

Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрлігі
Министерство просвещения Республики Казахстан

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы
Национальная академия образования имени И. Алтынсарина



**ОРТА БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНДА
ТӘЛІМГЕРЛІКТІ ЖЕТІЛДІРУ БОЙЫНША
ӘДІСТЕМЕЛІК ҰСЫНЫМДАР**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ОРГАНИЗАЦИЯХ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Астана – 2023

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясының Ғылыми-әдістемелік кеңесімен баспаға ұсынылды (2023 жылғы 3 қараша № 8 хаттама)

Рекомендовано к изданию Научно-методическим советом Национальной академии образования им. И. Алтынсарина (протокол № 8 от 3 ноября 2023 года)

Орта білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті жетілдіру бойынша әдістемелік ұсынымдар – Астана қаласы: Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы, 2023. – 120 б.

Методические рекомендации по совершенствованию наставничества в организациях среднего образования – город Астана: Национальная академия образования имени И. Алтынсарина, 2023. – 120 стр.

Бұл әдістемелік ұсынымдар орта білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті жетілдіру мақсатында әзірленген. Жұмыста орта білім беру ұйымдарындағы тәлімгерлік қызметтің формалары мен түрлері, жас мамандармен жұмыс жасаудың тиімді әдістері мен технологиялары сипатталған. Тәлімгердің практикада қолдануы үшін пайдалы материалдар ұсынылған.

Әдістемелік ұсынымдар мектеп әкімшілігіне, педагогтер мен әдіскерлерге, сондай-ақ басқарма мен білім бөлімдерінің мамандарына пайдалы болуы мүмкін.

Данная методическая рекомендация разработана в целях совершенствования наставничества в организациях среднего образования. В работе описаны формы и виды наставнической деятельности в организациях среднего образования, эффективные методы и технологии работы с молодыми специалистами. Подготовлены полезные материалы для практического применения наставником.

Методические рекомендации могут быть полезны администрации школы, учителям и методистам, а также специалистам управления и отделов образования.

© Ы. Алтынсарин атындағы
Ұлттық білім академиясы, 2023
©Национальная академия образования
им. И. Алтынсарина, 2023

ТЕРМИНДЕР МЕН АНЫҚТАМАЛАР

Аттестаттау – педагогтердің біліктілік деңгейін айқындау мақсатында жүргізілетін рәсім, оның нәтижелері бойынша біліктілік санаттары беріледі (расталады)

«Болашақ» халықаралық стипендиясы — Қазақстан Республикасы азаматтарының шетелдік жетекші жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында күндізгі оқу нысаны бойынша оқуы немесе шетелдерде кадрлар даярлау жөніндегі республикалық комиссия санаттарын айқындайтын жұмыскерлердің шетелдік ұйымдарда тағылымдамадан өтуі үшін Қазақстан Республикасының Президенті тағайындайтын стипендия

Білім беру қызметі - білім беру субъектілерінің мақсатты, педагогтік негізделген, дәйекті өзара іс-қимылы барысында жеке адамды оқыту, дамыту және тәрбиелеу міндеттері шешілетін процесс

Біліктілік санаты – «Педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғалардың лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі № 338 [бұйрығы](#) (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 5750 болып тіркелген) бекітілген біліктілік талаптарына немесе кәсіптік стандартқа («Педагог» кәсіби стандартын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрінің 2022 жылғы 15 желтоқсандағы № 500 бұйрығы сәйкес келетін педагогтің кәсіби құзыреттілік деңгейі

Жас маман – отыз бес жасқа толмаған, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында білім беретін оқу бағдарламаларын меңгерген және білім туралы құжатта көрсетілген мамандық бойынша үш жылдан аспайтын уақыт жұмыс істеп жүрген Қазақстан Республикасының азаматы

Кәсіби қызмет (еңбек функциясы) – бір немесе бірнеше еңбек міндеттерін шешуге бағытталған өзара байланысты әрекеттер жиынтығы

Қауіпсіз білім беру ортасы – білім беру ұйымының ішкі өмірінің тұтас сапалық сипаттамасы, ол жеке тұлғаны оқытудың, тәрбиелеудің және дамытудың барлық оң мүмкіндіктерінің жиынтығы болып табылады.

Оқыту/тәрбиелеу және оқыту тәжірибесі – білім алушылардың/тәрбиеленушілердің оқыту процесін ұйымдастырудағы, білім беру мазмұнын игерудегі және тұлғалық қасиеттерін қалыптастырудағы

жоспарлы және жүйелі қолдау көрсетуге бағытталған оқыту мен тәрбие мақсаттарын іске асырудағы педагогтің қызметі;

«Орта білім беру ұйымы» – мектепке дейінгі тәрбие беру мен оқытудың, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білімнің жалпы білім беретін оқу бағдарламаларын, мамандандырылған жалпы білім беретін және арнайы оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымы

Педагог – педагогтік немесе тиісті бейіні бойынша өзге де кәсіптік білімі бар және білім алушыларды және (немесе) тәрбиеленушілерді оқыту және тәрбиелеу, білім беру қызметін әдістемелік қолдау немесе ұйымдастыру бойынша педагогтің кәсіптік қызметін жүзеге асыратын адам

Педагог-тағылымдамашы – тиісті бейіні бойынша педагогикалық немесе өзге де кәсіптік білімі бар немесе қайта даярлау курстарынан өткен, педагогикалық қызметке алғаш рет кіріскен, сондай-ақ, білім беру ұйымдарында педагогтің бос немесе уақытша бос лауазымына орналасуға конкурс жарияланғанға дейін соңғы бес жыл ішінде педагогикалық (оқытушылық) қызметті жүзеге асырмаған, Ұлттық біліктілік тестілеуінен табысты өткен тұлғалар

Педагогтік әдеп – педагогтердің Қазақстан Республикасының педагог мәртебесі туралы заңнамасында белгіленген мінез-құлық нормалары

Тәлімгерлік – педагогтің орта білім беру ұйымында педагогтің кәсіптік қызметіне алғаш рет кіріскен адамға кәсіптік бейімделуіне практикалық көмек көрсету жөніндегі қызметі

ҚЫСҚАРТЫЛҒАН ТЕРМИНДЕР

ҚР БҒМ	Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігі
ҚР ОАМ	Қазақстан Республикасының Оқу-ағарту министрлігі
АТО	«Ақпараттық-талдау орталығы» АҚ (қазіргі Ахмет Байтұрсынұлы атындағы «Талдау» ұлттық зерттеулер және білімді бағалау орталығы АҚ)
ҰБДҚ	Ұлттық білім беру деректер қоры
ЭЫДҰ	Экономикалық ынтымақтастық пен даму ұйымы
ЕО	Еуропалық одақ
АҚШ	Америка Құрама Штаттары
TALIS (Teaching and Learning International Survey)	Халықаралық сабақ беру мен оқыту зерттеулері

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

1. «Білім туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319 Заңы

2. «Мектепке дейінгі тәрбие және оқыту, орта, арнаулы, қосымша, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтері жүргізу үшін міндетті құжаттардың тізбесін және олардың нысандарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 6 сәуірдегі № 130 бұйрығы

3. «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» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 27 қаңтардағы № 83 бұйрығы

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

5. «Педагог лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі N 338 бұйрығы

6. «Педагог» кәсіптік стандартын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрінің м.а. 2022 жылғы 15 желтоқсандағы № 500 бұйрығы

7. «Педагог лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі N 338 бұйрығы

8. «Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидаларын және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығы

9. «2023-2024 оқу жылында Қазақстан Республикасының орта білім беру ұйымдарындағы оқу-тәрбие процесінің ерекшеліктері туралы» әдістемелік нұсқау хат. – Астана: Ы. Алтынсарин атындағы ҰБА, 2023

МАЗМҰНЫ

Кіріспе.....	8
1 Орта білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті ұйымдастыру тәртібі...	10
2 Жас педагогты дамыту бойынша табысты кейстер.....	35
3 Тәлімгерлікті ұйымдастыру бойынша әдістемелік ұсынымдар.....	46
Пайдаланылған әдебиеттер тізімі.....	85
Қорытынды.....	88
Қосымша.....	92

КІРІСПЕ

Мектепте ұстаздық қызметін жаңадан бастаған педагогтер үшін алғашқы жылдар ерекше кезең болып табылады. Жас педагогтерде ұстаздық мансабының алғашқы кезеңдерінде сабақты жоспарлауда, білім алушыларды бағалауда және ұжым мен ата-аналар, білім алушылармен қарым-қатынас орнатуда кәсіби қиындықтар туындайды. Сондықтан көптеген елдерде қызметін алғаш бастаған педагогтерге тәлімгер бекіту тәжірибесі кең таралған.

Қазір барлық елдер педагогикалық кадрлардың жетіспеушілігі проблемасын бастан кешуде. Ғалымдардың есептеуі бойынша, мектеп педагогтарына деген қажеттілік мәселесі әлі де сақталады. ЕО елдеріндегі орта есеппен әрбір оныншы қызметіне алғаш кіріскен педагог мектептен кетеді. Мысалы, АҚШ-та педагогтердің мектепте тұрақтамауы ұзақ уақыт бойы мемлекеттік деңгейіндегі проблема ретінде танылды. АҚШ-тың кейбір штаттарында жас педагогтердің 40%-ы жұмысқа орналасқаннан кейінгі алғашқы екі жылда жұмыстан кетеді. ЭЫДҰ елдерінде әрбір оныншы педагог мектептен кетеді. Бұл мәселені шешу үшін АҚШ қызметіне алғаш кіріскен педагогтарға тәлімгерлер бекіту бойынша бағдарламалар қабылдады. Бұл мектептердегі педагогикалық кадрлардың тұрақтамауы проблемасын шешуге мүмкіндік берді. Сонымен қатар, көптеген академиялық зерттеу нәтижелері тәлімгерлік бағдарламалары білім беру ұйымдарына жаңадан келген педагогтерді ұстаудың тиімді әдістерінің бірі екендігін растады (Брюкс және Вонг, 2003).

Қазақстанда «Педагог мәртебесі туралы» ҚР Заңына сәйкес қызметіне алғаш кіріскен педагогтерге бір оқу жылы кезеңіне тәлімгер бекітіледі. Білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті ұйымдастыру тәртібі «Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидаларын және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды бекіту туралы» ҚР БҒМ-ның 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығына сәйкес жүргізіледі. Бұл құжатта тәлімгерлік процесін ұйымдастыру, мектеп әкімшілігі, тәлімгер мен жас педагогтің міндеттері, тәлімгерлерді ауыстыру, тәлімгерге тағайындау т.б талаптар мен шарттары көрсетілген.

Мемлекет тарапынан мұғалім мамандығының мәртебесін көтеру және талантты жастарды педагогикалық мамандықтарға тарту үшін қабылданып жатырған шараларға қарамастан, ҰБДҚ-ның мәліметіне сәйкес мемлекеттік жалпы білім беретін мектептерде соңғы бес жылдың ішінде жас мамандардың үлесінің төмендеуі байқалады. Сондықтан кадрлардың тұрақты ауысуы, әсіресе жаңадан бастаған педагогтер арасында қосымша зерттеуді қажет етеді.

Мектеп әкімшілігі мен тәлімгерлерде білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті ұйымдастыру барысында тәлімгерлік жоспарын әзірлеу, жас педагогтің кәсіби деңгейін диагностикалау, жаңа әдіс-тәсілдерді қолдану, тәлімгер мен жас педагог арасындағы кәсіби қарым-қатынасты жетілдіру секілді көптеген проблемалық сұрақтар туындайды. Бұл әдістемелік ұсынымдардың өзектілігі орта білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті

ұйымдастыру және жетілдіру бойынша практикалық кеңестер берілген. Тәлімгерлерге арналған көптеген дидактикалық материалдар әзірленіп, жас педагогтермен жұмыс жасауға арналған жаңа әдіс-тәсілдер сипатталған.

Әдістемелік ұсынымдардың бірінші бөлімінде еліміздегі жас мамандардың сандық және сапалық құрамына талдау жүргізілді. Талантты жастарды мектепке тарту бойынша мемлекеттік шолу жасалды. Орта білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидалары және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптар сипатталған. Жас педагогтерді аттестаттау, жас мамандарды қолдау, «Педагог» стандартына сәйкес жас педагогтерге қойылатын біліктілік талаптары сипатталған.

Екінші бөлімде жас мамандарды қолдау бойынша халықаралық тәжірибелерге шолу жасалды. Тәлімгерлікті табысты жүзеге асырып жатырған педагогтердің тәжірибелері ұсынылған. Бұл бөлімде мектеп директорлары, білікті педагогтердің, әдістемелік кабинеттің кейстері берілген. Педагогтер жас мамандармен жұмыс жасауда кездескен қиындықтарды ұтымды шешу жолдарын ұсынады.

Әдістемелік ұсынымдардың үшінші бөлімінде тәлімгерлікті сапалы жүзеге асыруға арналған ұсыныстар мен тәлімгерлерге практикалық кеңестер берілген. Тәлімгерлерге арналған материалдар әзірленді: жас педагогтердің кәсіби қиындықтары мен сұраныстарын анықтауға арналған анкеталар, сұхбат сұрақтары, апталық және жылдық CHECK-LIST, жас педагогтерге арналған үздік кітаптар тізімі, сабақты және сабақтан тыс іс-шараларды бағалау парақтары т.б.

Бұл ұсынымдар мектеп әкімшілігі мен тәлімгерлерге, барлық педагогтер мен әдіскерлерге, білім бөлімдерінің мамандарына тәлімгерлікті сапалы ұйымдастыру және жетілдіру мақсатында пайдалы.

1. ОРТА БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНДА ТӘЛІМГЕРЛІКТІ ҰЙЫМДАСТЫРУ ТӘРТІБІ

ЖАС МАМАНДАРДЫҢ САНДЫҚ ЖӘНЕ САПАЛЫҚ ҚҰРАМЫ

Қазақстанда ҰБДҚ-ның статистикалық мәліметіне сәйкес 2022 жылы мемлекеттік жалпы білім беретін мектептердегі мұғалімдердің саны **326 248** құрады, оның ішінде **5 351 жас маман**. Қалалық жерлерге (2 419) қарағанда, ауылдық жерлерде (2 932) жұмыс істейтін жас мамандардың саны басымырақ. Өңірлер бөлінісінде жас мамандардың ең жоғары пайызы Солтүстік Қазақстан облысы (3,6%) және Павлодар облысында, ал ең аз үлесі Шымкент қаласы (0,9%) мен Түркістан облысында (1,0%) (1-кесте).

1-кесте. Мемлекеттік жалпы білім беретін мектептердегі жас мамандардың үлесі, адам

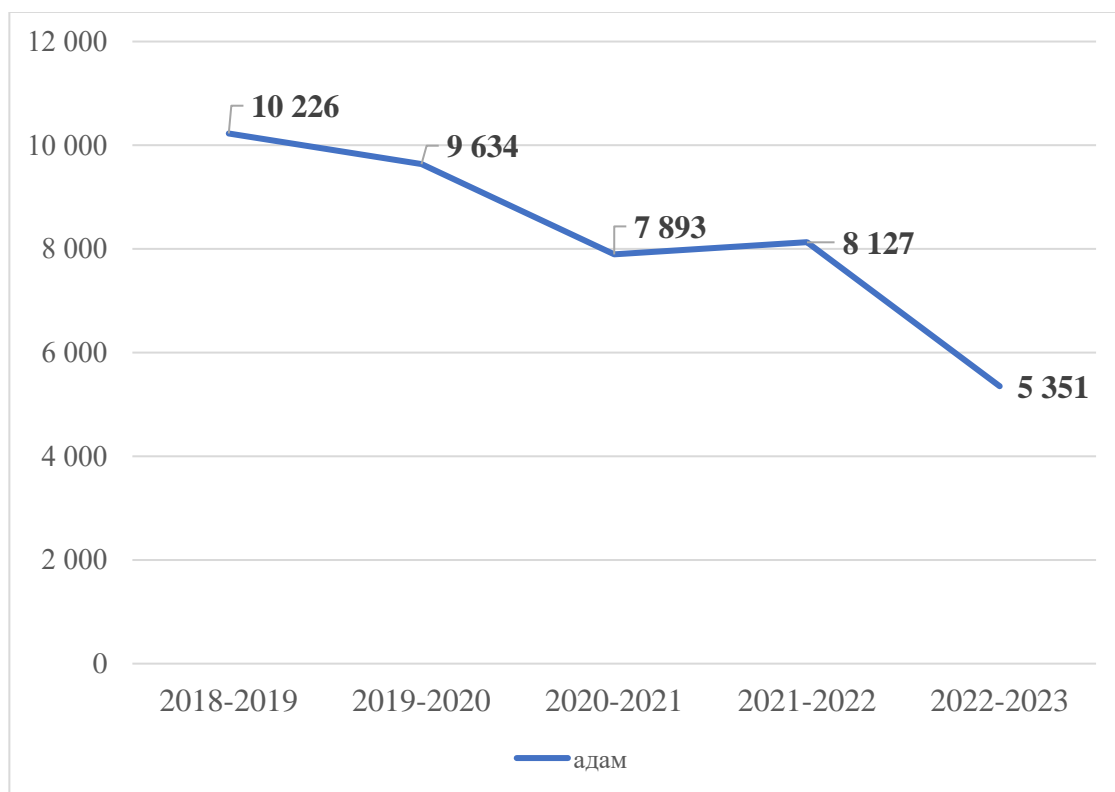
Аймақ	барлық мұғалімдер	барлық жас мамандар	%	оның ішінде ауылдық жерде
ҚР	326 248	5 351	1,60%	2 932
Абай	10 664	166	1,60%	94
Ақмола	14 134	292	2,10%	190
Ақтөбе	16 610	330	2,00%	167
Алматы	28 414	444	1,60%	372
Атырау	10892	148	1,40%	62
БҚО	12 880	247	1,90%	178
Жамбыл	24 191	366	1,50%	188
Жетісу	13 637	250	1,80%	160
Қарағанды	14 640	264	1,80%	82
Қостанай	11 860	281	2,40%	197
Қызылорда	19 515	219	1,10%	131
Маңғыстау	13 184	264	2,00%	140
Павлодар	11 808	270	2,30%	149
СҚО	10 092	360	3,60%	290
Түркістан	55 110	536	1%	420
Ұлытау	3 309	49	1,50%	8
ШҚО	9 806	195	2%	104
Астана қ.	10 753	182	1,70%	0
Алматы қ.	18 753	350	1,90%	0
Шымкент қ.	15 996	138	0,90%	0

Дереккөз: «Қазақстанның білім статистикасы» Ұлттық жинағы, 2023.

