибе алмасу	Сағат
16	Кәсіби жарыстарға, олимпиадаларға, конференцияларға қатысуға дайындық	Сағат
17	Әдістемелік мақалалар жазу және талқылау	Сағат
18	Күнделік (электрондық журнал) және басқа ақпараттық жүйелерді толтыру	Сағат
19	Ерекше білім беру қажеттіліктері бар балалар үшін жеке бағдарлама құру	Сағат
20	Оқу жоспарын бейімдеу / дифференциалды тәсіл	Сағат

Қазіргі қолданыстағы еңбекақы жүйесі екі бағытқа негізделеді: нақты келісімшартқа немесе белгілі бір уақытқа негізделген және осы екі бағыттың біріккен жүйесіне. Белгілі уақытша негізделген шарттармен төленетін еңбекақының келісімшарт бойынша төленетін еңбекақыдан айырмашылығы – ол орындалған жұмыстың көлеміне қарамастан келісілген мөлшерде ғана төленетін ақы. Бұл еңбекақы нақты жасалған жұмыс сағаттарына байланысты төленеді. Белгілі уақытқа негізделген шарттар бойынша төленетін еңбекақының түрлері келесідей болып бөлінуі мүмкін:

1. Қарапайым
2. Үстемақы
3. Жалақы
4. Келісімшартпен
5. Белгілі бір тапсырманы орындауда төленетін ақы.

Қазақстанда педагогтердің мәртебесін көтеру соңғы жылдары қызу талқыға түсіп жүрген тақырыптардың бірі және педагогтердің мәртебесіне қарай олардың жалақысын да көтеру туралы жұмыстар атқарылып жатыр. Осы тұрғыда заңдар мен түрлі бағдарламалар қабылданып, іс-шаралар жүзеге асырылып жатыр.

«Педагог мәртебесі туралы» және «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне педагог мәртебесі, оқушы мен мұғалімге жүктемені төмендету мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» заң жобалары Елбасы Н. Назарбаевтың «Қазақстандықтардың әл-ауқатының өсуі: табыс пен тұрмыс сапасын арттыру» Жолдауын және Қазақстан Президенті Қ.

Тоқаевтың 2019 жылы өткен «Bilim jáne gylym!» педагогтердің тамыз конференциясында берген тапсырмаларын орындау мақсатында әзірленген³⁴.

«Педагог мәртебесі туралы» ҚР Заңының мақсаты - педагогтердің мәртебесін арттыру, жүктемесін азайту, оларды жосықсыз тексерулерден және өздеріне тән емес функциялардан қорғау, ынталандыру бойынша өзге де мәселелерді заңнамалық деңгейде шешу. Бұдан басқа, Заңда педагогтердің құқықтары мен міндеттері қарастырылған, сондай-ақ педагогикалық қызметке рұқсат беру талаптары белгіленген.

«Педагог мәртебесі туралы» Заңды іске асыру үшін республикалық бюджеттен 2020-2022 жылдарға қосымша 2 трлн. 282 млрд. теңге (2020 жылы – 404 млрд. теңге, 2021 жылы – 770 млрд. теңге, 2022 жылы – 1 трлн. 108 млрд. теңге) бөлінді. Оның ішінде барлық педагогтердің, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтерін қоспағанда, лауазымдық жалақыларына 25% мөлшерінде түзету коэффициентін белгілеуге 1 трлн. 756 млрд теңге (2020 жылы – 295 млрд теңге, 2021 жылы – 581 млрд теңге, 2022 жылы – 880 млрд теңге) көлемінде қаржы қарастырылған. Сондай-ақ мұғалімдер мен техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының оқытушыларына төленетін сынып жетекшілігі (топ жетекшілігі), дәптерлерді және жазбаша жұмыстарды тексергені үшін қосымша ақы мөлшерін екі есе арттыруға – 43 млрд теңге (2020 жылы – 6 млрд теңге, 2021 жылы – 18 млрд теңге, 2022 жылы – 18,8 млрд. теңге) қарастырылған.

Мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын мемлекеттік білім беру ұйымдары педагогтерінің жалақысы білім беру ұйымы педагогикалық кеңесінің шешімі негізінде ұйымның бірінші басшысының (немесе орынбасарларының) бөлетін оқу жүктемесіне, сондай-ақ біліктілік деңгейіне, еңбек өтіліне және Кодекспен, заңмен және қаулымен бекітілген өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдерді ескере отырып, қаулыға сәйкес лауазымдық айлық жалақыларды (тарифтік мөлшерлемелерді) айқындайтын санатының болуына қарай есептеледі.

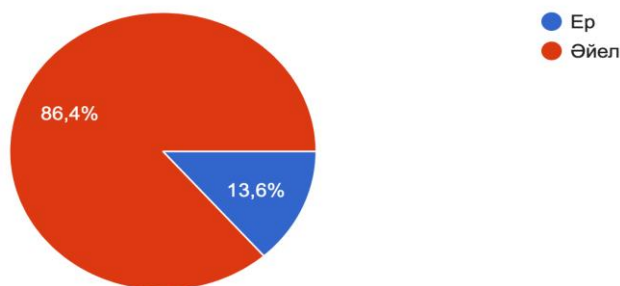
Сонымен қатар, педагогтердің жалақысына өзгерістер енгізу үшін жалақы төлеу жүйесінде жаңа заңнамалар мен жобалар қарастырылып жатыр. Мәселен, педагогтің бір аптадағы 40 сағатын мектеп қабырғасында өткізуі, яғни күніне 8 сағатын мектепте өткізеді. Бұл жүйе қаншалықты тиімді және біздің қоғам мұндай өзгеріске дайын ба? Бұл сұрақтарға жауап алу үшін еліміздің барлық өңірлеріндегі педагогтерге сауалнама жүргізген болатынбыз. Сауалнамаға еліміздің өңірлерінен 19867 респондент қатысты. Оның ішінде 2694 (13,%) ер адам, 17173 (86,4%) әйел адам. Педагогика саласында әйелдердің санының көп болуы қалыпты жағдай.

3-сурет. Респонденттердің гендерлік бөлінуі

³⁴ <https://www.primeminister.kz/kz/news/reviews/pedagog-m-rtebesi-turaly-zan-mu-g-alimderdin-zhalak-ysyn-koteru-k-u-k-yk-taryn-k-org-au-zh-ne-leumettik-k-oldau>

1. Жынысыңыз/Ваш пол

19 867 ответов

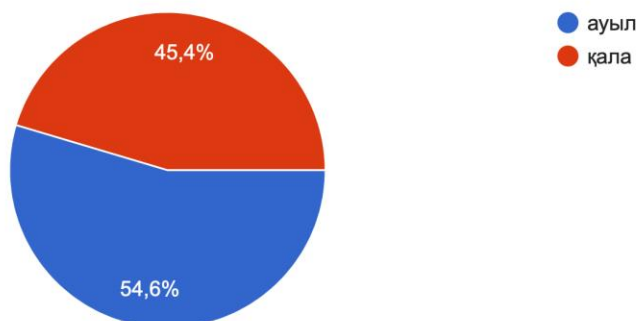


Сауалнама ауыл және қала педагогтеріне жүргізілген болатын. Ауыл мен қала педагогтерінің арасындағы айырмашылық айтарлық алшақ екені белгілі. Сонымен бірге олардың қажеттіліктерінде де айырмашылықтар бар. Педагогтерге жалақы төлеуде де, қосымша үстемақы төлеуде де айырмашылықтар бар. Жүргізілген сауалнама нәтижесінде келесідей көрсеткіштерге қол жеткіздік.

4-сурет. Респонденттердің тұрғылықты жері

3. Сіздің тұрғылықты жеріңіз/ Тип населенного пункта где Вы проживаете?