Жас мамандардың көбінде (84%) жоғары білімі бар. Орта кәсіптік білім бар жас мамандардың небәрі үлесі 16% құрайды.

Соңғы бес жылда мемлекеттік жалпы білім беретін мектептерде **жас мамандардың үлесінің төмендеуі** қалалық және ауылдық жерлерде шамамен бірдей байқалады (1-сурет).

1-сурет. Соңғы 5 жылдағы мемлекеттік жалпы білім беретін мектептердегі жас мамандардың үлесі, адам



Дереккөз: «Қазақстанның білім статистикасы» Ұлттық жинағы, 2023.

Статистикалық мәліметтерге сәйкес еліміздің орта білім беру ұйымдарында педагог кадрлардың тапшылығы байқалуда (2-сурет). Кадр тапшылығының үш жылдық қысқаруынан кейін (2019 ж. – 7,7 мыңнан, 2020 ж. – 4,5 мыңнан, 2021 ж. – 3,4 мыңға дейін), 2022 ж. тағы да бос жұмыс орындарының өсуі байқалды. ҰБДҚ мәліметіне сәйкес, 2022 жылы республика бойынша 3 812 пән мұғалімдеріне қажеттілік болды, бұл олардың жалпы санының шамамен 1,2% құрайды (қалалық және ауылдық мектептер арасында пропорционалды түрде бөлінген). Өңірлер бөлінісінде педагогтердің тапшылығы **Қостанай, Атырау облыстарында және Ұлытау облысында айтарлықтай байқалды (АТО, 2022).**

2-сурет. Өңірлер бойынша педагогтерге қажеттілік, 2022 ж.



Республика бойынша ең көп қажеттілік **орыс тілі мен әдебиеті (638), математика (675) және бастауыш сынып (506)** пәні мұғалімдеріне әлі де бар. Бұл ретте орыс тілінде оқытатын мектептер педагогтарының тапшылығы қазақ тілінде оқытатын мектептерге қарағанда едәуір жоғары (2-кесте). Дінтану, АӘД және Дене шынықтыру пәндері бойынша педагогтердің бос жұмыс орындары туралы мәселе де өзекті.

**2-кесте. Пәндер бойынша мұғалімдердің қажеттіліктері
және оқыту тілдері, 2022 ж., адам**

Пән	ағылшын тілінде оқыту	қазақ тілінде оқыту	орыс тілінде оқыту	үш тілде оқыту (орыс, қазақ, ағылшын)	Барлығы
Орыс тілі мен әдебиеті	1	404	276	2	683
Математика	1	286	381	7	675
Бастауыш сынып	3	78	424	1	506
Ағылшын және басқа да шет тілдері.	3	159	157	6	323
Физика	2	107	121	6	236
Химия	1	115	87	1	204
Информатика	1	75	117	4	197
Музыка		121	65	1	187
Тарих, құқық негіздері	1	54	121	1	177
Қазақ тілі мен әдебиеті		30	86		116
География		54	51	3	108
Көркем еңбек		40	57		97
Дене шынықтыру		25	44		69
АӘД		28	26		54
Дінтану		3	4		7
Басқа пәндер		72	97	2	171
Барлығы	13	1 648	2 114	34	3 812

Дереккөз: ҰБДҚ

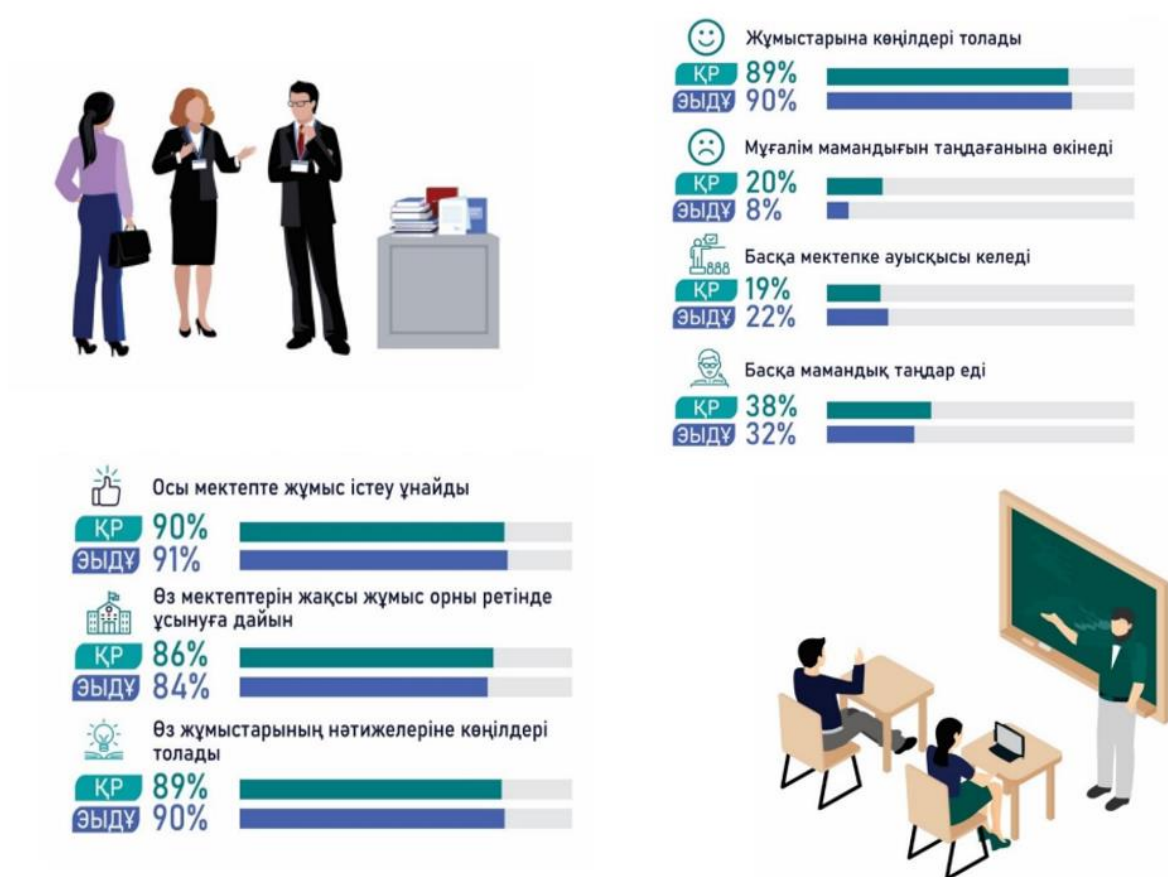
Республика бойынша орта есеппен педагогтердің төрттен үш бөлігі бір мектепте үш жылдан астам жұмыс істейді (қалалық жерлерде 68% және ауылдық жерлерде 80%). Кадрлардың ең жоғары тұрақтамауы Астана және Маңғыстау, Алматы облыстарының қалалық мектептерінде байқалады, онда педагогтардың 40% дейін бір ұйымда үш жылдан астам жұмыс істеген. Зерттеулерге сәйкес, педагогикалық кадрлардың жоғары тұрақтамауы оқудағы білім алушылардың әл-ауқаты мен білім беру нәтижелеріне теріс әсер етуі, педагогтерге қосымша жүктеменің артуына және мектептегі кадр тапшылығының өсуіне ықпал етуі мүмкін.

TALIS-2018 зерттеуінің нәтижелеріне сәйкес Қазақстан мен ЭЫДҰ елдеріндегі жас мамандардың көбі өз жұмысына (Қазақстан – 89%, ЭЫДҰ – 90%) және өздері жұмыс істейтін мектепке көңілі толатынын белгіледі (Қазақстан – 90%, ЭЫДҰ – 91%) (3-сурет). Олардың көпшілігі сонымен қатар мектептерін жақсы жұмыс орны ретінде ұсынуға да дайын (Қазақстан – 86%, ЭЫДҰ – 84%). **Алайда педагог мамандығын таңдағанына өкінетін жас**

мамандар ЭЫДҰ елдеріне (8%) қарағанда, қазақстандық педагогтердің арасында көбірек (20%) (АТО,2019).

Жас педагогтардың алғашқы жылдары өте маңызды – дәл осы кезеңде олар мектепке бейімделеді, білімдерін практикада қолдануға үйренеді және мамандық таңдаудың дұрыстығына сенімді болады немесе сенімсіздік пайда болады. Сонымен қатар, жұмыстың бірінші күнінен бастап жаңадан келген мұғалімдерге олардың тәжірибелі әріптестері сияқты талаптар қойылады: сыныпты басқару, сабақтар мен сыныптан тыс іс-шараларды ұйымдастыру және өткізу, ата-аналар жиналасын өткізу, үлгерімі төмен білім алушылармен және дарынды балалармен қосымша жұмыс және т. б. Тіпті жоғары бастапқы дайындық олардың тәжірибесіндегі кемшіліктеді толығымен өтей алмайды (Stansbury & Zimmerman, 2000).

3-сурет. Жаңадан бастаған мұғалімдердің жұмысына қанағаттану

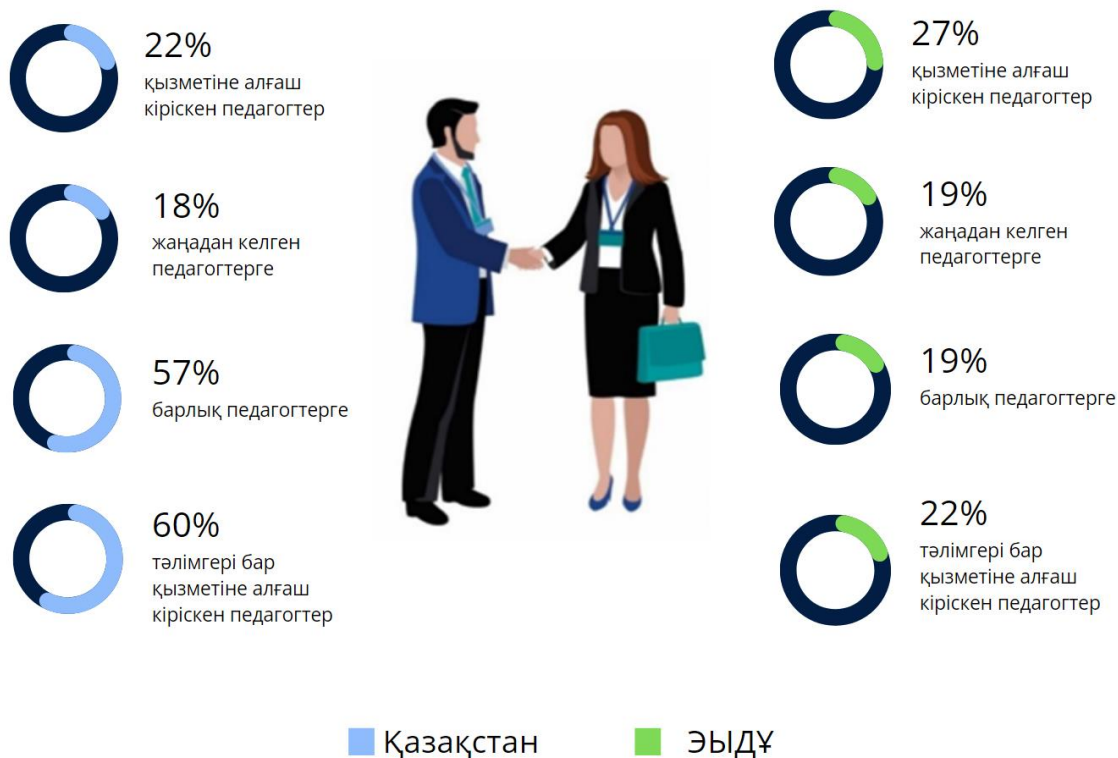


Дереккөз: АТО, 2019

Жалпы Қазақстан TALIS-2018 зерттеуінің нәтижелеріне сәйкес барлық педагогтер үшін тәлімгерлік бағдарламаларына қолжетімділігі ең жоғары (57%) төрт елдің қатарына кірді (4-сурет). Қазақстанмен қатар директорлардың жартысынан көбі үш елде осындай жауаптар берді: Израиль (62%),

Нидерланды (62%) және БАӘ (60%), ал басқа қатысушы елдердің директорлары тәлімгерлік тек қызметіне алғашқы кіріскен педагогтерге немесе жаңадан келген барлық педагогтерге қол жетімді немесе ол мүлдем жоқ деп жауап берді (АТО, 2019).

4-сурет. Қазақстан мектептеріндегі тәлімгерліктің қолжетімділігі



Дереккөз: АТО, 2019

Жаңа бастап жүрген педагогтерді қолдау мәселесі еліміздің білім беру саясатында әрқашан күн тәртібінде болды. Мұны ресми құжаттар мен әртүрлі бағдарламалардың болуы дәлелдейді. Жас педагогтердің жұмысын реттейтін негізгі құжат ұзақ уақыт бойы «**Жас мамандар мектебі**» туралы ереже болды (2007), онда тәлімгер мен жас педагогтің мақсаттары, міндеттері мен жұмыс формалары сипатталған. Сонымен қатар, барлық мектептерде «Жас мұғалімнің бір жылға арналған жұмыс жоспары» жасалды. «Педагог мәртебесі туралы» (2019) ҚР жаңа Заңы шеңберінде қызметіне алғаш кіріскен педагогтерге бір оқу жылы кезеңіне тәлімгер бекітіледі. **Тәлімгерлік туралы алғашқы кешенді құжат** 2020 жылғы 24 сәуірде Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің бұйрығымен бекітілді (ҚР БҒМ, 2020). Бұл құжат тәлімгерлікті ұйымдастыру ережелерін және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтарға қойылатын талаптарды қамтиды (Р. Сыздықбаева).

Мектепте тәлімгерлік бағдарламасының табысты жүзеге асуы жас педагогтердің қызметіне табысты және сенімді тұрақталуының бастамасы

болады. Бұл кәсіптен ерте кететін педагогтердің санын азайтуға мүмкіндік береді, әріптестерімен жақсы қарым-қатынас орнатуға көмектеседі және кәсіби шеберлігін арттырады (Ингерсолл мен Смит, 2004).

Шетелдік ғалымдардың зерттеу қорытындыларына сәйкес, тәлімгері бар жас педагогтердің оқушылары жоғары академиялық нәтижелер көрсетеді екен. Тәлімгермен жұмыс істеу жас педагогтердің сабақ беру әдістері мен кәсіби дағдыларының қалыптасуына оң әсер етеді (Rockoff, 2008).

Тәуелсіздік кезеңінде мектептерге, соның ішінде ауылдық жерлерге жас мамандарды тарту бойынша көптеген бастамалар қабылданды. 2006 жылдың басынан бастап жыл сайын «Дарынды балаларға дарынды ұстаз» атты республикалық педагогикалық олимпиада өткізіледі. 2009 жылдан бастап «Дипломмен ауылға» мемлекеттік бағдарламасы жұмыс істейді, ол ауылдық жерде жұмыс істеуді таңдаған жас мамандарға көтерме жәрдемақы (100 АЕК) және тұрғын үй сатып алуға жеңілдікті кредит алу мүмкіндігін (1 500 АЕК) ұсынады.

2012 ж. бастап ҚР Үкіметі белгілеген мөлшерде сыйақы төлеумен «Үздік педагог» республикалық байқауы өткізіледі. «Үздік педагог» республикалық байқауын өткізген 10 жылдың ішінде 560 педагогке үздік педагог атағы және 1 000 АЕК көлемінде сыйақы берілді. ЖАО шешімімен ауылда мұғалімдер кадрларын бекіту үшін жеке тұрғын үй салу үшін жер учаскелері бөлінеді, тұрғын үйді жалғаалу және коммуналдық қызметтер үшін өтемақы төлемдері, санаторий-курорттық емделу мен демалуға жолдама алу үшін толық/ішінара төлемдер жүзеге асырылады.

2020 жылдан бастап мемлекеттік білім беру ұйымдары педагогтерінің жалақысы жыл сайын 25%-ға өсті. Жаңа өзгерістер аясында тәлімгерлік, сыныптан тыс спорттық іс-шараларды өткізу, ағылшын тілінде оқыту сияқты түрлі қосымша жұмыстарды орындағаны үшін негізгі жалақыға үстемеақылар қарастырылды. Сондай-ақ, педагогика ғылымдары саласында магистр дәрежесінің болуы үшін үстемеақы қосылады. Барлық педагогтерге арналған **«Болашақ» бағдарламасы бойынша 3-6 айлық курсқа шетелдік тағылымдама жалғасуда.** Қазіргі уақытта 200-ден астам педагог шетелде тағылымдамадан өтуде.

Дарынды жастарды тарту және педагогикалық бейіндегі білім беру бағдарламаларына үміткерлерді сапалы іріктеуді жүзеге асыру үшін 2021 жылдан бастап талапкерлердің түсуі үшін Ұлттық бірыңғай тестілеудің шекті балы 50-ден 75 балға дейін ұлғайтылды.

ҚР «Педагог мәртебесі туралы» Заңында көзделген шараларды іске асыру мектеп педагогы мамандығының беделі мен тартымдылығын, әсіресе еңбекақы төлеу тұрғысынан айтарлықтай арттыруға мүмкіндік берді. Сондықтан **кадрлардың тұрақты ауысуы, әсіресе жаңадан бастаған мұғалімдер арасында қосымша зерттеуді қажет етеді.** Жас мамандардың кәсіптен кетуінің себептері жоғары оқу орындарында мамандарды нашар даярлау, мамандық таңдау кезінде жоғары сынып оқушыларымен нашар дамыған кәсіптік бағдар беру жұмысына байланысты педагогикалық

мамандыққа бейімділіктің болмауы, мектепте жас мамандарды институционалдық қолдаудың жеткіліксіз дамуы, сондай-ақ жаңадан бастаған педагогтарды жұмысқа қабылдау және жүктемені бөлу кезіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдері болуы мүмкін (АТО, 2022).

Жас педагогтермен жұмыс істеу бойынша тәлімгерлер үшін де, жас мұғалімдер үшін де (нұсқаулықтар, жадынамалар, нұсқаулықтар, әдебиеттер және т.б.) кешенді әдістемелік қолдау жеткіліксіз. Бұл аймақ, аудан, мектеп түрлері бойынша тәлімгерлік процесінің жүйелі жүргізілмеуіне әкеледі.

ТӘЛІМГЕРЛІКТІ ҰЙЫМДАСТЫРУ ТӘРТІБІ

Қазіргі уақытта білім беру саласындағы барлық дерлік зерттеушілер мектептегі білім сапасы ең алдымен педагогтің кәсіби деңгейіне байланысты екендігін дәлелдеп отыр.

Мамандыққа лайықты кандидаттарды тарту және оларды сапалы даярлау тиімді оқыту мен білім берудің кепілі болып табылады. Дайындықтың жоғары деңгейі оларға мансабының басында да, кейінгі кәсіби қызметінде де жетістікке жетуге мүмкіндік береді. Табысты білім беру жүйелерінің тәжірибесі олардың жоғары нәтижелері ынталы адамдарды мұғалімдікке тарту және олардың тиімді дайындығына байланысты екенін көрсетеді (Barber, 2007).

Шетелде кәсіби дамыту қауымдастықтарына, жаңадан келген педагогтердің кәсіби деңгейін арттыру жұмыстарына тәжірибелі педагогтерді тәлімгерлікке тартуға көп көңіл бөлінеді. Бұл мектептегі бірінші жыл жас педагогтің маман ретінде дамуы үшін ең тиімді болып табылатындығына байланысты (Rivkin, S.G., Hanushek, E.A., Kain, J.F., 2005).

Тәлімгерлік – тәжірибелі педагогтердің қызметіне алғаш кіріскен және тәжірибесі аз педагогтерге қолдау көрсету процесі. И. Подсен және В. Денмарк өз еңбектерінде тәлімгерлікті жаңа кәсіпті немесе дағдыларды тезірек игеруге, өтпелі кезеңдегі стрессті азайтуға, шебер педагогтің көмегімен жаңа педагогтердің білімін жетілдіруге және қызметіне алғаш кіріскен адамдарды әлеуметтендіруге бағытталған қолдау процесі деп сипаттаған (Podsen I., & Denmark.V., 2000). Тәлімгерлік – оқыту мен дамытуды қолдау, сондай-ақ жанама түрде жеке қызметкердің, команданың кәсібилігін арттыру процесі. Тәлімгерлік – объективтілік, сенім, адалдық, сенімділік және құпиялылық ерекше маңызды қарым-қатынастың ерекше түрі (Э. Парслоу, М. Рэй, 2003)

Тәлімгердің бастапқы міндеттерінің бірі- жас педагогпен сенімді қарым-қатынас орнату. Академиялық зерттеулер көрсеткендей, жас педагог пен тәлімгер арасында сенімді қарым-қатынас орнаған кезде тәлімгерлік бағдарламасы тиімді жүзеге асады. Тәлімгер бұл өзара сенімді жайлы ортаны құру және кез-келген уақытта қолдау көрсету арқылы нығайтады.

Қазақстанда тәлімгерлікті ұйымдастыру және педагогтерге қойылатын талаптарды белгілеу тәртібі «Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидаларын және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды бекіту

туралы» ҚР БҒМ 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығымен реттеледі. Тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтердің кандидатурасы педагогикалық кеңес отырысында қаралады және жас педагог жұмысқа қабылданған күннен бастап бес жұмыс күнінен кешіктірілмей мектеп басшысының бұйрығымен бекітіледі. Бұйрыққа сәйкес бір педагогке бір тәлімгер ғана бекітіледі.

Әр мектепте тәлімгерлердің резерві болуы керек. Резерв банкіне енгізу үшін кандидатураларды талаптарға сәйкес штаттағы жұмыс істейтін педагогтар қатарынан (орта білім беру ұйымының басшысы мен басшының орынбасарларын қоспағанда) мектеп әдістемелік бірлестіктері/кафедралары ұсынады. Тәлімгерлер резервін педагогикалық кеңес қалыптастырады. Тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптар төмендегі суретте берілген (5-сурет).

5-сурет. Тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптар



Мектепте тәлімгерлер резервін қалыптастырғаннан кейін, оларды жас педагогке әдістемелік көмек көрсету үшін оқыту іс-шараларын өткізу ұсынылады. Тәлімгерлерді даярлау бағдарламаларын талдау нәтижелері Л. Гаген мен С. Боуи тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге екі кезеңнен тұратын семинарлар өткізуді ұсынады. Бірінші семинар оқу жылы басталғанға дейін немесе ең басында өткізіледі. Тәлімгерлермен болашақ педагогтерді даярлаумен айналысатын жоғары оқу орындарының оқытушыларымен және жергілікті педагогтердің біліктілігін арттыру орталықтарының, әдістемелік кабинеттердің мамандарының қатысуымен

өткізу. Жүргізілген зерттеулердің нәтижелері көрсеткендей, тіпті ең тәжірибелі және білікті педагогтер де жас мамандардың сұрақтарына жан-жақты жауап беруге әрқашан дайын емес. Сондықтан тәлімгерлерді жас педагогтермен жұмыс істеуге арнайы дайындау қажеттілігі туындайды. Л. Гаген мен С. Боуидің пікірінше, тәлімгерлерге арналған екінші семинар тәлімгерлік бағдарламасы басталғаннан кейін бір жарым немесе екі айдан кейін өткізілуі керек, оның барысында тәлімгерлер өз жағдайлары туралы нақты сұрақтар қоя алады, басқа тәлімгерлердің туындаған мәселелерін талқылай алады (Gagen L., Bowie S., 2005).

Сонымен қатар, **тәлімгерлік бағдарламасының табысты болуының тағы бір маңызды шарты тәлімгер мен жас педагогтің психологиялық үйлесімділігі.** Көптеген елдердің тәжірибесінде бұл жағдайға ерекше назар аударылады. Тәлімгер жас педагогтармен жұмыс істеуге психологиялық тұрғыдан дайын болуы керек және кеңес беру және бағалау дағдыларына ие болуы шарт. Бұл ретте ашық диалогқа дайын болу, жас педагогтердің қажеттіліктері мен ойлау тәсілдерін түсіну, шыдамдылық пен сабырлыққа ие болу, сондай-ақ білім алушылармен, педагогикалық ұжыммен және ата-аналармен қарым-қатынаста жас педагогке үлгі болу маңызды.

Мектепке алғаш келген жас педагогтерге тәлімгерлер бекітілген соң, ең күрделі және маңызды кезең ол тәлімгерлік бағдарламасын жүзеге асыру. Мектепте тәлімгерлікті ұйымдастыру үш негізгі кезеңнен тұрады. Бұл кезеңдер бір оқу жылын қамтиды. Төмендегі кестеде мектепте тәлімгерлікті ұйымдастыру кезеңдері толық сипатталған (3-кесте).

3-кесте. Тәлімгерлікті ұйымдастыру кезеңдері

Кезең	Мерзімі	Мазмұны
Кіріспе	10 күнтізбелік күн	Педагогтің дайындық деңгейін және жеке қажеттіліктерін анықтау бойынша диагностика (5 жұмыс күні ішінде) Бір оқу жылы кезеңіне арналған тәлімгерлік жоспарын әзірлеу Жоспарды басшының оқу ісі жөніндегі орынбасарымен келісу Орта білім беру ұйымының басшысымен жоспарды бекіту

Негізгі	Бір оқу жылы ішінде	Тәлімгерлік жоспарын іске асыру және кәсіби даму және психологиялық-педагогикалық сүйемелдеу бойынша жұмысты ұйымдастыру
Соңғы	Бір оқу жылының соңында	Оқу жылының қорытындысы бойынша педагогикалық кеңестің отырысына тәлімгерлік нәтижелері туралы есеп дайындау Іс-әрекетте тәжірибені жетілдіру үшін ұсынымдар беру

Бірінші кезеңде тәлімгер педагогтің дайындық деңгейі мен жеке қажеттіліктерін анықтау үшін диагностика жүргізеді. Диагностика нәтижелеріне сүйене отырып, тәлімгер бір оқу жылына тәлімгерлік жоспарын жасайды. Тәлімгерлік жоспар «Мектепке дейінгі тәрбие және оқыту, орта, арнаулы, қосымша, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтері жүргізу үшін міндетті құжаттардың тізбесін және олардың нысандарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 6 сәуірдегі № 130 бұйрығына сәйкес әзірленеді. Бұл жоспарда жас маман мен тәлімгерлікті іске асыратын педагог туралы мәлімет, жұмыстың мақсаты мен міндеттері, жұмыстың негізгі бағыттары, жүзеге асырылатын іс-шаралар жазылады.

Екінші кезеңде тәлімгер бір оқу жылы ішінде Тәлімгерлік жоспарын іске асырады. Жас педагогті нормативтік-құқықтық құжаттамамен таныстыру, мектеп құжаттамасымен жұмыс істеуге көмек беру, сабақ жоспарларын жасау бойынша кеңес беру, сабақтарға қатысу т.б. жұмыстарды жүргізеді. Академиялық зерттеулер жас маманға осы мектепте ұзақ еңбек өтілі бар тәлімгерді тағайындау, оның сол мектепте ұзағырақ тұрақтауына түрткі болатынын дәлелдеген (Rockoff, 2008). ҚР БҒМ 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығына сәйкес тәлімгерлік жоспарының негізгі бағыттары төмендегі кестеге берілген (4-кесте).

4-кесте. Тәлімгерлік жоспарының негізгі бағыттары

1. Сабаққа қатысу	кері байланыс беру арқылы педагогтің сабақтарына қатысу (айына 2 реттен кем емес)
2. Құжаттармен жұмыс	педагогтердің жекелеген санаттарының, оның ішінде сынып жетекшілері үшін міндетті құжаттарды бірлесіп ресімдеу және толтыру

3. Кеңес беру	кәсіби қалыптасу мәселелері бойынша педагогтің консультациясы: - лауазымдық міндеттерін атқару кезінде пайдаланылатын нормативтік құқықтық актілермен жұмыс істеуге оқыту; - педагог кәсібін, сабақтарды сапалы өткізудің практикалық әдістері мен тәсілдерін меңгеру; - білім беру процесін ұйымдастыруда оқытудың белсенді нысандары мен әдістерін қолдану
4. Кәсіби дамыту	педагогпен кәсіби әңгімелесу және / немесе жеке коучинг
5. Топтық жұмыс	сабақты, әдістемелік семинарларды, мастер-кластар мен тренингтерді зерттеу бойынша мектеп топтарына қатысу
6. Бақылау	педагогтің кәсіби дамуына, моральдық және іскерлік қасиеттеріне, оның жұмысқа, ұжымға және білім алушыларға қарым-қатынасына мониторинг жүргізу
7. Қорытынды	орта білім беру ұйымдарының әдістемелік бірлестіктерінің отырысында аралық есеп (оның ішінде электрондық) және бейнеролик (1-жартыжылдықта) ұсыну

В. Флинн және Б. Нолан тәлімгерлік тақырыбы бойынша шетелдік әдебиеттерге шолу жасап, **табысты тәлімгерлік бағдарламаларының келесі ерекшеліктерін атады:**

1) тәлімгер мен жас педагогтің сабақ кестесі оларға сабақтарын бірлесіп жоспарлауға және бір-бірінің сабақтарына қатысу мүмкіндігі ескеріле отырып жасау;

2) тәлімгерлердің жүктемесін азайту;

3) мектеп әкімшілігі тарапынан тәлімгерлер мен жас педагогтер үшін семинарлар өткізу;

4) жас педагогпен сыныпты басқару, ата-аналармен жұмыс, білім алушылармен қарым-қатынас орнату, сабақты жоспарлау және оқушылардың білімін бағалау т.б. бойынша іс-шаралар өткізу;

5) тәлімгерлер үшін тренинг, коучинг, оқыту теориясы, жас педагогтердің даму қажеттіліктері мен сұраныстары бойынша іс-шаралар өткізу;

6) тәлімгерлер мен жас педагогтерге мектеп әкімшілігімен өзекті мәселелерді бірге талқылау мүмкіндігі (Flynn G.V. & Nolan B.,2008)

Б. Дженсен тәлімгерлік бағдарламаларын табысты болуы үшін келесі бағыттарға назар аударуды ұсынды:

- жас педагогтерге көмектесу, мұғалімнің кәсіби қажеттіліктері мен сұраныстарын анықтау, тәлімгердің сабаққа үнемі қатысуы, ашық сабақтар өткізу, сабақтарды бірлесіп жоспарлау және талдау, педагогикалық кейстерді талдау;

- мұғалімдердің бір-бірінің сабақтарына қатысуы, содан кейін сабақтың құрылымы мен қолданылатын педагогикалық әдістерді ғана емес, негізінен білім алушылардың оқу іс-әрекетін талдау;

- белгілі бір пәндерді оқыту бойынша педагогикалық стратегияларды әзірлеу бойынша пәндік топтардағы мұғалімдердің жұмысы;

- өткізілетін сабақтарды, білім алушылардың нәтижелерін бағалауды, әріптестерінің, білім алушылардың, ата-аналардың пікірлерін, сыртқы сараптаманы қамтитын мұғалімді бағалау және өзін-өзі бағалау.

Үшінші кезең (қорытынды): тәлімгер оқу жылының қорытындысы бойынша педагогикалық кеңестің отырысына тәлімгерлік нәтижелері туралы есеп дайындайды, онда Тәлімгерлік жоспарының іс-шараларын іске асыру қорытындылары көрсетіледі және іс-әрекетте практиканы жетілдіру үшін ұсынымдар береді.

Жас педагогтермен жұмыс дәстүрлі түрде мектептегі әдістемелік жұмыстың маңызды компоненттерінің бірі болып табылады. Ол жас педагогтердің ұстаздық қызметінде кездесетін кедергілер мен қиындықтарды талдауға арналған. Мектепте тәлімгерлікті іске асыру кезінде мектеп әкімшілігі мен тәлімгерлерде көптеген сұрақтар туындайды. Төменде кестеде мектепте тәлімгерлікті ұйымдастыруда жиі кездесетін сұрақтарға жауаптар негіздемесімен бірге ұсынылған (5-кесте).

5-кесте. Тәлімгерлік және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптар туралы негізгі сұрақтар

№ р/н	Сұрақ	Жауап	Негіздеме
1.	Тәлімгерлік институты, тәлімгерлікті ұйымдастыру тәртібі және орта білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды белгілеу қандай нормативтік құқықтық актілермен айқындалған?	1) «Педагог мәртебесі туралы» 2019 жылғы 27 желтоқсандағы Қазақстан Республикасы Заңы 2) «Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидаларын және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығы	1) «Педагог мәртебесі туралы» 2019 жылғы 27 желтоқсандағы Қазақстан Республикасы Заңы. 13-бап. Тәлімгерлік 2) «Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидаларын және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығы
2.	Тәлімгерлік кімге бекітіледі және қанша мерзімге?	Орта білім беру ұйымына кәсіптік қызметке алғаш рет кіріскен педагогке бір оқу	Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы

		жылы кезеңіне тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагог бекітіледі	24 сәуірдегі № 160 бұйрығының 2-тарауы 3-тармағы
3.	Тәлімгердің кандидатурасын бекіту туралы шешімді кім қабылдайды және қандай мерзімде?	Тәлімгердің кандидатурасы педагогикалық кеңестің отырысында қаралады және педагог жұмысқа қабылданған күннен бастап бес жұмыс күнінен кешіктірмей орта білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен бекітіледі. Бір педагогке бір тәлімгер бекітіледі	Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығының 2-тарауы 4-тармағы
4.	Тәлімгерлікті ұйымдастыру қызметін үйлестіруді кім жүзеге асырады?	Тәлімгерлікті ұйымдастыруды үйлестіруді орта білім беру ұйымы басшысының оқу ісі жөніндегі орынбасары жүргізеді	Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығының 2-тарауы 5-тармағы
5.	Педагогке тәлімгерлікті жүзеге асырғаны үшін қосымша ақы қарастырылған ба?	Тәлімгерлікті жүзеге асырғаны үшін педагогке Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қосымша ақы төленеді Бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білім беру ұйымдарының мұғалімдеріне тәлімгерлікті жүзеге асырғаны үшін базалық лауазымдық жалақының мөлшерінде қосымша ақы төленеді. Көрсетілген қосымша ақы нақты жүктемеге қарамастан тағайындалады.	«Педагог мәртебесі туралы» 2019 жылғы 27 желтоқсандағы Қазақстан Республикасы Заңы. 13-баптың 1-тармағы «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысына жасалған 4 қосымшаның 11 тармағы <i>4 қосымша</i>
6.	Тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагог	Барлық оқу пәндерінің педагогтері, оқу жылы басталғанға дейін бір рет:	Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің

	қандай құжаттаманы жүргізуі тиіс?	2) тәлімгерлік жоспарды (қағаз немесе электрондық word (ворд) немесе pdf (пдф) форматында) әзірлейді;	2020 жылғы 6 сәуірдегі №130 бұйрығына 3-қосымшасы Орта және арнаулы білім беру ұйымдарының педагогтері жүргізу үшін міндетті құжаттардың тізбесі
7.	Қандай жағдайларда тәлімгерді ауыстыруға болады?	Тәлімгер мынадай жағдайларда ауыстырылады: 1) тәлімгер жұмыстан босатылса немесе басқа жұмысқа ауысса; 2) тәлімгер дәлелді себеппен жұмыста екі аптадан артық болмаса; 3) тәлімгердің оны тәлімгерліктен босату туралы негізделген жазбаша өтініші болса; 4) педагогтің тәлімгерді ауыстыру туралы негізделген жазбаша өтініші болса.	Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығының 2-тарауы 9-тармағы
8.	Тәлімгер ауысқан жағдайда, неші күнде жаңа тәлімгер бекітіледі?	Тәлімгерді тәлімгерліктен босату және педагогке жаңа тәлімгерді бекіту арасындағы кезең бес жұмыс күнінен аспайды.	Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығының 2-тарауы 10-тармағы
9.	Орта білім беру ұйымының басшысы мен басшысының орынбасарлары тәлімгер бола алады ма?	Тәлімгерлер резервін педагогикалық кеңес осы Қағидалардың 14, 15-тармақтарында белгіленген талаптарға сәйкес, орта білім беру ұйымының басшысы мен басшының орынбасарларын қоспағанда, барлық жұмыс істейтін педагогтер қатарынан әдістемелік бірлестіктердің ұсынысы бойынша қалыптастырады.	Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығының 2-тарауы 13-тармағы
10.	Тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтарға қандай талаптар қойылады?	Шағын жинақты мектептегі тәлімгерден басқа, тәлімгер мынадай талаптарға сәйкес болуы қажет:	Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығының 2-тарауы 14-15 тармақтары

	<p>1) «педагог-зерттеуші» не «педагог-шебер» біліктілік санаты;</p> <p>2) педагогикалық этиканың негізгі қағидаттары мен нормаларын сақтауы;</p> <p>3) соңғы үш жыл ішінде оқытатын пән бойынша білім алушылардың білім сапасы кемінде 60% - 70% .</p> <p>Шағын жинақты мектептегі тәлімгер мынадай талаптарға сай болуы қажет:</p> <p>1) «педагог-зерттеуші» не «педагог-шебер» біліктілік санаты;</p> <p>2) педагогикалық этиканың негізгі қағидаттары мен нормаларын сақтауы;</p> <p>3) соңғы үш жыл ішінде оқытатын пән бойынша білім сапасы кемінде 50% - 60%.</p>	
--	---	--

Дереккөз: <https://kostanaycontrol.gov.kz>

«ПЕДАГОГ» КӘСІБИ СТАНДАРТЫ

Халықаралық тәжірибеде «Педагог» кәсіби стандарты педагог кадрларды даярлау және дамыту, педагогтың еңбегін бағалау және оны сертификаттау жүйесі үшін әдіснамалық негіз болып табылады. Ол білім беру жүйесін реформалауды ескере отырып, үнемі жаңартылып отырады.