19 867 ответов



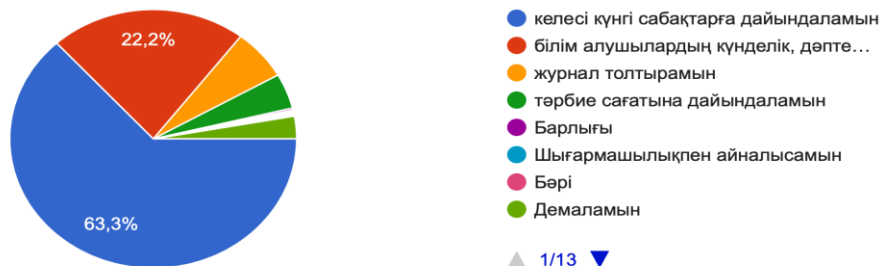
Сауалнамаға педагогтердің 54,6%-ы ауылдық жерлерден ал 45,4%-ы қалалық жерден қатысқан. Екі көрсеткіштің арасында 8%-дық айырмашылық бар. Бұл көрсеткіш бойынша қалалық мектептердегі педагогтердің ауылдық мектептердегі педагогтерге қарағанда мектепшілік жұмыстарды атқарудан бос уақытының жоқ екендігін болжауға мүмкіндік береді.

Респонденттерге мектеп қабырғасындағы бос уақытын және сабақтан тыс уақытын қалай өткізетіндігін, қосымша жұмысты атқару үшін бос кеңістіктің бар жоқтығын анықтау мақсатында «Сіз мектеп қабырғасында сабақтан тыс уақытыңызды қалай өткізесіз?» деген сұрақ қойылды.

5-сурет. Респонденттердің «Қосымша жұмыс үшін бос орынның бар-жоғын анықтау үшін мектеп қабырғасында сабақтан тыс уақытты қалай өткізесіз?» деген сұраққа жауаптары.

9. Сіз мектеп қабырғасында сабақтан тыс уақытыңызды қалай өткізесіз?/ Скажите, пожалуйста, как Вы проводите внеклассное время в школе?

19 867 ответов



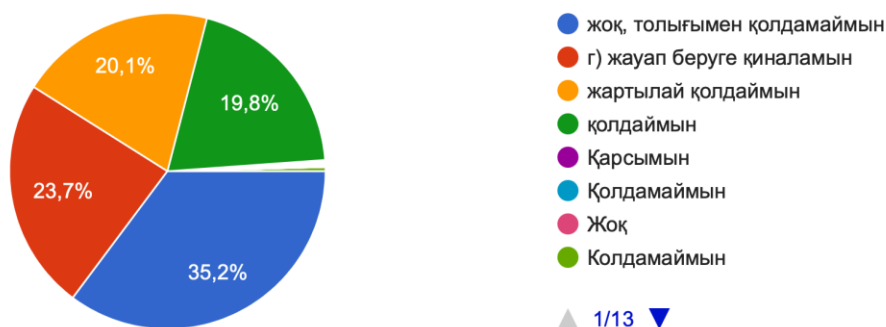
Алынған нәтиже бойынша респонденттердің 63,3%-ы келесі күнгі сабаққа дайындалатындығын, 22,2%-ы білім алушылардың күнделік, дәптерлерін тексеретіндігін, 6,3%- Күнделікке баға қойып, журнал толтыратындығын білдірсе, 4,4%-ы тәрбие сағаттары мен басқа да қосымша сабақтарға дайындалатындығын атап өтті. Сонымен қатар, ауданнан келген тапсырмаларға жауап және есеп беретіндер уақыттың жеткіліксіздігін білдіреді. Сауалнама нәтижесінен байқағанымыздай, педагогтердің мектепішілік шаралардан еш бос уақытының болмайтындығын байқауға болады.

Келесі сұрақ педагогтердің жалақы төлеу жүйесіне өтуі жайлы болды. Яғни, педагогтің күніне 8 сағатын мектеп қабырғасында өткізуі біздің қоғамға керек пе деген (аптасына 40 сағат) мақсатта педагогтерден «Сіз күніне 8 сағаттық (аптасына 40 сағат) жұмыс жасау кестесіне өтуді қолдайсыз ба?» деп сұралды.

6-сурет. Респонденттердің «Сіз күніне 8 сағат (аптасына 40 сағат) жұмыс кестесіне көшуді қолдайсыз ба?» деген сұраққа жауаптары.

10. Сіз күніне 8 сағаттық (аптасына 40 сағат) жұмыс жасау кестесіне өтуді қолдайсыз ба?/Поддерживаете ли Вы переход на окладную ...8 часовую работы в день (40 часов в неделю)?