Қазақстанда «Педагог» кәсіби стандарты ҚР Президенттің 2022 жылғы 1 қыркүйектегі Қазақстан халқына жолдауын іске асыру шеңберінде әзірленді.

«Педагог» кәсіби стандарты педагогтердің біліктілік деңгейлерін сараланған бағалауға мүмкіндік береді. Стандарттың құзыреттілігі 4 топқа бөлінеді: кәсіби құндылықтар, кәсіби білім, оқыту/білім беру және тәрбиелеу практикасы және кәсіби даму. Әрбір біліктілік санаты үшін стандарт педагогтің құзыреттілігінің нақты өлшемдерін ұсынады, бұл олардың кәсіби қызметін бағалау кезінде тиісті біліктілік педагогтерге қойылатын талаптарды түсініп қана қоймай, сонымен қатар педагогтерге жеке кәсіби дамуын жоспарлауға мүмкіндік береді.

Тәлімгерлер үшін бұл стандарт жас педагогтердің кәсіби дамуын жоспарлауға мүмкіндік береді. Стандарт педагогтің қандай болуы керек, нені білуі және қандай құзыреттерге ие болуы қажет екендігін көрсетеді. Төменде кестеде «Педагог» кәсіби стандартында берілген «педагог-тағылымдамашы»/ «педагог» біліктілік санаттарына қойылатын талаптар көрсетілген (6-кесте).

6-кесте. Педагогтердің біліктілік санаттары бойынша құзыреттілік критерийлері

Құзыреттілік критерийлері	Педагог-тағылымдамашы/педагог
1. КӘСІПТІК ҚҰНДЫЛЫҚТАР	
1.1 Педагог мамандығына адалдық	
1.2 Азаматтық	
1.3 Кәсіби этиканы сақтау	
1.4 Жауапкершілік	
1.5 Проактивтілік	
2. КӘСІПТІК БІЛІМ	
2.1 Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін білім беру, оқыту және тәрбиелеуде ескеру	Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке дамуы үшін педагогика мен психологияның заманауи тәсілдерін демонстрациялайды
2.2 Пәнді, оны оқыту әдістемесін және білім алушыларды/тәрбиеленушілерді бағалау құралдарын білу	Білім беру міндеттерін айқындауды біледі, сабақ жоспарлауды жүзеге асырады, әртүрлі әдістерді, оқыту стратегияларын және бағалау құралдарын меңгереді
3. БІЛІМ БЕРУ/ОҚЫТУ ЖӘНЕ ТӘРБИЕЛЕУ ТӘЖІРИБЕСІ	
3.1 Оқыту және тәрбиелеу процесін жоспарлау	Тәлімгердің басшылығымен оқу мақсатына негізделген сабақты/іс-әрекетті жоспарлайды
3.2 Қауіпсіз және қолайлы білім беру және дамыту ортасын құру.	Өз жұмысында қауіпсіз және қолайлы білім беру/дамыту ортасының нормалары мен әдеп нормаларын сақтайды.
3.3 Оқыту және тәрбиелеу процесін іске асыру	Танымдық/білім беру процесінің принциптерін ескере отырып, сабақ/іс-әрекет ұйымдастырады және күтілетін нәтижелерге қол жеткізеді.
3.4 Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің білім жетістіктерін бағалау	Ата-аналарды/ заңды өкілдерді оқыту/тәрбиелеу нәтижелері бойынша хабардар етеді, әріптестерімен білім алушылардың/тәрбиеленушілердің үлгерімі мен дамуын талқылайды.

3.5 Оқыту және тәрбиелеу үдерісіндегі ынтымақтастық	Өзінің кәсіби деңгейін арттыру мақсатында тәлімгермен және әріптестерімен өзара іс-әрекет жасайды
4. КӘСІПТІК ДАМУ	
4.1 Өзінің және әріптестерінің тәжірибесіне рефлексия жасау	Танымдық/білім беру процесінің принциптерін ескере отырып, үздік педагогикалық тәжірибелерді зерттейді
4.2 Өзін-өзі дамыту сапасын басқару және көшбасшылыққа ұмтылу	Білім беру/тәрбиелеу және оқыту тәжірибесін жетілдірудегі өз қажеттіліктерін айқындайды, әріптестерімен өзара іс-әрекет жасайды

МЕКТЕП ӘКІМШІЛІГІНІҢ ҚОЛДАУЫ МЕН МЕКТЕП КЛИМАТЫ

Мектеп әкімшілігінің қолдауы педагогтерді қызметте ұстауда шешуші рөл атқарады. Барлық педагогтер басшылықтың қолдауына мұқтаж, бірақ бұл әсіресе мамандыққа жаңадан келгендерге қатысты, өйткені жас педагогтер тәжірибелі әріптестерімен салыстырғанда білім беру саласынан жиі кетеді (Вонг, 2004). Жас педагогтер қолдау алған кезде және мектеп басшылығы оларға қолдау көрсеткен кезде оқытудан қанағаттану деңгейі жоғары болады (Стокард мен Лехман, 2004).

Мектептегі тәлімгерлік тек жас педагогтерге ғана емес, сонымен қатар кәсіби шеберліктерін шыңдайтын тәлімгерлердің өздеріне де сөзсіз пайда әкеледі; мектепке де – ұжымның ішінде қолайлы сенім мен қолдау климатын құру арқылы. М. Барбер және М. Муршед мектептегі білім сапасын жақсартудың негізгі әдістерінің қатарына тәлімгерлік, **бірлесе оқыту, яғни сабақтарды бірлесіп жоспарлау және өзара сабаққа қатысу, педагогтерді өзара оқыту, командалық жұмысы жатады деп есептейді** (Барбер М., Муршед М., 2008). Төменде кестеде өзара қолдау жүйесі сипатталған (7-кесте)

7-кесте. Өзара тәуелді қолдау жүйелері

Жүйе	Тәлімгерлік	Сарапшылардың қолдауы	Әріптестердің қолдауы	Өзін-өзі бағалау
1	2	3	4	5
Қолдаудың түрі	Кәсіби	Кәсіби	Кәсіби	Кәсіби
	Жеке		Жеке	Жеке
	Әлеуметтік		Әлеуметтік	

Мақсаты	кәсіби оқытуды ынталандыру қауіпсіз даму ортасын құру мектеп қауымдастығындағы әлеуметтену	жаңадан бастаған мұғалімдердің кәсіби дамуын қамтамасыз ету оқу пәнінің мазмұнына және оны оқыту әдістемесіне байланысты құзыреттерді дамыту	қауіпсіз оқу ортасын құру ортақ сын-қатерлердің жауаптарын бірлесіп іздеңіз	оқытуға метарефлексияны насихаттау кәсіпқойлықтың өсуіне ықпал ету өмір бойы оқуға деген көзқарасты қалыптастыру негізгі кәсіби білім беруді кейінгі кәсіби дамумен байланыстыру
Негізгі факторлар	тәжірибелі, арнайы дайындалған мұғалімдер	білім беру саласындағы сарапшылар (мысалы, педагогикалық ЖОО-нан)	басқа жаңадан келген мұғалімдер тәжірибелі мұғалімдер басқа әріптестер	жаңадан келген мұғалімдер
Қызмет түрі	нұсқаулық тренинг талқылау кеңес беру мектеп іс-шараларын үйлестіру	семинарлар әр түрлі курстар көмекші материалдар ресурстар нұсқаулықтар	мектептегі және мектептер арасындағы желілік байланыс бетпе-бет кездесулер командалық оқыту ұжымдық кері байланыс	өз педагогикалық қызметін ойластыру және талдау; әріптестердің кері байланысы;; алынған тәжірибе, оқу нәтижелері, интроспекция туралы жазбалар жүйесі (портфолио, күнделіктер)
Қажетті жағдай	тәлімгерлерді мұқият таңдау тәлімгерлер индукциялық	сыртқы сараптамалық білім мен	ынтымақтастық пен тәжірибе алмасуға уақыт болу үшін қысқартылған	рефлексияға уақыт беру үшін қысқартылған

	бағдарламаның негізін қалаған идеялармен бөлісуі керек мектептегі үйлестіру тәлімгердің жұмысын жеңілдету (мысалы, жұмыс жүктемесі арқылы) тәлімгерлерді даярлаудың арнайы бағдарламасы	ұсыныстарға оңай қол жеткізу бағалау функциясын жоққа шығаратын тәсіл	жұмыс жүктемесі	жұмыс жүктемесі; Педагогикалық қызметті жаңадан бастаған мұғалімдердің өздері бағалай алатын белгіленген стандарттар
Ескерту	бірден бірнеше тәлімгерлер қатыса алады (педагогиканың жалпы мәселелері бойынша және жеке оқыту бойынша)	-	егер топтық тәлімгерлік қолданылса, менторлық жүйемен сәйкес келуі мүмкін	мұғалім мәртебесін (сертификат / лицензия) алу үшін ресми ұлттық бағалау жүйесінің бөлігі бола алады

Тәлімгерлікке қатысушы барлық субъектілердің рөлдері мен міндеттері: жас педагогтер, тәлімгерлер, мектеп әкімшілігі – барлық қатысушыларға нақты белгіленіп, түсінікті болуы қажет. Төменде кестеде өзара тәуелді қолдау жүйелері көрсетілген (6-кесте).

7-кесте. Тәлімгерлік бағдарламасына қатысушылардың міндеттері

Басшы	Басшының оқу ісі жөніндегі орынбасары	Тәлімгер	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> Тәлімгерлік жоспарын бекітеді; тәлімгерлерді тағайындау туралы бұйрықты бекітеді; 	<ul style="list-style-type: none"> тәлімгерлікті ұйымдастыруды үйлестіреді; тәлімгерлікті тағайындау туралы бұйрық жарияланған 	<ul style="list-style-type: none"> тәлімгерлік жоспарды (қағаз немесе электрондық word немесе pdf форматында) әзірлейді; 	<ul style="list-style-type: none"> өзінің кәсіби деңгейін, ұйымдастырушылығын, тәртібін арттыру, практикалық дағдыларды менгеру үшін үнемі жұмыс істейді;

<ul style="list-style-type: none"> ▪ тәлімгерлікті ұйымдастыру жұмыстарына басшылық жасайды. 	<p>педагогті таныстырады;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ бейімдеу жоспарын жасауға практикалық көмек көрсетеді және оның орындалуын бақылауды қамтамасыз етеді; ▪ тәлімгерлікті ұйымдастыру тәжірибесін зерделейді және қорытады, тәлімгерлікті одан әрі жетілдіру үшін орта білім беру ұйымының басшысына негізделген ұсыныстар енгізеді. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ педагогтің сабақтарына қатысады; ▪ әдістемелік көмек көрсетеді. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ тәлімгерден жұмыстың тиімді формалары мен әдістерін қолданады; ▪ лауазымдық міндеттерін орындау кезінде тәлімгердің ұсынымдарына сүйенеді; ▪ орта білім беру ұйымының тәлімгері мен басқа да педагогтерінің сабақтарын бақылайды және оларды талқылауға қатысады; ▪ ынтымақтастықтың аралық нәтижелерін бағалау үшін әдістемелік бірлестіктер мен педагогикалық кеңестердің отырыстарында өз жұмысын ұсынады; ▪ басшының орынбасарына тәлімгерлермен жұмысты жетілдіру бойынша ұсыныстарды қарауға енгізеді; ▪ ұжымның қоғамдық өміріне белсенді қатысады; ▪ Тәлімгерлік жоспарында көзделген іс-шараларды орындайды.
---	--	--	---

Кәсіби тәлімгердің міндеттерін шартты түрде бірнеше топқа бөлуге болады. **Бейімдеу** бұл жас педагогтің ұстаздық қызметіне қызығушылықты сақтауға, жеке жауапкершілігін дамытуға, корпоративтік мәдениетке бейімделуге, мектептің ұзақ жылдық дәстүрлерін түсінуге жәрдемдесуді қамтиды; **ағартушылық** – білім саласындағы инновациялармен таныстыруға жәрдемдесу; оқу-тәрбие процесін іске асыруда өз педагогикалық әзірлемелерімен бөлісу. Тәлімгерліктің міндеттерінің бірі – жас педагогтің жеке кәсіби стилін, белсенділігі мен дербестігін қалыптастыру. Сонымен қатар, жас педагогке өз жұмысын бағалауға, оқыту әдістерін жетілдіруге, білім алушыларға тапсырмалар әзірлеуге т.б. көмектеседі.

ТӘЛІМГЕРЛІК ҮШІН ҚОСЫМША АҚЫ

ҚР «Педагог мәртебесі туралы» Заңының 13-бабының 1-тармағына сәйкес орта білім беру ұйымдарында кәсіптік қызметке алғаш кіріскен педагогқа бір оқу жылы кезеңінде тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагог бекітіледі.

«Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысына жасалған 4 қосымшаның 11 тармағына сәйкес, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта білім беру ұйымдарының мұғалімдеріне **тәлімгерлікті жүзеге асырғаны үшін базалық лауазымдық жалақының мөлшерінде қосымша ақы төленеді**. Көрсетілген қосымша ақы нақты жүктемеге қарамастан тағайындалады.

ЖАС ПЕДАГОГТАРДЫ АТТЕСТАТТАУ

«Педагог-тағылымдамашы» біліктілік санаты ҚР БҒМ 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығына сәйкес педагог кәсібіне кіріспе бағдарламасы аяқталғанға дейін **бір оқу жылына беріледі**.

Педагог кәсібіне кіріспе бағдарламасы аяқталғаннан кейін педагог-тағылымдамашы қызмет нәтижелері туралы есеп дайындайды, сабақтарды көрсетеді, талдайды, (Lesson Study) сабаққа зерттеу жүргізеді, (Action Research) әдісін қолданады. **Педагог-тәлімгер бағдарлама нәтижелері бойынша педагог-тағылымдамашыға ұсыныс дайындайды.**

Педагог кәсібіне кіріспе бағдарламаны аяқтау және педагог-тәлімгердің оң ұсынымы қорытындысы бойынша білім беру ұйымының педагогикалық кеңесі педагог-тағылымдамашыға «педагог» біліктілік санатын беру туралы шешім шығарады (9-кесте). Біліктілік санатын бергеннен кейін педагогпен бір күнтізбелік жылға еңбек шарты жасалады. Кейінгі еңбек қатынастары еңбек заңнамасы шеңберінде ресімделеді.

9-кесте. Біліктілік санаттары үшін құрылатын аттестаттау комиссиялары

№	Денгей	Біліктілік санаттары
1	Білім беру ұйымы	«педагог-тағылымдамашы», «педагог»;
2	Аудандық, облыстық маңызы бар қалалық білім бөлімі, білім беру саласындағы уәкілетті органдар (<i>Республикалық мектептер үшін</i>)	«педагог-модератор»

3	Облыстың, республикалық маңызы бар қаланың және астананың Білім басқармаларында, білім беру саласындағы уәкілетті органдар (<i>Республикалық мектептер үшін</i>)	«педагог-сарапшы», «педагог-зерттеуші»
4	Білім беру саласындағы уәкілетті орган (<i>ҚР Оқу-ағарту министрлігі</i>)	«педагог-шебер» «педагог-модератор», «педагог-сарапшы», «педагог-зерттеуші», «педагог-шебер» (<i>тиісті саланың уәкілетті органының бағынысты білім беру ұйымдары үшін</i>)

Педагогтерді аттестаттау «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» ҚР БҒМ 2016 жылғы 27 қаңтардағы №83 бұйрығымен (ҚР ОАМ 30.12.2022ж. №533 бұйрығымен енгізілген өзгерістерімен) реттеледі.

«Педагог» санатына үміткер педагогтер № 338 бұйрыққа немесе кәсіптік стандартқа сәйкес біліктілік талаптарына сәйкес келуі және мынадай кәсіптік құзыреттерге сәйкес келуі тиіс:

- оқу пәнінің, оқу-тәрбие процесінің, оқыту және бағалау әдістемесінің мазмұнын біледі;
- білім алушылардың психологиялық жас ерекшеліктерін ескере отырып, оқу-тәрбие процесін жоспарлайды және ұйымдастырады;
- білім алушының жалпы мәдениетін қалыптастыруға және оны әлеуметтендіруге ықпал етеді;
- білім беру ұйымы деңгейіндегі іс-шараларға қатысады;
- білім алушылардың қажеттіліктерін ескере отырып, тәрбиелеу мен оқытуда жеке тәсілді жүзеге асырады;
- кәсіби-педагогикалық диалог дағдыларын меңгерген, цифрлық білім беру ресурстарын қолданады;
- сабақты зерттеу жүргізеді, оның ішінде Lesson Study, Action Research әдісін қолданады;
- «Педагогикалық этиканың кейбір мәселелері туралы» ҚР БҒМ 2020 жылғы 11 мамырдағы № 190 бұйрығына сәйкес педагогикалық этиканың негізгі нормаларын сақтайды.

Төмендегі кестеде «Педагог-тағылымдамашы» және «педагог» біліктілік санатына қойылатын талаптардың ерекшеліктері көрсетілген (10-кесте).

10-кесте. Біліктілік санатына қойылатын талаптар

№	«Педагог-тағылымдамашы»	«Педагог»
1	тиісті бейіні бойынша педагогикалық немесе өзге де кәсіптік білімі бар немесе қайта даярлау курстарынан өткен адамдар	тиісті бейін бойынша педагогикалық немесе өзге де кәсіптік білімі бар немесе қайта даярлау курстарынан өткен адамдар
2	педагогикалық қызметке алғаш рет кіріскен адамдар	«педагог-тағылымдамашы» санатына қойылатын талаптарға сәйкес келеді
3	сондай-ақ, білім беру ұйымдарында педагогтің бос немесе уақытша бос лауазымына орналасуға конкурс жарияланғанға дейін соңғы бес жыл ішінде педагогикалық (оқытушылық) қызметті жүзеге асырмаған	тиісті бейін бойынша кемінде 1 жыл педагогикалық өтілі бар адамдар
4	Ұлттық біліктілік тестілеуінен табысты өткен адамдар	

Жалпы бөлімде қорытындылай келе, Қазақстанда ұстаздық қызметін жаңадан бастаған және жас педагогтерге жағдай жасауға ерекше көңіл бөлінеді. Тәлімгерлік институтын дамыту тетіктері қарастырылған. 2019 жылғы «Педагог мәртебесі туралы» ҚР Заңы педагог қызметкерлердің мәртебесін арттыруға және жастарды мұғалімдік мамандыққа тартуға ықпал еткен нормаларды бекітті.

2. ЖАС ПЕДАГОГТЫ ДАМУ БОЙЫНША ТАБИСТЫ КЕЙСТЕР

Ұстаздық қызметтің басталуы дәстүрлі түрде педагогтің кәсіби қалыптасу процесіндегі ең жауапты кезең болып саналады. Жас мамандардың кәсіби бейімделудегі кедергілерді жою үшін көптеген елдерде арнайы тәлімгерлік бағдарламалары іске асырылып келеді: Ресейде – тағылымдама және тәлімгерлік, Англияда – тьюторинг, АҚШ-та – менторинг. Кәсіби тәлімгерлерді даярлаудың практикалық тәжірибесі АҚШ, Ұлыбритания, Қытай, Норвегия, Жаңа Зеландия, Израиль және т.б. елдерде бар. Норвегияда тәлімгерлер жастар субмәдениеттерін, ақпараттық-коммуникациялық технологияларды, жас педагогтерді даярлаудың оқу жоспарының құрылымы мен пәндік мазмұнын зерттейді. АҚШ-та білім алушылармен өзара әрекеттесу және сыни ойлауды дамыту әдістері де зерттелуде. Израильде тәлімгерлер педагогикалық колледждердегі кәсіби дайындықты мектептегі жұмысымен үйлестіреді. Жаңа Зеландияда тәлімгерлер міндетті бақылау процедурасынан өтеді. Ұлыбританияда бастауыш мектепте сабақ беру үшін GCE (postgraduate Certificate in Education) сертификатын алатын барлық студенттер 18 апталық педагогикалық практикадан өтуі керек. Орта мектепте жұмыс істеу үшін кем дегенде 32 апта практика қажет. Білікті педагог мәртебесін балама жолдармен де алуға болады. Сонымен, 1994 жылдан бастап Ұлыбритания мен АҚШ-тағы қашықтықтан оқыту орталығы (Open University) студенттерді PGCE сертификатын алу үшін толық емес жұмыс күні курстарына қабылдайды.

Еуропалық Одақ елдерінде қызметіне алғаш кіріскен педагогтерге тәлімгер бекіту 28 елдің білім беру жүйесінде міндетті болып табылады және тағы бесеуінде (Болгария, Чехия, Кипр, Латвия және Норвегия) ұсынылады. Чехияда, мектеп инспекциясының жылдық есебіне сәйкес (2015-2016), мектептердің 70%-дан астамында қызметін жаңадан бастаған педагогтер тәлімгерлердің қолдауына ие болады. Латвияда қызметін жаңадан бастаған педагогтерге тәлімгерлік бекіту тәжірибесі бар, бірақ бұл міндетті емес. Еуропада педагогтердің басқа санаттары үшін тәлімгерлік бағдарламасы ұсыну кең таралмаған. Финляндияда мектептерге қолдауды қажет ететін кез-келген педагогке тәлімгерлік бағдарламасы ұсынылады. Эстонияда тәлімгерлік жұмысқа кіріспе бағдарламалардың міндетті элементі болып табылады және педагогтердің басқа санаттарына ұсынылады. Франция мен Венгрияда тәлімгерлік тек қызметін жаңадан бастаған педагогтер үшін міндетті болып табылады, бірақ жергілікті білім саласындағы инспекциялық қызметтер оны көрсеткіштері төмен педагогтерге ұсына алады (OECD, 2005).

Норвегияда тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтер тәлімгерлік курстарынан өтеді, онда олар қызметін жаңадан бастаған педагогтерді қолдау әдістеріне үйретіледі. Өз кезегінде қызметін жаңадан бастаған педагогтер басқа жас педагогтермен бірге түрлі аймақтық кездесулерге және мектептен тыс іс-шараларға қатысады. Бұл іс-шаралар сабақты жоспарлау және әріптестерімен қарым-қатынас жасау сияқты қызметін жаңадан бастаған

педагогтер үшін қиындық тудыратын мәселелерді шешуде тиімді болып саналады (OECD, 2005).

Жапонияда 1988 жылдан бастап мемлекеттік білім беру қызметкерлеріне қатысты арнайы ережелер туралы заңына сәйкес білім басқармаларына қызметін жаңадан бастаған педагогтерге алғашқы жылында кіріспе дайындық бағдарламаларын ұйымдастыру тапсырылған. Қызметін жаңадан бастаған педагогтер жұмыстың бірінші жылында шартты түрде жұмысқа орналасады, ал білім басқармасы сынақ мерзімі аяқталмастан бұрын жас педагогтерді бағалауға міндетті.

Жас педагогтердің тек 1-2% ғана кіріспе дайындық бағдарламаларынан өте алмайды. Білім, мәдениет, спорт, ғылым және технология министрлігі 47 префектураның білім басқармаларына жұмысқа кіріспе бағдарламаларын әзірлеу үшін нұсқаулықтар береді. Білім басқармалары өз алдына кіріспе бағдарламалардың әдістері мен мазмұны бойынша шешім қабылдай алады. Сонымен қатар, білім басқармалары мектептер үшін нұсқаулықтар дайындайды.

Заң бойынша әрбір қызметіне жаңадан келген педагогке мектептің кіріспе бағдарламасының бір бөлігінде қолдау көрсетуге жауапты тәлімгер тағайындалады (әдетте аптасына 2 күн). Сонымен қатар, пәндік дайындыққа жауапты маман бөлінеді (әдетте аптасына 1 күн).

Министрліктің нұсқаулықтарына сәйкес, кіріспе бағдарламалары 300 сағаттық оқытудан тұрады, оның ішінде 120 сағат мектепшілік оқыту және кемінде 25 күн мектептен тыс оқытуды құрайды. Тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтер мен пән мұғалімдері жалпы тәжірибесі мен мамандығының сәйкес келуіне байланысты таңдалады (OECD, 2018).

Кореяда қызметін жаңадан бастаған педагогтер үшін үш деңгейлі қолдау жүйесі бар. Бірінші кезең екі апталық жұмысқа орналасу алдындағы дайындықтан тұрады. Бұл кезеңде практикалық жағдайлар мен тапсырмаларға ерекше көңіл бөлінеді. Білім алушылармен жұмыс істеу және сыныпты басқару дағдыларын дамытуға, сонымен қатар мұғалімнің негізгі құзыреттіліктерін дамытуға басты назар аударылады. Оқыту қалалық және облыстық біліктілікті арттыру институттарының базасында жүзеге асырылады. Содан кейін қызметін жаңадан бастаған педагогтер мектеп ішінде алты айлық оқуға қатысады (2-кезең). Оқытуды мектеп директоры, меңгерушілер және мектеп мұғалім-әдіскерлері жүргізеді. Тренинг оқыту және бағалау, сыныпты басқару және әкімшілік тапсырмаларды орындауға көмектесу сияқты салаларды қамтиды. 3-кезең рефлексия мен талқылауды қамтиды, оның ішінде басқа жас педагогтермен және педагогикалық жоғары оқу орындарының оқытушыларының қатысуымен өтеді (OECD, 2018).

Сингапурда тәлімгерлік кең таралған тәжірибе болып табылады. Кіріспе кезеңнің басынан бастап қызметке жаңадан келген педагогтер сабақтан тыс уақыттың көп бөлігін тәлімгерлермен жұмыс істеуге арнайды. Тәлімгерлер техникалық көмек пен жоспарлаудан бастап психологиялық

қолдауға, кәсіби дамыту және қажетті материалдармен алмасуға дейін жан-жақты қолдау көрсетеді.

2011 жылы ең сапалы дайындықты қамтамасыз ету және тәлімгерлерден күтілетін нәтижелерді нақты белгілеу үшін Білім министрлігі «Шебер оқыту және күшейтілген тәлімгерлік» бағдарламасын жасады (Skillful Teaching and Enhanced Mentoring) және 30 мектепте пилоттық тәжірибеден өткізді. 2015 жылы бағдарлама 120 мектепті қамтыды. New Teacher Center (АҚШ) компаниясымен бірге тәлімгерлерді даярлау бағдарламасы әзірленді. Педагогтерді оқытуды қолдау құралдары мен тәжірибелерін қоса алғанда, тәлімгерлердің кәсіби дамуына баса назар аударылды (OECD, 2018).

Осы бөлімде еліміздің тәлімгерлік институтының үздік тәжірибелері ұсынылған. Қызметіне алғаш кіріскен педагогке тәлімгерлік ету пайдалы және қызықты тәжірибе болуы мүмкін. Осы бағытта тәлімгер Юлия Сергеевна Яковенконың Солтүстік Қазақстан облысының «Буденновск орта мектебі» КММ математика пәні мұғалімінің өзінің табысты кейсімен бөліседі. Педагогикалық еңбек өтілі 15 жылдан астам. Бұл кейсте жас педагогтерді кәсіби өсуінде қолдау және ынталандыру үшін тәлімгерлерге құнды кеңестер берілген. Автор жас педагогтермен жұмыс істеудің нақты алгоритмін сипаттайды.

Кейс № 1

Жас маманның қалыптасуында тәлімгерліктің маңызды рөл атқарады. Тәлімгер ретінде мектепте жұмыс істеген жылдар ішінде мен ұстаздық қызметін алғаш бастаған педагогтермен жұмыс істеудің белгілі бір алгоритмін жасадым. Тәлімгерліктің бастапқы кезеңінде жас маманға өз бетінше оқу үшін ағымдағы оқу жылына арналған оқу бағдарламалары мен әдістемелік нұсқау хатпен танысуды ұсынамын. Аталған құжаттармен танысуда оқу мақсаттары мен білім алушылардың пәндік дағдыларын дамытуға қойылатын талаптарға назар аударуды ескертемін. Осыдан кейін жас маманмен бірге ұзақ мерзімді және орта мерзімді жоспарларды дайындауды бастаймыз. Бұл тапсырманың орындаудың ең жақсы нұсқасы - оны жас маманның өз бетінше жасауы, бірақ тәлімгердің тарапынан бақылау және көмек берілуі қажет. Бұл жұмыс қысқа мерзімде, яғни 31 тамызға дейін аяқталуы тиіс. Ұзақ мерзімді және орта мерзімді жоспарлау жасалғаннан кейін біз қысқа мерзімді жоспарлауға көшеміз.

Қысқа мерзімді жоспарлауды тиімді жүзеге асыру үшін мақсат қоюға ерекше мән беремін. Ол үшін SMART технологиясын қарастырамыз, оның ерекшеліктері мен негізгі сипаттамаларын зерттей отырып, оқу бағдарламасы бойынша сабақ мақсаты мен оқу мақсатының байланысына назар аударамыз. Сабақтың құрылымын, іс-әрекетті ретімен өзгертудің маңыздылығын, білім алушылардың жас ерекшеліктеріне сәйкестігін талқылап, сабақта жұмыс істеудің әдіс-тәсілдерін таңдаймыз. Сабақта бағалау формалары мен кері байланыстың маңыздылығын ескеру міндетті.

Мектептің бірінші аптасында оқыту әдістемесін түзету мақсатында күніне кемінде 1 сабаққа қатысамын. Содан кейін мен толық рефлексиялық талдаумен, содан кейін қажет болған жағдайда, апта сайын 1 тоқсан бойы сабаққа қатысамын. Мен сабағыма жас маманды шақырамын. Сабақтан кейін міндетті түрде өзіндік талдау жүргіземін. Бұл әдіс жаңадан бастаған мұғалімге тәлімгер сабағының жақсы және мүмкін кемшіліктерін көруге мүмкіндік береді. Және, әрине, бұл өз сабағыңның өзіндік талдауы мен өзіндік рефлексиясын жүргізуді үйренуге ықпал етеді. Кәсіби тәжірибедегі қиындықтарды анықтап, алдағы жұмыста олардың алдын алу шараларын қолдану маңызды.

Мұғалім жұмысындағы маңызды кезең – қалыптастырушы және жиынтық бағалау тапсырмаларын құра білу. Сондықтан келесі қадам бөлім мен тоқсан бойынша жиынтық бағалау тапсырмаларын құрастыру ережелерін қарастыру, сонымен қатар дескрипторлар мен жұмысты бағалау схемасын құрастыру болып табылады.

Жас ұстаздың шығармашылық әлеуетін ашу мақсатында тоқсан сайын бірлесе отырып сабақ жоспарын жасап, мұғалім ашық сабақтар өткізіп отырады.

Жас маманды дамытуға, кәсіби шеберлігін арттыруға, кәсіби және шығармашылық ойлауын дамытуға қолайлы жағдай жасау, олимпиадалар мен пәндік олимпиадаларға қатысу ұйымдастырылады.

Мен тәлімгердің бойында жас маманды ынталандыру үшін ең алдымен көшбасшы болуы керек деп есептеймін. Жұмыс тәжірибесі мен жоғары шеберлік әрине маңызды. Сонымен қатар, тәлімгердің өзін-өзі үздіксіз дамытып отыруы және нәтижеге жауапкершілікпен қарауы өте маңызды. Тәлімгер ең алдымен өзі белсенді, көшбасшы, жауапкершілігі мол, нағыз өз ісінің шебер маманы болса, сонда ғана бірлескен күш-жігер арқылы табысты нәтижеге қол жеткізіледі.

Жас мамандарды қолдаудың қалыптасқан жүйесінің тиімділігінің басты көрсеткіші – жұмысқа келген жас мамандардың мектепте ұзақ жылдар бойы жұмыс істеп, жоғары білікті ұстаз болып өсіп-өнуі. Жаңадан бастаған педагогтармен жұмыс істеген жылдар ішінде жас мамандармен жұмыс жасау жүйесі құрылса, жұмыстың әртүрлі формалары қолданылса, жас педагогтердің тұлғалық және кәсіби даму процесі нәтижелі болады деген қорытындыға келдім.

Келесі Астана қаласы Ыбырай Алтынсарин атындағы BINOM SCHOOL мектеп-лицейінің табысты кейсі ұсынылған. Осы кейсте мектепте тәлімгерлікті ұйымдастырудың озық іс-тәжірибесі сипатталған. Мектептің жас педагогтердің кәсіби қолдау, өзіне деген сенімділігін арттыру және мектепте сәтті бейімделенуіне жағдай жасау мақсатында іске асырылған жобалары берілген.

Кейс № 2

Бүгінгі таңда Астана қаласының Ыбырай Алтынсарин атындағы BINOM SCHOOL мектеп-лицейінде барлығы 231 мұғалім жұмыс жасайды. Оның ішінде

118 мұғалім педагогикалық жұмыс өтілі 5 жылға дейін жас мамандар құрамы кіреді. Жас педагогтерге бейімдеу және оларды қолдау Ыбырай Алтынсарин атындағы BINOM SCHOOL мектеп-лицейінің даму жоспарының негізгі бағыттарының бірі болып табылады. Жас педагогтарға жұмыстың алғашқы жылдарында қолдау көрсету үшін тәлімгер бекітіледі. Мектебімізде тәлімгерлікті ұйымдастыру «Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидаларын және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығына сәйкес жүргізіледі. Тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтердің кандидатурасы педагогикалық кеңестің отырысында қарастырылып және жас педагог жұмысқа қабылданған күннен бастап бес жұмыс күнінен кешіктірілмей мектеп басшысының бұйрығымен бекітіледі. Бір педагогке бір тәлімгер бекітіледі.