19 867 ответов



Сауалнама нәтижесінде келесідей көрсеткішке қол жеткіздік. Респонденттердің 35,2%-ы жоқ, толығымен қолдамаймыз деген жауапты белгілесе, 23,7%-ы жауап беруге қиналамыз деген. Ал 20,1%-ы жартылай қолдаймыз деген, яғни бұл сұраққа респонденттердің сенімсіздікпен жауап бергендігі байқалады. Сауалнамаға қатысушылардың 19,8%-ы қолдаймын деп жауап берген. Қорытындылай келе, респонденттердің пікірлері бойынша, қазіргі таңда жалақы жүйесіне өтудің тиімсіз екендігін байқауға болады. Себебі, бұл жүйеге өту үшін ең алдымен қала және ауыл мектептеріндегі әлеуметтік – психологиялық, кеңістіктік жағдайларды ескеру қажет. Әлеуметтік – психологиялық фактор ретінде мектептердің ауысымдық мерзімін алып қарастыруға болады. Бұл мәселе ауылдық мектептерге қарағанда қаладағы мектептерде үлкен мәселе тудыруы мүмкін. Себебі, қалалық мектептерде бір және екі ауысыммен (одна и двух сменная), кейбір мектептерде үш және төрт ауысыммен (трех и четырех сменная) оқитын мектептер бар. Бұл тек педагогтердің ғана емес, сонымен қатар, білім алушылардың да сабаққа қатысуына және сабаққа дайындалуына кедергі болатыны анық. Бос кеңістік факторы, яғни педагогтердің қосымша сабаққа дайындалуы үшін берілетін кеңістік. Егер жалақы төлеу жүйесіне өтетін болса, жоғарыда атап өткендей екі, үш немесе төрт ауысыммен оқитын мектептер үшін қосымша сабақтарға дайындалу мүмкіндігі мүлдем болмайды. Мұғалімдер бөлмесінде, кітапханада немесе компьютерлік бөлмелерінде де жұмыс жасау мүмкіндігі шектеледі. Бұл сұраққа жауап алу үшін респонденттерге «Сізге мектеп қабырғасында сабақтан тыс уақытыңызды тиімді өткізу үшін бос кеңістік (орын) жеткілікті ме?» деген сұрақ қойған болатынбыз.

7-сурет. Респонденттердің «Сізге мектеп қабырғасында сабақтан тыс уақытыңызды тиімді өткізу үшін бос кеңістік (орын) жеткілікті ме?» деген сұраққа жауаптары.

11. Сізге мектеп қабырғасында сабақтан тыс уақытыңызды тиімді өткізу үшін бос кеңістік (орын) қажет пе?/Скажите, пожалуйста, Вам ну...бы продуктивно проводить внеклассное время?
19 867 ответов



Алынған жауаптарды талдайтын болсақ, респонденттердің 50,7%-ы иә, себебі мұғалімдер кабинетінде орын жетіспейді деп жауап берсе, 37,6%-ы жоқ, бізде жұмыс жасау үшін бос кеңістік (орын) жеткілікті деп жауап берген. Бұл жауапты таңдаған респонденттердің көбісі қалалық жердегі мектептерде қызмет атқаратын педагогтерден алынған жауаптардан кездеседі. Ал, жауап берушілердің 10,1%-ы жауап беруге қиналамыз деген нұсқаны таңдаған. Респонденттердің жауаптарын саралай отырып, кейбір жауаптар күмән туғызады. Мысалы, Алматы облысынан сауалнамаға қатысқан педагогтер (2%-ы) кейбір ауылдық мектептерде мұғалімдер бөлмесінің мүлдем жоқ екендігін атап кетеді. Бұл дегеніміз, педагогтердің мектепке қатысты бүкіл жұмысты мәжбүрлі түрде үйіне алып кетуіне итермелейді. Бұл педагог жұмысының сапасыздығы мен білім алушылардың білімінің төмендеуіне әсер ететін бірден-бір фактор. Егер осындай мектептер немесе сауалнама нәтижесі көрсеткендей, педагогтер үшін мектеп қабырғасында бос кеңістіктің болмауы жағдайында жалақы төлеу жүйесіне өтетін болса, онда көптеген ауқымды мәселелердің ортаға шығары анық. Сол үшін жалақы төлеу жүйесін ең алдымен пилоттық әдіспен таңдалған қалалық мектептерге енгізген абзал болады.