Тәлімгерлік жоспар «Мектепке дейінгі тәрбие және оқыту, орта, арнаулы, қосымша, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтері жүргізу үшін міндетті құжаттардың тізбесін және олардың нысандарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 6 сәуірдегі № 130 бұйрығына сәйкес әзірленеді. Бұл жоспарда жас маман мен тәлімгерлікті іске асыратын педагог туралы мәлімет, жұмыстың мақсаты мен міндеттері, жұмыстың негізгі бағыттары, жүзеге асырылатын іс-шаралар жазылады. Мектебіміздегі тәлімгер мен жас маманның бірлескен жұмысы келесі бағыттарда құрылады:

1. Сауалнама жүргізу (жеке қажеттіліктерін анықтау бойынша диагностика жүргізу);
2. Нормативтік-құқықтық құжаттармен танысу;
3. КТП жоспары мен ҚМЖ құруға әдістемелік көмек көрсету;
4. Kundelik.kz платформаларымен жұмыс жасауды үйрету;
5. Шебер сабағына тәлімгер сабағын ұйымдастыру;
6. Өзара сабақтарға қатысу жұмыстарын ұйымдастыру;
7. Мектепшілік жұмыстарына қатыстыру;
8. Әріптестерінің ашық сабақтарына қатыстыру;
9. Диалог алаңы ұйымдастыруу

Ыбырай Алтынсарин атындағы BINOM SCHOOL мектеп-лицейінде жас мамандарды дамуына үлкен қолдау көрсетеді. Тәлімгерлерге жұмыс істеу үшін ең жақсы әдістерді, құралдарды және материалдарды таңдау қажет. Мұны орындау үшін алдымен базалық оқу материалдарын, біліктілік дағдыларын дамыту, инновациялық технологияларды, оқу материалдарына қарау керек.

1. Орындауға арналған оқу жоспарын бекіту
2. Дамыту әдістерін таңдау.

Мектебімізде жас педагогтерді дамыту және ынталандыру мақсатында өткізілетін жобалар:

- The best Teacher (тәжірибелік орта жасау мақсатында жас мұғалімдерді дамыту)

- Педагогикалық тур (жас мұғалімдер мен тәжірибелі ұстаздардың арасында өзара сабақтармен тәжірибе алмасу)
- Binom Leaders (болашақ көшбасшыларды дайындау)
- Алтынсарин Talks
- Жастар алаңы
- Идеялар алаңы
- Еріктілер клубы

Осы жобаларды іске асыру арқылы мектеп ішіндегі климатты жақсартуға және жас педагогтерді мотивациялауға мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, мектептегі тәлімгерлердің жұмысының тиімділігін бағалау өте маңызды. Бұл процес зерттеу және мониторинг жасап пайдалану арқылы орындалуы мүмкін. Бағалау процесі деңгейлі болуы мүмкін:

1. Қолдаушылар: Бағалау жұмысын жүргізу үшін әлеуметтік жұмыс, педагогикалық стандарттар және басқа құқықтық талаптарға сай жұмыс орындайды.

2. Жаңарту жүйесі: Тәлімгерлердің оқу жұмысының тиімділігін бағалау үшін маңызды құралдарды игеру. Мысалы: Презентация жасау, дизайнға назар аудару, технологияларды игеру.

3. Қызығушылық арқылы бағалау: Тәлімгерлердің жұмысының тиімділігін бағалау үшін жауапты ыңтымақтастық жолмен өзара талқылау қажет. Мектеп директоры немесе орынбасары арқылы жүзеге асырылады.

4. Мониторинг: Тәлімгерлердің оқу жұмысының тиімділігін мониторинг маңызды процесс. Тиімді көмек көрсету арқылы кері байланыс алу. Әрбір жүргізілген жоспар бойынша саралау қажет.

Үздіксіз білім берудегі қажеттіліктерін қамтамасыз ету қажет. Әр маман өз білімін шыңдау үшін үнемі ізденісте болу керек, сондықтан әр жас маманның тәжірибе жинақтау үшін арнайы өз портфолиосы және жас мамандар үнемі тәжірибесі мол ұстаздармен тығыз байланыста болу керек. Тағлымды тәлімгер -жас маманмен бірлесе отырып жаңа жобалар мен педагогикалық шеберліктерін қалыптастыруға мүмкіндіктер жасау.

Келесі Павлодар облысының әдістемелік орталығының табысты кейсі ұсынылған. Бұл кейсте облыстың жас педагогтерін қолдауға және дамытуға бағытталған әдістемелік орталық жұмысының табысты тәжірибесі сипатталған. Облыстың кадрлық әлеуетін дамыту және жас педагогтерге атаулы көмек көрсету үшін жүйелі және мақсатты жұмыстың үлгісі ұсынылған.

ЖАС ПЕДАГОГ МЕКТЕБІ

2023 жылдың қыркүйегіне Павлодар облысында **3 жылға** дейін жұмыс өтілі бар **974** жас педагог бар. Олардың ішінде **бір жылға** дейін **320** педагог бар, еңбек өтілі 1 жыл – **273**, **2 жыл** өтілі **255** педагог, **3 жыл** - **126** педагог. Жоғары білімі - **726** педагог, арнаулы орта-**51** педагог бар.

Бірнеше жылдар бойы жас педагогтермен жұмыс жүйесін жетілдіру үшін Білім беруді дамытудың инновациялық орталығы «Жас педагог мектебі» курсын іске асыруда.

Жұмыс мақсаты:

1. Жас мамандарға теориялық білімді жетілдіру және педагогикалық өсуді арттыру мәселелерінде практикалық көмек көрсету.
2. Жас мамандарға шығармашылық қызметтің жеке стилін кәсіби бейімдеуде, қалыптастыруда және жетілдіруде әдістемелік көмек көрсету.
3. Әдістемелік сүйемелдеу арқылы жеке және кәсіби өсу үшін жас педагогтердің үнемі өзін-өзі дамыту және өзін-өзі жетілдіру қажеттілігін қалыптастыру.

Жас педагог мектебінің жұмыс құрылымы



Жас педагог мектебі шеңберінде жоспарға сәйкес Білім беруді дамытудың инновациялық орталығы жас педагогтерге педагогикалық үдерістің барлық субъектілерімен тиімді өзара іс-қимылды ұйымдастыруда, кәсіби құзыреттілікті қалыптастыруда атаулы көмек көрсетеді, жұмыстың тәжірибеге бағдарланған құрамдас бөлігіне бағытталған іс-шаралар, тәлімгерлермен жұмыс ұйымдастырылады. Тәлімгерлер-жас мұғалімдерге олардың кәсіби қалыптасуына көмектесу үшін кәсіби шеберліктің жоғары деңгейін көрсететін педагогтер.

Бағыттар бойынша келесі сұрақтар қамтылды:

Жас педагогтермен жұмысты ұйымдастыру жөніндегі нормативтік-құқықтық құжаттама; тәлімгерлік туралы Ереже; жас педагогтермен жұмыс жоспары. Жас маманның өзін-өзі тәрбиелеудің перспективалық жеке жоспары. Жас педагогтің портфолиосы. Мониторинг, педагогикалық диагностика. Жас мұғалімдер туралы мәліметтер базасы.

Социометриялық зерттеулердің материалдары: «Бастаушы педагог жұмысындағы қиындықтарды зерттеу; жас педагогке арналған сауалнама; олардың тәлімгерлерінің «Тұлғаның педагогикалық қызметке дайындығы мен бейімделуін бағалау» сауалнамасы.

Жас педагог мектебінің жұмыс курсы үшін **тақырыптық сабақтар** өткізілді: «Өзін-өзі тәрбиелеу мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін арттыру құралы ретінде»; «Білім алушылардың оқу жетістіктерін критериалды бағалау жүйесі»; «Инновациялық технологияларды білім алушылардың оқу қызметін жандандыру құралы ретінде пайдалану»; «Оқытудың белсенді әдістері»; Рефлексия сабақ кезеңі ретінде: түрлері, әдістері, мысалдары; «Қашықтықтан оқыту режимінде оқу сабағының әдістемелік негіздері»; «Тәлімгерлік жас педагогтермен жұмыс істеудің тиімді түрі ретінде»; «Формативті бағалауды ұйымдастыру және жүргізу»; «Кері байланыс білім беру үдерісіне әсер етудің тиімді құралы ретінде»; Тренинг-интенсив «Тиімді презентация және шешендік шеберлік дағдылары»; «Сабаққа қойылатын заманауи талаптар» семинар-тренинг: «Эмоционалды интеллект-XXI ғасырдың дағдылары» семинар-практикум: «Өзін-өзі тәрбиелеу кәсіби өсудің шарты ретінде».

2021 жылдан бастап «Жас ұстаз: табысқа апарар жол» атты жас педагогтер форумы өткізіліп келеді. Осы форум аясында жыл сайын конкурс өткізіледі: 2021 жылы «XXI ғасыр мұғалімі» эссе, 2022 жылы «Менің алғашқы сабағым» конкурсы, 2023 жылы «Менің білім берудегі инновациям» өзін-өзі таныстыру.

Жас педагогтер тренингтерге қатысады, мотивациялық дәрістер тыңдайды және тәжірибе алмасады. Бұл іс-шара қазіргі мәселелер мен перспективаларды белсенді талқылауға арналған алаңға айналды, жас педагогтерге өзін-өзі жүзеге асыруға, жаңа идеяларды іздеуге және іске асыруға бірегей мүмкіндіктер берді.

2022 жылдан бастап педагог-тәлімгер мен жас педагогтің командалық жұмыс мәдениетін қалыптастыруға бағытталған және жас педагогтердің өзін-өзі жүзеге асыруына және тәжірибелі тәлімгерлердің көмегімен практикалық қызметте қажетті дағдыларды қалыптастыруға ықпал ететін ынтымақтастық технологиясының жарқын мысалы болып табылатын «Педагогикалық дуэт» облыстық конкурсы өткізіледі.

Білім беруді дамытудың инновациялық орталығы өткізетін барлық іс-шараларда халықаралық конференцияларда, форумдарда әрдайым жас педагогтерге арналған алаң мен секция болады. «Ауыл мектебінің шындығы: мәселелері және шешу жолдары» халықаралық ғылыми-практикалық конференциясы, «Жас мұғалім - жаңа буын» №4 тақырыптық алаңы; «Білім беруді дамытудың жаңа векторы: стратегиялар мен перспективалар» республикалық ғылыми-практикалық конференциясы, №4 «Жас педагогтердің «Өсу нүктесі «тәлімгерліктен кәсіби биіктерге дейін» секциясы. Жас педагогтерге жетекшілік ететін әдіскерлер «Жаратылыстану сауаттылығы бойынша функционалдық сауаттылықты қалыптастыру», «Математикалық сауаттылық бойынша функционалдық сауаттылықты қалыптастыру», «Оқу сауаттылығын дамыту», «Тіл пәндерінде функционалдық сауаттылықты қалыптастыру» бағыттары бойынша іс-шаралар өткізеді.

Облыстық және республикалық конкурстардың жүлдегерлері, бас жүлде иегерлері теледидарға, радиохабарларға шақырылды. Педагогтер жұмыс

тәжірибесімен бөлісті, тікелей эфирде сұхбат берді, күтпеген сұрақтарға жауап берді.

Облыстың жас педагогтері «Дарынды балаларға – талантты мұғалім», «Жақсы мектепке жаңашыл ұстаз» республикалық конкурстарына белсенді қатысып, жүлделі орындарға ие болуда.

Жас педагогтердің педагогикалық достастығы, облыстың жас педагогтер Қауымдастығы, жас педагогтердің тәлімгерлер Қауымдастығы жұмыс істейді.

«Мұғалім – тәлімгер – әдіскер» кері байланысын ұйымдастыру бойынша жүйелі мақсатты жұмыс тәжірибе және пікір алмасуға мүмкіндік береді, өзекті кәсіби сұрақтарға жауап табады.

Біздің басты мақсатымыз – жас мұғалімдерді олардың кәсіби дамуы үшін әдістемелік және практикалық көмек көрсету, табысқа жетуге көмектесу, өздерін жүзеге асыра алатын кеңістік құру үшін біріктіру.

Білім беруді дамытудың инновациялық орталығы 2024 жылы тәлімгерлердің жұмысы бойынша әдістемелік сүйемелдеу бойынша «Өсу нүктесі» жобасын іске қосады. Ұсынымдар әзірленетін болады: педагог-тәлімгерлер қызметінің кезеңдерінің технологиялық картасы; оқу сабағын рефлексивті талдау; қазіргі сабақтың құрылымдық талдауы; «Зейінді ұстаудың тиімді тәсілдері», «Сабақта тәртіпті сақтау тәсілдері» педагогикалық тренингтері, «Жас педагогтің қажеттіліктерін анықтау» сауалнамасы.

Тәлімгерлік жас маманның қалыптасуын қамтамасыз ететін педагогикалық технологиялардың бірі болып табылады. Сонымен қатар тәжірибесі аз ұстаздан білікті ұстазға айналдыруды қамтамасыз ететін кадрлық технология болып табылады. Қазіргі заманғы отандық және шетелдік педагогикада тәлімгерлік «өмір бойы білім беру» жаңа білім беру парадигмасын жүзеге асыру үшін үздіксіз білім беру жүйесінің бөлігі ретінде қарастырылады.

Алайда, осы мәселе бойынша отандық ғылыми жұмыстардың жеткіліксіздігін атап өту қажет. А. Кайкенованың пікірінше, жас мамандар алғашқы жылдары әр түрлі қиындықтар мен кедергілерге тап болады: ұжымға бейімделудегі қиындықтар, сабақты жоспарлау, білім алушылардың қызығушылығын ояту, жаңа педагогикалық әдіс-тәсілдерді қолдану, шешен сөйлеу және педагогикалық мәселелерді шеше білу.

А. Кайкенованың теориясына сәйкес тәлімгерлік 3 кезеңде жүзеге асырылады (6-сурет).

6-сурет. А. Кайкенованың теориясы бойынша тәлімгерлік кезеңдері



Д. Спаркс өзінің «Мұғалімдер мен мектеп директорларының тиімді кәсіби дамуы» атты кітабында педагогтердің кәсіби даму жүйесінің элементтерін толық сипаттайтын үш кейсті келтіреді. Олар мыналарды қамтиды:

- Сабақты бірлесіп жоспарлау және талқылау;
- Сабаққа қатысу;
- Сабақтан тыс, түскі үзіліс кезінде және т. б. кезде кәсіби тақырыптардағы әңгімелер;
- Тиімді оқыту стратегияларын ұжымдық талқылау (семинарлар);
- Белгілі бір педагогикалық проблеманы зерттеу бойынша педагогтердің топтарын құру;
- Пән бойынша күрделі тақырыптарды талқылау үшін педагогтердің пәндік бірлестіктері (топтары) құру;
- Ғылыми әдебиеттерді оқу және бірлесіп талқылау;
- Дидактикалық материалдарды, оқу құралдарын және т. б. дайындау;
- Ғылыми-педагогикалық журналдарда мақалалар жариялау;
- Тәлімгерлік жүйесі;
- Педагогтерге арналған кәсіби коучинг жүйесі;
- Басқа мектептерге бірге бару;

– Сыртқы семинарларға, конференцияларға, біліктілікті арттыру курстарына қатысу;

– Білім беру саласындағы магистрлік бағдарламалар бойынша педагогтерді оқыту;

– Педагог-білім алушы кураторлық жүйесі;

– Қолданылатын педагогикалық әдістер мен технологиялардың тиімділігін анықтау мақсатында білім алушылардың жұмыстарын, сөз сөйлеуін және оқу нәтижелерін ұсынудың өзге де нысандарын бірлесіп бағалау;

– Мұғалімдерге арналған кәсіби жазғы мектептер;

– Кәсіби қоғамдастықтардың жұмысына қатысу;

– Ата-аналар үшін әртүрлі білім беру мәселелері бойынша сабақтар өткізу;

Тәлімгер жас педагогтердің мансабының бастапқы кезеңдерінде қажетті қолдау мен басшылықты қамтамасыз ете отырып, олардың кәсіби дамуында шешуші рөл атқарады.

Жақсы тәлімгер болу үшін бірнеше кеңестер берілген:

– Тәлімгер жас педагогке өзінің күшті және әлсіз жақтарын білуге және даму векторларын анықтауға көмектеседі;

– Тәлімгер жас педагог үшін барлық жағынан үлгі болып табылады;

– Тәлімгерлік қатынастар сенім, өзара қолдау және ашық диалог жағдайында қалыптасады;

– Тәлімгер жас педагогті қол жетімді мақсаттарға бағыттайды, бірақ онымен ұзақ мерзімді мақсаттарды талқылайды;

– Тәлімгер жас педагогтің мақсаттарына қол жеткізуге көмектеседі және тәуекелдер мен қауіп-қатерлерді көрсетеді;

– Тәлімгер жас педагогтің жеке көзқарасының дамуын ынталандырады;

– Тәлімгер жас педагогке білімін арттыруға, кәсіби дағдылар мен құзыреттерді дамытуға көмектеседі;

– Тәлімгер мүмкіндігінше жас педагогке жеке және психологиялық қолдау көрсетеді, ынталандырады және жігерлендіреді;

– Тәлімгер өзара келісімді орындайды және жеке мәліметтерін басқа тарапқа жарияламайды.

3. ТӘЛІМГЕРЛІКТІ ҰЙЫМДАСТЫРУ БОЙЫНША ӘДІСТЕМЕЛІК ҰСЫНЫМДАР

Еліміздің орта білім беру ұйымдарында 5 мыңнан астам жас педагог жұмыс істейді. Көптеген зерттеулер жас педагогтердің мектепте ұзағырақ тұрақтауына тәлімгерлік бағдарламалардың оң әсер ететінін көрсетті. Сонымен қатар, тәлімгерлік бағдарламалары жас педагог пен тәжірибелері педагогтерді кәсіби шаршаудан сақтайды.

Қазақстанда білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті ұйымдастыру тәртібі «Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидаларын және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды бекіту туралы» ҚР БҒМ 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығымен реттеледі. Тәлімгерлік – бұл мектептегі күрделі және маңызды жұмыстардың бірі. Тәлімгерліктің негізгі міндеттерінің бірі жұмысқа алғаш келген педагогтердің табысты бейімделуін шешуге бағытталған. Жас педагогке практикалық дағдыларды игеруге және олардың кәсіби деңгейін арттыруға жәрдемдесу. Тәлімгер бір жылға арналған жұмыс жоспарын жас педагогтің қажеттіліктері мен сұраныстарына сәйкес әзірлейді. Жаңа ұжымға қосылуға көмектеседі, мектептің барлық аспектілері мен ерекшеліктерімен таныстырады.

Академиялық зерттеулерге сәйкес, сапалы әзірленген тәлімгерлік бағдарламалары жас педагогтердің ұжыммен қарым-қатынасын жақсартуға, өзіне деген сенімділігін арттыруға және кәсіби дағдыларын дамытуға көмектеседі (Дарлинг-Хаммонд, 2003). Бірақта, сапасыз дайындалған тәлімгерлерлік бағдарламасы немесе жұмысына бейтарап қарау керісінше әсер етуі мүмкін (Винн және басқалар., 2007). Сол себептен тәлімгердің бойынан жауапкершілік, білімді мен ізденімпаз, көшбасшылық сияқты қасиеттердің болуы маңызды.

АҚШ-тағы «Жаңа оқыту орталығы» көмегімен жүргізілген тағы бір зерттеу тәлімгерлерді арнайы оқыту қажеттілігін дәлелдейді. Барлығы 46 «тәлімгер – жас педагог» жұбының ішінде 23 тәлімгер оқу курстарынан өтті, ал 23-і арнайы дайындықтан өткен жоқ. Нәтижелер дайындалған тәлімгерлердің жақсы қарым-қатынас дағдыларын көрсететінін және жас педагогтермен өз тәжірибелерімен бөлісуге бейім екенін көрсетті. Тәлімгерлер сонымен қатар нұсқауларды жақсырақ орындады және арнайы оқытуға қатыспағандарға қарағанда мұндай тәлімгерлермен бірге жұмыс жасау жоғары нәтиже көрсетті (Island-Barak L.).

Бұл бөлімде тәлімгерлікті сапалы жүзеге асыруға арналған ұсыныстар мен тәлімгерлерге практикалық кеңестер берілген. Тәлімгерлерге арналған материалдар әзірленді: жас педагогтердің кәсіби қиындықтары мен сұраныстарын анықтауға арналған анкеталар, сұхбат сұрақтары, апталық және жылдық CHECK-LIST, жас педагогтерге арналған үздік кітаптар тізімі, сабақты және сабақтан тыс іс-шараларды бағалау парақтары т.б.

Диагностика әдістері

Бірінші кезеңде тәлімгер жас педагогтің кәсіби дайындық деңгейін анықтайды. Кейін бірінші кезеңнің қорытындысы бойынша жас педагогтың дайындық деңгейі мен жеке қажеттіліктерін анықтау бойынша диагностика жүргізеді.

Жас педагогтің дайындық деңгейі мен жеке қажеттіліктерін диагностикалау кезінде жаңадан келген педагогтердің **кәсіби дағдылары мен құзыреттері бағаланады және талданады**. Тәлімгердің басты мақсаты жас педагогтардың күшті және әлсіз жақтарын, олардың кәсіби даму мен қолдау қажеттіліктерін анықтау.

Диагностика барысында жас педагогтің өз сабағын жоспарлау, білім алушылардың білімін бағалау, ата-ана мен білім алушылармен қарым-қатынас орнату, педагогтің өз жұмысын талдай білуі, сондай-ақ сыныпты басқару, оқыту әдістерін таңдау, құжаттарды толтыру, сыныптан тыс іс-шараларды ұйымдастыру жас педагогтің мұғалімнің кәсіби дамуындағы нақты қажеттіліктер т.б. бағыттарда ақпараттар алу маңызды. Бұл ақпарат тәлімгерге бір оқу жылына арналған неғұрлым бейімделген және тиімді тәлімгерлік жұмыс жоспарын құруға көмектеседі. Жалпы, жас педагогтердің кәсіби деңгейі мен қажеттіліктерін диагностикалау олардың мамандыққа сәтті бейімделуіне және білікті маман ретінде дамуына көмектеседі, бұл өз кезегінде мектептегі білім сапасын арттыруға ықпал етеді.

Жас педагогтің дайындық деңгейі мен жеке қажеттіліктерін анықтау үшін әңгімелесу, сұхбат, сауалнама, бақылау, тестілеу және т.б. сияқты әдістерді қолдану ұсынылады (12-сурет).

12-кесте. Педагогикалық диагностика әдістері

Әңгімелесу	Белгілі қызмет түрі бойынша немесе таңдалған мамандық иегерінің білімділігі мен дайындығын анықтау мақсатымен арнайы ұйымдастырылған сұхбат
Интервью	Зерттеушінің алдына қойған мақсаты мен міндетіне сәйкес зерттеуші мен респондент арасындағы тікелей әлеуметтік-психологиялық өзара қарым-қатынаста қолданылатын сауал жүргізудің негізгі бір түрі. Интервью сауалнама жүргізуден айырмашылығы мұнда бланкі толтырады, интервью жүргізу мен респонденттің қатынас құралы және мәліметті тіркеу әр алуан (телефон, магнитофон, теледидар т.б.) болады.

Сауалнама	Педагогикалық зерттеу әдісі, арнайы жасалған сауалнамалар (сауалнамалар) көмегімен алғашқы ақпарат жинау әдісі. Сұрақтар ашық (еркін жауап беріледі) және жабық (жауап сауалнамада ұсынылған бірнеше мәлімдемелерді таңдаудан тұрады), сонымен қатар объективті (білім, жас және т. б. туралы) және субъективті (өмір сүру жағдайларына немесе белгілі бір оқиғалар мен тұлғаларға қатысты) болады
Тестілеу	Белгілі бір мәндер шкаласы бар стандартталған сұрақтар мен тестілерді қолдана отырып, жеке тұлғаның дамуының өзекті деңгейін, қажетті білімді, дағдыларды, жеке сипаттамаларды, жеке ерекшеліктер мен қабілеттерді игеру дәрежесін анықтауға мүмкіндік беретін жеке тұлғаның әртүрлі жақтарын диагностикалау әдісі
Бақылау	Ғылыми зерттеу әдісі, әртүрлі табиғи жағдайларда адамның мінез-құлқы мен іс-әрекеті туралы мәліметтерді мақсатты түрде жинау

Дереккөз: <https://sozdikqor.kz/>

Ақпарат алудың ең көп таралған әдісі – **сауалнама**. Қажетті ақпараттарды алу үшін ең бірінші кезекте сауалнама сапалы құрастырылуы керек. Сауалнаманың көлемі (сұрақтар саны) өте көп немесе керісінше өте азда болмауы шарт. Тәжірибе көрсеткендей, адамдар кем дегенде 5 сұрақ немесе барлығы 15 сұрақтан аспайтын сауалнамаға шынайы жауап береді екен. Сапалы сауалнаманың екінші құпиясы – сұрақтардың дұрыс орналасуы. Сауалнама басында жеңіл сұрақтар, ортасында қиын сұрақтарды қалдырып, соңында қайтадан жеңіл сұрақтармен аяқтаған сауалнаманы толтырушыға психологиялық тұрғыдан жеңіл болады. Осылайша, сауалнаманың дұрыс әдісін қолдана отырып, сіз берілген сұрақтар арқылы барынша шынайы ақпарат алуға мүмкіндік береді.

БІ. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясында еліміздің тәжірибелі педагогтері мен әдіскерлерінен құралған жұмыс тобы тәлімгерлерге жас педагогтің қажеттіліктері мен кәсіби қиындықтарын анықтау үшін бірнеше сауалнамалардың үлгісін әзірледі.

Бірінші сауалнамада тәлімгер бір оқу жылына жас педагогпен өткізетін жұмыстың бағыттары мен оның мазмұнын анықтау үшін жүргізеді. Бұл сауалнаманы оқу жылының басында (тамыз-қыркүйек) өткізеді. Диагностика

барысында тәлімгер жас педагогтің ұстаздық қызметінің басында кәсіби қиындықтарын анықтайды (3-қосымша).

Екінші сауалнаманы тәлімгерлік жоспарды ұйымдастырудың аралық кезеңінде (желтоқсан-қаңтар) жүргізу ұсынылады (4-қосымша). Бұл тәлімгерге жас педагогпен жұмыс барысында анықталған проблемаларды шешуге және жұмыстың әрі қарайғы бағытын анықтап, тәлімгерлік жоспарына толықтырулар енгізу мақсатында жүргізіледі.

Сауалнаманың үшінші түрін тәлімгерлік бағдарламасының аяқталу кезеңінде жүргізу ұсынылады (сәуір-мамыр). Бұл сауалнама тәлімгер бағдарламасының қаншалықты сапалы жүргізілгендігі, жас педагогтің тәлімгерлік бағдарламасынан күткен нәтижелері қаншалықты іске асқандығын бағалау үшін өткізіледі. Бұл сауалнаманы өткізу мектеп басшысының орынбасарына ұсынылады (5-қосымша).

Практикада адамның жеке қасиеттерін диагностикалауға арналған тағы бір кең таралған құрал – бұл **SWOT талдау**. Бұл аналитикалық құрал қолданудың қарапайымдылығымен ерекшеленеді. SWOT аббревиатурасы төрт сөзден тұрады: **Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats**. Қазақ тіліне аударғанда: күшті жақтары, әлсіз жақтары, мүмкіндіктері мен қауіптері. Термин бастапқыда тек экономика саласында қолданылған, бірақ сонымен бірге барлық аталған сөздер адамның жеке қасиеттерін анықтауға өте ыңғайлы.

Күшті жақтары (Strengths):

– Кәсіби шеберлігі, жеке қасиеттері, тәжірибесі мен білімі сияқты жас педагогтердің қандай күшті жақтары бар екендігін анықтаңыз.

– Бұл күшті жақтардың қайсысы білім алушылармен жұмыс істеуде пайдалы болуы мүмкін және оны қалай пайдалана алатынын бағалаңыз.

Әлсіз жақтары (Weaknesses):

– Жас педагогтердің тәжірибенің, дағдылардың жетіспеушілігі немесе білімнің жеткіліксіздігі сияқты әлсіз жақтарын анықтаңыз.

– Қандай оқу бағдарламалары немесе қосымша іс-әрекеттер әлсіз жақтарын жоюға және олардың біліктілігін арттыруға көмектесетінін қарастырыңыз.

Мүмкіндік (Opportunities):

– Тренингтерге, семинарларға, біліктілікті арттыру курстарына және т. б. қатысу сияқты жас педагогтардың кәсіби өсуі мен дамуы үшін мүмкіндіктерді зерттеңіз.

– Жаңа оқу әдістерін құру, білім беру процесіне инновациялар енгізу және әріптестермен ынтымақтастық мүмкіндіктерін қарастырыңыз.

Қауіп-қатерлер (Threats):

– Оқу бағдарламаларының өзгеруі, әлеуметтік-мәдени өзгерістер және басқа факторлар сияқты жас педагогтердің кәсіби дамуына әсер етуі мүмкін қауіптерді анықтаңыз.

– Қауіптерді азайту және өзгерістерге бейімделу үшін қандай қадамдар жасалуы мүмкін екенін қарастырыңыз.

SWOT талдауды толтыру үшін ашық сұрақтар қойып, барынша толық жауаптар беру ұсынылады. Төмендігі суретте SWOT талдау жүргізу кезінде жас педагогке қойылатын сұрақтардың үлгілері берілген (2-сурет). Бұл сұрақтар тек ұсыныс ретінде берілген, сұрақтарды құрастыруда стандарт жоқ.

7-сурет. SWOT талдау

КҮШТІ ЖАҚТАРЫ <ul style="list-style-type: none">– Жұмысыңызда нені жақсы орындай аласыз?– Қандай кәсіби жетістіктеріңізбен бар?– Қандай жеке қасиеттер сіздің жұмысыңызды жақсы орындауға мүмкіндік береді?– Сізде қандай жеке ресурстар бар?	ӘЛСІЗ ЖАҚТАРЫ <ul style="list-style-type: none">– Сіз үшін қанағаттанарлықсыз нәтиженің себебін неден көресіз?– Жұмыста әдетте қандай тапсырмаларды орындаудан аулақ боласыз?– Жақсы нәтиже көрсету үшін сізге қандай дағдылар жетіспейді?– Жақсы нәтижеге жетуге кедергі болатын қандай жағымсыз қасиеттеріңіз бар?
МҮМКІНДІКТЕР <ul style="list-style-type: none">– Сізді қызықтыратын кәсіби өсу бағыттары бойынша курстар, вебинарлар, тренингтер бар ма?– Сіздің дамуыңыз үшін сыртқы ортада қандай мүмкіндіктер бар?– Сіз кәсіби ортада байланыстарыңыз бар ма?	ҚАУІП-ҚАТЕРЛЕР <ul style="list-style-type: none">– Кәсіби қызметіңізде қандай сыртқы кедергілерге кезігесіз?– Кәсіби мақсаттарыңызды жүзеге асыру кезінде қандай сыртқы қиындықтарға тап болуыңыз мүмкін?– Сіздің әлсіз жақтарыңыз жақсы нәтижеге жетуге кедергі келтіре ме?

Сұрақтарға жауаптарды алғаннан кейін матрицаның әр квадрантына қорытынды жазу керек (11-қосымша). Осы мәліметтер негізінде тәлімгерлік жоспары жасалады. Іс-қимыл жоспарын құру кезінде матрицада жазылған бөлімдердің барлық ықтимал комбинацияларын қарастырып, оларды ескеру ұсынылады.



Педагогикалық диагностика әдістерін таңдауға арналған ұсыныстар:

- Диагностиканың мақсатын анықтаңыз. Мақсаттар жас педагогтің кәсіби дайындық деңгейін бағалауды, жеке қажеттіліктерін анықтауды және басқа аспектілерді қамтуы керек
- Кәсіби және жеке қажеттіліктерді толық түсіну үшін әртүрлі әдістерді, соның ішінде дәстүрлі және инновациялық әдістерді қолдану
- Таңдалған педагогикалық әдістердің сенімді және валидті екендігіне көз жеткізіңіз
- Әдістерді таңдауда этикалық мәселелерге назар аударыңыз
- Педагогикалық нәтижелер негізінде қорытынды жасау және шешім қабылдау үшін деректерді талдау және интерпретациялау жоспарын ұсыныңыз

ТӘЛІМГЕРЛІК ЖОСПАРЫН ӘЗІРЛЕУ

Диагностикадан кейін тәлімгер жас педагогтің кәсіби қиындықтарын анықтау үшін барлық жиналған деректерді талдайды және қорытынды жасайды. Алынған мәліметтер негізінде тәлімгерлік жоспарын әзірлейді. Бұл жоспар «Мектепке дейінгі тәрбие және оқыту, орта, арнаулы, қосымша, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтері жүргізу үшін міндетті құжаттардың тізбесін және олардың нысандарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 6 сәуірдегі № 130 бұйрығына сәйкес әзірленеді (8-сурет).

Тәлімгерлік жоспары тәлімгер мен жас маман туралы ақпарат, жұмыстың мақсаты мен міндеттері, жұмыстың негізгі бағыттары, ліктің нысандары мен түрлерін, тәлімгерлік қызметке қатысушыларды, жас педагогтің анықталған кәсіби қиындықтарын жоюға, оның күшті жақтарын қолдауға бағытталған іс-шаралар көрсетілген.

8-сурет. Тәлімгерлік жоспарының нысаны

Тәлімгерлік жоспары

_____ оқу жылы

Жас маман туралы мәлімет

Тегі, аты, әкесінің аты (болған жағдайда)	
Білімі	
Қандай оқу орнын қашан бітірді	
Педагогикалық практиканың қорытындысы	
Лауазымы	
Жас педагогтің жұмыс істейтін сыныптары	
Сынып жетекшілігі	

Жүзету

Тәлімгерлікті іске асыратын педагог туралы мәлімет

Тегі, аты, әкесінің аты (болған жағдайда)	
Білімі	
Қандай оқу орнын қашан бітірді	
Дипломы бойынша мамандығы	
Педагогикалық өтілі	
Лауазымы	
Тәлімгер жұмыс істейтін сыныптар	
Біліктілік санаты	
Жұмыс мақсаты	
Міндеттері	
Жұмыстың негізгі бағыттары	жұмыста пайдаланылатын нормативтік-құқықтық құжаттамамен жұмыс; мектеп құжаттамасымен жұмыс істеуге көмек; жұмыс бағдарламаларын, сабақ жоспарларын жасау және іске асыру бойынша кеңес беру; оқу сабақтарын ұйымдастыруға көмек; диагностикалық жұмыстар жасауға және талдауға көмек; өзара сабаққа қатысу.
Қорытынды	жас маманның педагогикалық қызметін бағалау; жүргізілген жұмыс туралы бірлескен есеп.

Тәлімгерлікті іске асыратын педагогтің қызметін жоспарлау, ұйымдастыру және оның мазмұны бойынша іс-шаралар

№	Қызмет мазмұны	Жұмыс нысаны	Мерзімі

Жүктеу

Дереккөз: ҚР БҒМ № 130 бұйрығы

Тәлімгерлік жоспарын тәлімгер мен жас педагог бірге оның қажеттіліктері мен мақсаттарына сәйкес ынтымақтастықта әзірлеу ұсынылады. Бұл жоспарды жас педагогке бейімдеп жасауға мүмкіндік береді.

Ең бірінші тәлімгерліктің мақсатын анықтау қажет. Ол үшін кең таралған **SMART әдісін** қолдануға болады.