11-кесте. Қазақстан жағдайындағы еңбекақы жүйесіне көшудің артықшылықтары, кемшіліктері және тәуекелдері

Артықшылықтары	Кемшіліктері	Тәуекелдері (риски)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ бюджет қаражатын басқарудағы оңтайлылық; ✓ халықаралық тәжірибеге сәйкестік; ✓ Сағаттарды бөлуде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайту; ✓ Табыстың болжамды деңгейі; ✓ Педагогтердің ақысыз қызмет аймағын заңдастыру; ✓ Еңбекақыны сақтай отырып, сабаққа сапалы дайындалу үшін босату мүмкіндігі; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ірі қалалар мен ауылдардағы педагогтердің жүктемесіндегі олқылықты жоюдың тиімді құралдарының болмауы; ✓ Жинақталған мәселелерді шешудегі төмен көрсеткішті потенциал: ✓ сабаққа сапалы дайындалу; ✓ педагогтердің шамадан тыс жүктемесі; ✓ жас кадрлардың келуі; ✓ Мектеп әкімшілігіне педагогтердің микро 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Статус-квонның сақталмауы себебінен елдің педагогикалық қауымдастығының (Қырғыз Республикасының мысалы) қабылдамауы ✓ мысалы: көптеген жас отбасы мұғалімдеріне икемді кесте (балабақша, балаларына арналған үйірмелер) ыңғайлы; ✓ <input type="checkbox"/> Жекелеген пәндер бойынша жоғары білікті кадрлар тапшылығының күшеюі; ✓ <input type="checkbox"/> Инфрақұрылымдық дайындық мәселесін күшейту, оның ішінде

	<p>бақылауға дейінгі уақытты мақсатты пайдалануын есепке алу және бақылау бойынша қосымша жүктеме;</p>	<p>2-3-4 ауысыммен жұмыс істейтін мектептердің педагогтері үшін жұмыс орындарының (орындар, жиһаздар, компьютерлік техника және т.б.) жетіспейтіндігі, сыныптық және сыныптан тыс жұмыстарды бір ауысыммен толық жүзеге асыру үшін; - педагогтердің мектеп ғимараттарында уақытында болуы;</p> <p>✓ Өңдеу үшін мұғалімдерге ақы төлеу қажеттілігіне байланысты қосымша қаржылық шығындар. Зерттеудің алдын ала мәліметтері бүгінгі күні педагогтердің 40 сағаттық жұмыс аптасы аясында атқаратын аудиториялық және сабақтан тыс жұмыстары бойынша функционалдық міндеттерін орындау іс жүзінде мүмкін еместігін көрсетеді.</p> <p>✓ Сонымен қатар, 2-3-4 ауысымдық оқыту форматындағы мектептерде сағат 17.00-ден кейін сабақ беретін ұстаздардан үстеме жұмыс ретінде ақы алынады немесе педагогтердің мектепте болуының сағаттық есебін енгізу қажет болады, бұл да</p>
--	--	---

		қосымша шығындарды талап етеді.
--	--	---------------------------------

4. Педагог еңбегіне ақы төлеу жөніндегі әдістемелік ұсынымдар

Әлемдік тәжірибе мұғалім мамандығының шетелде ең беделді, құрметті және жоғары жалақы алатын мамандықтардың бірі екенін көрсетеді. Шетелдік мектептердің түлектері үшін педагогикалық жоғары оқу орындарына түсу – ең қиын және өте жоғары біліктілікті талап ететін мамандықтардың бірі. Бұл мұғалімдер арасында салауатты бәсекелестік туғызады. Нәтижесінде мұғалімдердің кәсіби деңгейі көтеріліп, білім сапасы көтеріледі.

Білім беру саясатындағы ашықтық пен жаңашылдыққа жол ашатын білім беру саласында белгілі өзгерістер орын алғаны анық. Сондықтан, шетелдік тәжірибені сараптай отырып, мұғалімдерге еңбекақы төлеу бойынша келесі ұсыныстар ұсынылады, бұл бізге де қажет:

1) біліктілік санаты үшін базалық жалақыны (БЕҚ) емес, 30-дан 100%-ға дейін қосымша үстемеақы төлей отырып, педагог қызметкерлердің жалақысын арттыру;

2) мұғалімдердің негізгі жалақысына қосымша ҰБТ, республикалық және халықаралық олимпиадалар, пәндік олимпиадалар, ғылыми-тәжірибелік конференциялар нәтижелері бойынша тоқсан сайынғы және мерекелік үстемеақылар;

3) педагогтардың оқу-тәрбие процесіне тікелей қатысуы, ақысыз қоғамдық шараларға алаңдамай, сабақтан тыс жұмыстарды жүргізуі үшін;

4) оқытушының жұмысын сабақ саны бойынша ғана емес, сонымен қатар оқу нәтижелері бойынша да бағалауға, жұмыстың жоғары көрсеткіштері мен сапасы үшін негізгі және ынталандырушы үстемеақыларды төлеуге;

5) еңбек өтілі мен біліктілігі бірдей мұғалімдерге көтермелеу үстемеақысын төлеу;

6) қалада жұмыс істейтін мұғалімдерге, сондай-ақ ауылдық жерлерде жұмыс істейтін мұғалімдерге тұрғын үй және отбасылық жәрдемақыларды, демалысын және көлікпен жол жүруін қамтамасыз ету үшін әлеуметтік төлемдерді төлеу;

7) оқытушыларды жұмыс тәжірибесімен алмасу үшін шетелге іссапарға тегін жіберу;

8) «Педагогика» мамандығы бойынша жоғары оқу орындарында магистратура мен докторантурада оқытуға гранттар санын ұлғайту;

Ұсынылып отырған шаралар қоғамдағы мұғалім мамандығының мәртебесін көтеруге, жоғары жалақыны қамтамасыз етуге және білім беру саласына сапалы адам ресурстарын тартуға ықпал етеді.

Мұғалімнің жұмысын қалай өлшеуге болатынын қарастыратын ұйымдардың қажеттіліктері үшін келесі ұсыныстар жиынтығы әзірленді:

Бақылау құралы арқылы немесе қосылған құн үлгісі арқылы мұғалімнің жұмыс нәтижесін бір ұпайға дейін төмендету қысымына қарсы тұру. Мұғалімдердің сыныпқа, құрбыларына, мектептеріне әсер ету тәсілдерін айтпағанда, мұғалімнің тиімділігінің бір өлшемін қабылдау ыңғайлы болғанымен, мұғалімге білім алуға,

оқушылардың әлеуметтік және мінез-құлық жағынан өсуіне көмектесетін барлық маңызды нәрселерді қамтитын жалғыз өлшем жоқ, және бірлестіктер.

Мұғалімнің нәтижелілігіне қатысты тиісті өлшемді таңдамас бұрын оның жұмысын бағалау мақсатын қарастырыңыз. Қосымша құн үлгісінің ұпайлары мұғалімнің оқушының білім алуына қосқан үлесі туралы ақпарат бере алады, бірақ олар мұғалімнің жұмысын жақсарту бағытында бірдей дәрежеде ақпарат бермейді.

Мұғалімнің жұмысын өлшеудің әртүрлі тәсілдерін қолдану мүмкіндігін қарастырған кезде, жарамдылық бағалау құралының немесе әдісінің сапасына ғана емес, сонымен қатар бағалау құралының құрылымды қаншалықты жақсы өлшейтініне және оның қалай қолданылатынына байланысты екенін есте сақтаңыз.

Тиісті түрде дайындалмаған және тәжірибе алмаған бағалаушылардың қолындағы бағалау құралы ұқсас сыныптардағы ұқсас мұғалім жұмысы үшін әртүрлі нәтижелерге әкелуі мүмкін. Студенттер туралы деректердің үлкен көлемі болмаған жағдайда қосымша құнды модельді пайдалану мұғалімнің оқушының оқуына нақты үлесін көрсете алмайды.

Мұғалімдердің оқушы жетістіктеріне қосқан үлесі туралы маңызды түсінік алу үшін әрекет жасаңыз және бағалау құралдары мен әдістерін іздеңіз. Бұл жеке мұғалімнің қосқан үлесі туралы дәлелдерді қамтитын шара әзірлеуді, артта қалған оқушыларға көмектесу стратегиясын әзірлеу және жүзеге асыру үшін басқа мұғалімдермен бірлесіп жұмыс істеуді немесе оқу жоспарын түзету және сәйкестендіру үшін жұмыс тобына қатысуды білдіруі мүмкін.

Нені өлшеу маңызды екенін шешуге білім беру саласындағы мүдделі тараптарды тартыңыз. Мұғалімнің жұмысының қалай өлшенетіні туралы түпкілікті шешімді жұмыс тобы қабылдайтынымен, мұғалімдердің, директорлардың, оқу бағдарламасы бойынша мамандардың, кәсіподақ өкілдерінің, ата-аналар мен оқушылардың пікірлерін ескере отырып, теңгерімді өлшем жүйесін жасауға көмектесе алады. Сайып келгенде, бұл да үлкен негізділікке ықпал етеді; шындыққа сәйкес келмеуі немесе қабылданған шараларға белсенді қарсылық болуы мүмкін.

Сәйкес әдіс қымбат болуы мүмкін екенін ескеріңіз. Деректердің толықтығы мен дәлдігін қамтамасыз ету, бағалаушыларды оқыту және калибрлеу мұғалімнің жұмысының жиі қолданылатын критерийлерінің бағалауының негізділігін қамтамасыз ету үшін маңызды. негізінде жаңа шараларды әзірлеу және бекіту

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ Еңбек Кодексі;
2. «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI Заңы
3. «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 Қаулысы
4. «Назарбаев Зияткерлік мектептері» ДБҰ Басқармасының 2012 жылғы 6 қаңтардағы шешімімен (№2 хаттама) бекітілген «Назарбаев Зияткерлік мектептері» дербес білім беру ұйымы филиалының (Зияткерлік мектебінің) қызметкерлеріне еңбекақы төлеу қағидалары
5. OECD (2020), TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals, TALIS, OECD Publishing, Paris
6. Сингапур статистика департаментінің ресми сайты – <http://www.singstat.gov.sg>
7. The High Cost of Low Teacher Salaries // Dave Eggers and Ninive Clements Calegari. – April 30, 2011. // http://www.nytimes.com/2011/05/01/opinion/01eggers.html?_r=4&ref=opinion
8. Statistics Finland ресми сайты – <http://www.stat.fi>
9. Teachers and School Heads Salaries and Allowances in Europe, 2009/10 // European Commission. – Page 96. // <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/notfound.php>
10. Teacher education in Finland: current trends and future scenarios // Hannele Niemi. – University of Helsinki. – Page 19. // <http://www.entep.unibuc.eu>
11. Average Teacher Salaries in the U.S. // Andrew Otis, The Writers Network. – 2011. // <http://www.moneyandbusiness.com/careers/career-development/career-paths/average-teacher-salaries-us>
12. Japan – Country Note – Education at a Glance 2012: OECD Indicators. – Page // <http://www.oecd.org/edu/EAG2012%20-%20Country%20note%20-%20Japan.pdf>
13. The Education System in the Federal Republic of Germany 2010/2011. // http://www.kmk.org/fileadmin/doc/Dokumentation/Bildungswesen_en_pdfs/teachers.pdf
14. Gita S. K. Teach or perish: The stavka system and its impact on the quality of instruction // Вопросы образования. – 2016. – №. 2 (eng). – С. 14-39.
15. Situation Analysis of Teachers in Kyrgyzstan: Salary, Teaching Hours and Quality of Instruction/ Gita Steiner-Khamsi, Farida Ryskulueva, Raisa Belyavina. - B.: 2014. - 50 p.

16. Heneman, H.; Milanowski, A.; Kimball, S. and Odden, A. (2006) «Standards-Based Teacher Evaluation as a Foundation for Knowledge- and Skill-Based Pay», Consortium for Policy Research in Education (CPRE) Policy Briefs RB-45.
17. Tarhan, H., Karaman, A., Kempainen, L., & Aerila, J. (2019). Understanding Teacher Evaluation in Finland: A Professional Development Framework. *Australian Journal of Teacher Education*, 44(4)
18. Little O., Goe L., Bell C. A Practical Guide to Evaluating Teacher Effectiveness //National Comprehensive Center for Teacher Quality. – 2009.
19. OECD (2020), TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>.
20. Papay, J. (2012), “Refocusing the debate: Assessing the purposes and tools of teacher evaluation”, *Harvard Educational Review*, Vol. 2/1, pp. 123-141, <https://doi.org/10.17763/haer.82.1.v40p0833345w6384>.
21. Isoré, M. (2009), “Teacher Evaluation: Current Practices in OECD Countries and a Literature Review”, OECD Education Working Papers, No. 23, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/223283631428>.
22. Bill & Melinda Gates Foundation. (2010). MET Project: Working with teachers to develop fair and reliable measures of effective teaching. Retrieved from <http://www.metproject.org/downloads/met-framing-paper.pdf>
23. Bill & Melinda Gates Foundation. (2012). MET Project: Gathering feedback for teaching. Retrieved from http://www.metproject.org/downloads/MET_Gathering_Feedback_Research_Paper.pdf
24. Darling-Hammond, L. (2012). Creating a comprehensive system for evaluating and supporting effective teaching. Stanford, CA. Stanford Center for Opportunity Policy in Education.
25. Tarhan, H., Karaman, A., Kempainen, L., & Aerila, J. (2019). Understanding Teacher Evaluation in Finland: A Professional Development Framework. *Australian Journal of Teacher Education*, 44(4).
26. Little O., Goe L., Bell C. A Practical Guide to Evaluating Teacher Effectiveness //National Comprehensive Center for Teacher Quality. – 2009.
27. Goe L., Bell C., Little O. Approaches to evaluating teacher effectiveness: A research synthesis //National Comprehensive Center for Teacher Quality. – 2008.
28. Goe L., Croft A. Methods of Evaluating Teacher Effectiveness. Research-to-Practice Brief //National Comprehensive Center for Teacher Quality. – 2009.
29. Burnett A., Cushing E., Bivona L. Uses of Multiple Measures for Performance-Based Compensation //Center for Educator Compensation Reform. – 2012.
30. Sølvi Lillejord, Eyvind Elstad & Håkon Kavli (2018) Teacher evaluation as a wicked policy problem, *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 25:3, 291-309, DOI: 10.1080/0969594X.2018.1429388

31. Eyvind Elstad, Eli Lejonberg & Knut-Andreas Christophersen (2015) Teaching evaluation as a contested practice: Teacher resistance to teaching evaluation schemes in Norway, *Education Inquiry*, 6:4, DOI: 10.3402/edui.v6.27850
32. Haefele, D. L. (1993). Evaluating teachers: A call for change. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 7(1), 21–31. <https://doi.org/10.1007/BF00972346>
33. Wyandt, B. A. (2016). Teachers' Dispositions toward the Ohio Teacher Evaluation System [Doctoral dissertation, University of Dayton]. OhioLINK Electronic Theses and Dissertations Center. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=dayton1459773952

МАЗМҰНЫ

Кіріспе.....	3
1 Мектеп мұғалімінің қызметін бағалаудың халықаралық тәжірибесі.....	5
2 Педагогтердің қызметін бағалау құралдары.....	16
3 Педагог еңбегінің нәтижелілігінің көрсеткіштерін ескере отырып, еңбекақы төлеу механизмі.....	52
4 Педагог еңбегіне ақы төлеу жөніндегі әдістемелік ұсынымдар.....	74
Пайдаланылған әдебиеттер тізімі.....	76

**Орта білім беру ұйымы педагог қызметінің нәтижелілігін бағалау
құралдарын әзірлеу
Әдістемелік ұсынымдар**

Басып шығаруға 24.05.2022 ж. 60×84 1/16 форматы қол қойылды.
Офсеттік қағаз. Офсеттік баспа.
"Times New Roman" қаріп түрі