SMART әдісі арқылы тәлімгерліктің мақсаттарын қою қарапайым бес кадамдық процестен тұрады.

Біріншіден, тәлімгер мен жас педагог қандай нәтижеге қол жеткізгісі келеді, маңыздылығы және оны қалай орындау жолдарын білу қажет. Кім, не, қайда, қашан және қалай деген сұрақтарға жауап беретін арнайы тілді қолданыңыз.

Екіншіден, сіздің мақсаттарыңызға қаншалықты жиі және қаншалықты жақсы қол жеткізіп жатқаныңызды көрсететін сандық көрсеткіштермен үлгеріміңізді және жетістігіңізді өлшеңіз.

Үшіншіден, ресурстарды, дағдыларды және уақытты ескере отырып, сіздің мақсаттарыңыздың шынайы және қол жеткізуге болатындығына көз жеткізіңіз. Бірақ тым оңай немесе тым қиын мақсаттар қоймаңыз.

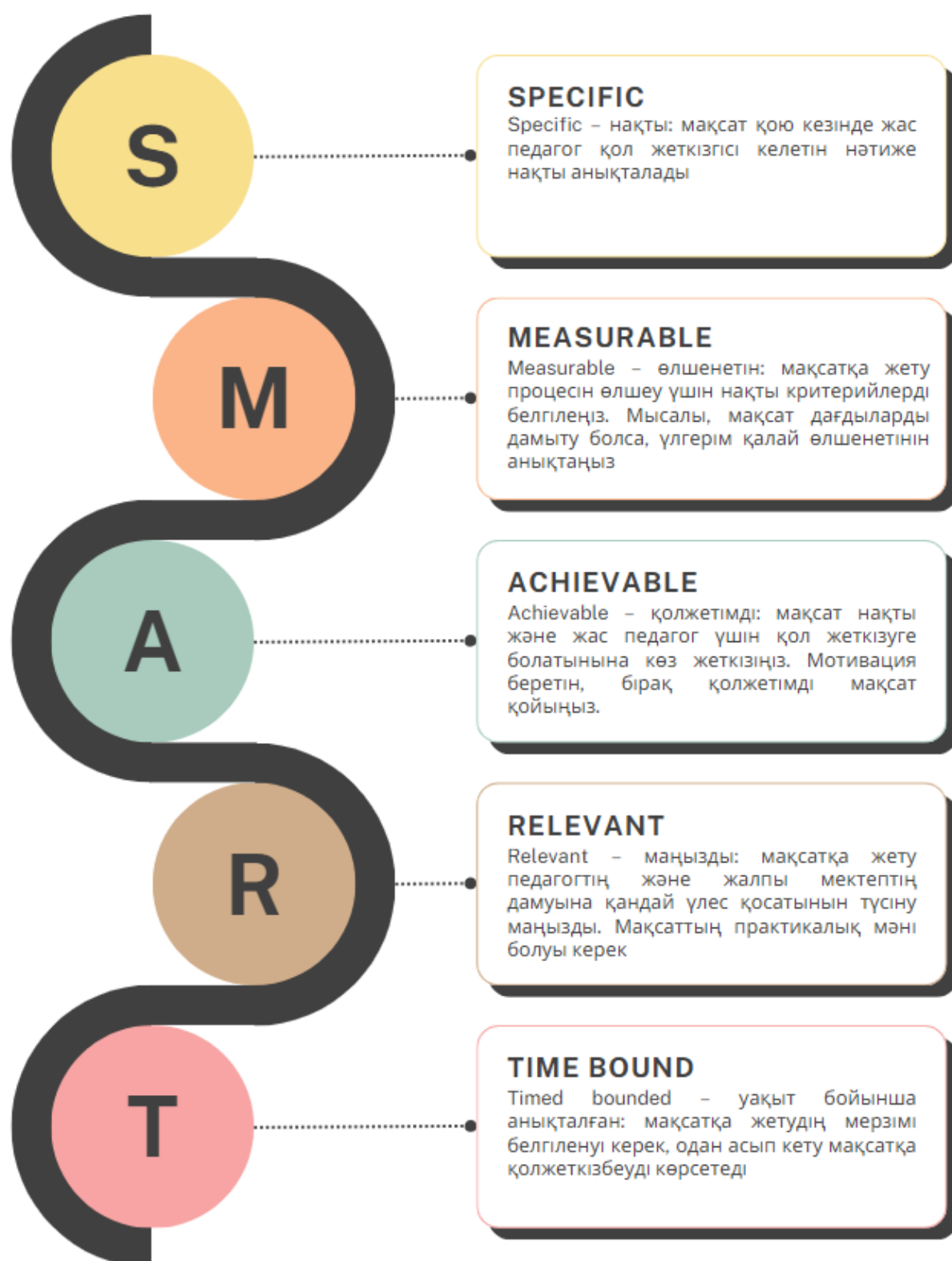
Төртіншіден, өз мақсаттарыңызды жас педагогтің қажеттіліктеріне, мүдделеріне және ұмтылыстарына сәйкестендіріңіз; олардың тәлімгерлік мақсаттары мен көзқарастарына сәйкестігін қамтамасыз ету; және жас педагогтің жеке немесе кәсіби өсуіне қолдау.

Соңында, іс-әрекеттерге басымдық беруге көмектесу үшін мақсаттарыңыздың мерзімін белгілеңіз.

Бұл әдіс әмбебап болып табылады, өйткені оны өмірдің әртүрлі салаларында қолдануға болады. SMART-талдау жеке жоспарлау кезінде (қысқа, орта немесе ұзақ мерзімді) басымдықтарды белгілеуге және одан әрі даму жолдарын анықтауға көмектеседі.

Көптеген адамдар бұл әдіс шығармашылық жобалармен жұмыс істеуге жарамайды деп санайды, өйткені ол еркіндікті шектейді және шығармашылық адамдарды мақсатын тым қатаң реттейді. Дегенмен, бұл мүлдем дұрыс емес пікір, өйткені SMART әдісі мақсаттарды нақтылауға мүмкіндік береді, жағдайды нақтырақ түсінуге мүмкіндік береді, мотивацияны арттырады және шығармашылық жобаларды жоспарлауға өте қолайлы.

Сурет 8. SMART мақсаттарын анықтау

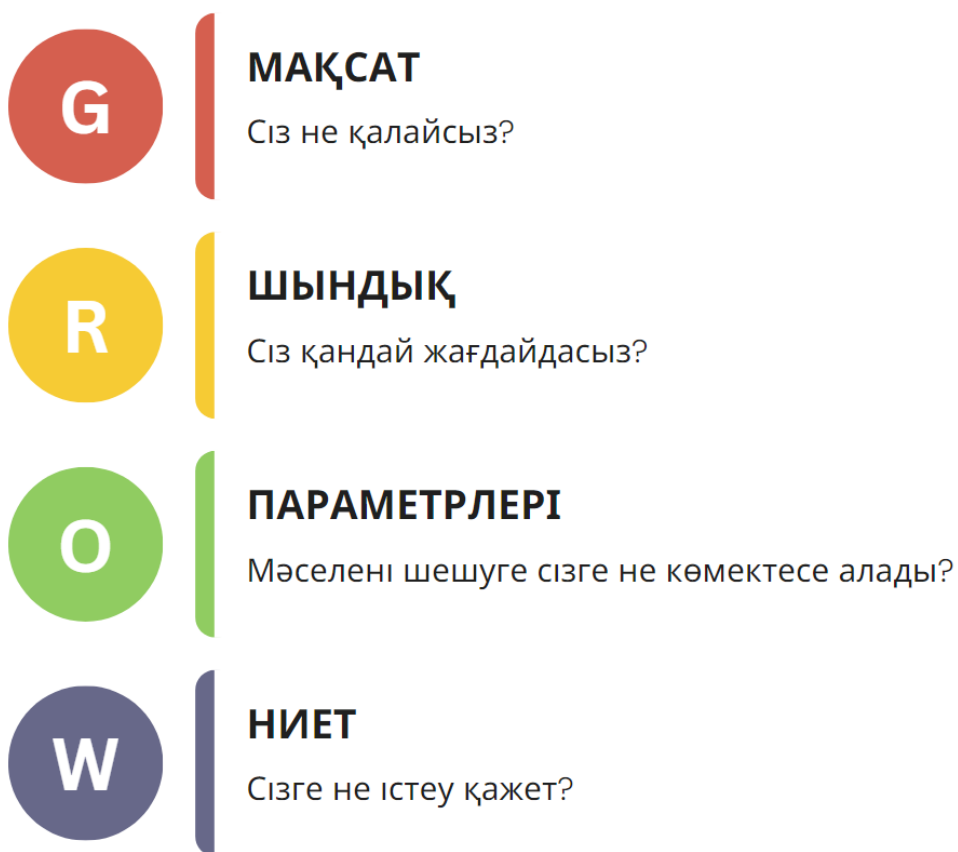


GROW тәлімгерлік моделі

Тәлімгер ретінде сіз жас педагогке олардың жеке және кәсіби өсуіне кедергі келтіруі мүмкін қиындықтарды жеңуге көмектескіңіз келеді. Бірақ мұны қалай тиімді жасауға болады? Оның бір жолы – өзін-өзі танудың, мақсат қоюдың, жұмысты жоспарлаудың және кері байланыс алудың құрылымдық процесі ретінде GROW тәлімгерлік моделін пайдалану.

GROW – Ұлыбританияда әзірленген және басқарушыларды оқыту үшін Google компаниясында сәтті қолданылған қарапайым тәлімгерлік бағдарламасының үлгісі. Бұл әдісті 1980 жылдары Александр Грэм, Алан Файн және сэр Джон Уитмор жасаған және дамытқан. Бұл әдісті жеке және топтық жұмыс пен тәлімгерлік үшін де табысты қолдануға болады.

Сурет 9. GROW тәлімгерлік моделі



Модель негізгі сөздердің бірінші әріптерімен оңай есте сақталады, ол сұрақтар қою реттілігіне негізделген.

Goal (мақсат) - осы қызметке, жақын болашаққа, ұзақ мерзімді перспективаға мақсаттар қою. Біз қай бағытта жұмыс істегіміз келеді? Біз не қалаймыз? Біздің ұзақ мерзімді мақсатымыз қандай? Ол өлшенеді ме? Бұл шынымен де біз қалайтынымыз ба?

Reality (шындық) – Біз қандай жағдайдамыз? Бізде қандай ресурстар бар? Біз неден қорқамыз? Біз қалаған нәрсеге қол жеткізгенде не болады? Жағдайға тағы кім әсер ете алады?

Options (параметрлер) - мүмкіндіктер тізімі және одан әрі стратегиялар немесе іс-әрекеттер тізімі. Мәселені шешуге бізге не көмектеседі? Қандай әдісті қолданамыз? Тағы не істей аламыз? Мәселенің қай шешімі ең тартымды?

What, When, Who, Will (Не, қашан, кім, болады) – не істеу керек, қашан және кімге екенін анықтау (ниеттерді анықтау). Мақсатымызға жету үшін нені таңдаймыз? Таңдалған опциялар қалай жұмыс істейді? Мақсатыңызға жетуге не көмектеседі? Мотив күшті ме? Өзін-өзі ұйымдастыру дегеніміз не және біз мақсатқа жету үшін уақытты дұрыс басқара аламыз ба?

Дж. Уитмор мақсат қоюға «тежегіш» болуы мүмкін ағымдағы жағдайды талдаудан емес, мақсатты анықтаудан бастауды принципті түрде маңызды деп санайды. Ол модельді қолдану саналылық пен жауапкершілік жағдайында маңызды екенін ескертеді

Бұл модельге сәйкес, сіз өзіңіздің мақсатыңыз туралы хабардарлық пен түсінікті арттырасыз. Қазіргі жағдайды және сенімдеріңізді жақсы түсінесіз. Сіз өзіңіздің мүмкіндіктеріңіз бен ресурстарыңызды көресіз. Жеке және кәсіби мақсаттарға жету үшін не істегіңіз келетінін анықтаңыз.

13-кесте. GROW тәлімгерлік моделі

Әдіс	Іс-әрекет принципі	Тәлімгер сұрақтарының мысалы
Goal	Мақсаттарды дәл тұжырымдау, нәтижеге жету үшін өз іс-әрекеттеріңіздің маңыздылығын түсіну, жетістікке жету мотивациясын құру	«Оқытудағы негізгі мақсаттарыңыз бен амбицияларыңыз қандай?» «Алдағы уақытта не істегіңіз келеді?» «Сіздің жетістігіңіз тек сізге байланысты ма?» «Сіз өзіңіздің жетістіктеріңізді нақты қандай критерийлер бойынша бағалайсыз?»
Reality	Қазіргі жағдайды түсіну, ішкі және сыртқы ресурстарды бағалау	«Сіз оқытудағы кәсіби дағдыларыңыздың қазіргі деңгейін қалай бағалайсыз?» «Сіздің іс-әрекетіңіздің қай аспектілері сізге сәтті?» «Оқу процесінде қандай қиындықтар немесе кедергілер бар?»
Options	Бар мәселелерді шешудің оңтайлы әдісін тандау	«Дәл қазір не істей аласыз?» «Қажетті ақпаратты қайдан алуға болады?»

Will	Жоспарлаудан әрекеттерге көшу	нақты	«Сіз неден бастайсыз?» «Сіз қашан жұмысқа кірісесіз?» «Сізге не кедергі болуы мүмкін?»
-------------	----------------------------------	-------	--

Тәлімгерлерге арналған CHECK-LIST

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясының жұмыс тобы тәлімгерлерге арналған апта сайынғы Check-list әзірледі. Бұл тәлімгерлерге жұмысын тиімді жоспарлауға көмектесетін тиімді құрал. Тәлімгерлерге арналған Check-list парақтарын жас педагогтің нақты білім беру немесе кәсіби қажеттіліктері мен мақсаттарына бейімдеуге болады және олар тәлімгерге оқу процесін жақсырақ құрылымдауға және жас педагогтің өзара әрекеттесуі мен дамуын қамтамасыз етуге көмектеседі.

«Check-list» бақылау тізімі деп аударылады. Ол әрекеттер тізімінен, параметрлерден, қасиеттерден, құрамдас бөліктерден тұруы мүмкін. Аяқталған немесе тексерілген элементтер белгімен белгіленеді. Бұл қандай тапсырмалар жабылғанын және не істеу керек екенін көруге мүмкіндік береді. Тәлімгерлікті жүйелі ұйымдастыруға және басқаруға көмектеседі. Бұл құрал көптеген салаларда және қарапайым өмірде қолданылады. Пайдалы жақтары:

- Ақпарат беруді жеңілдетеді. Тексеру парағын оқып, не істеу керектігін түсіну оңай. Онымен жұмыс істеу оңай, күрделі пішіндер мен кестелерді толтырудың қажеті жоқ;

- Үлкен көлемдегі мәліметтерді құрылымдау және жүйелеу. Check-list құрастыру кезінде күрделі міндеттер мен процестер жеке операциялар мен блоктарға бөлінеді;

- Жұмыс сапасын арттырады. Үлкен тапсырма орындауға және басқаруға оңай шағын қадамдарға бөлінеді. Әрбір деталь есепке алынады, қателер саны азаяды;

- Өнімділікті арттырады. Тәлімгердің алдында нақты міндеттер тұр, келесі қадам туралы ойлауға, ақпарат іздеуге және шешім қабылдауға уақытты жоғалтудың қажеті жоқ. Сізге тек мұны істеу керек. Барлық қайталанатын процестер үшін Check-list парақтарын дайындаңыз.

- Прогрессті анық көрсетіңіз. Тізімнің арқасында қандай тапсырмалар орындалғанын және қайсысын орындау керек екенін түсіну оңай.

Тәлімгердің бақылау тізімдері жас педагогтің нақты білім беру немесе кәсіби қажеттіліктері мен мақсаттарына бейімделуі мүмкін және тәлімгерге оқу үдерісін жақсырақ құрылымдауға және жас педагогті табысты өзара әрекеттесуі мен дамуын қамтамасыз етуге көмектеседі.

14-кесте. Тәлімгерге арналған CHECK LIST

CHECK - LIST				
Тәлімгердің аты-жөні: _____ Жас маманның аты-жөні: _____ Оқу жылы: _____				
<i>I ТОҚСАН</i>				
<i>Ай аты</i>	<i>1 апта</i>	<i>2 апта</i>	<i>3 апта</i>	<i>4 апта</i>
ТАМЫЗ			«Ішкі тәртіп және жұмыс уақыты» жас мамандармен сұхбат Лауазымдық нұсқаулықтармен таныстыру	«Кәсіби деңгейдің диагностикасы» шағын зерттеуі (жас мұғалімдерге сауалнама) Тәлімгерлік жоспарын әзірлеу Тәлімгерлік жоспарын бекіту

ҚЫРКҮЙЕК	<i>1 анна</i>	<i>2 анна</i>	<i>3 анна</i>	<i>4 анна</i>
	<p>Нормативтік құжаттарды зерделеу («Білім туралы» ҚР Заңы және т. б.)</p>	<p>Педагог жүргізуге міндетті құжаттардың тізімімен танысу және жүргізу</p> <p>Электронды немесе қағаз журналды қолдану туралы нұсқаулықтар</p>	<p>Білім алушылардың білімін формативті және жиынтық бағалау тәртібі мен нормаларымен танысу</p>	<p>Жас маманға арналған практикалық сабақ «Оқу материалын жоспарлау: тақырыптық және қысқа мерзімді сабақ жоспары»</p> <p>Сабақта қолданатын тиімді тәсілдер мен әдістер</p>
ҚАЗАН	<i>1 анна</i>	<i>2 анна</i>	<i>3 анна</i>	<i>4 анна</i>
	<p>Әдістемелік көмек көрсету мақсатында жас маманның сабақтарына қатысу</p> <p>Жас педагогтың негізгі мәселелерін талқылау, оларды шешу жолдарын қарастыру</p>	<p>Практикалық сабақ «Заманауи сабақ және оны талдау»</p>	<p>Тәлімгердің шеберлік сыныбы. Жас мамандардың педагог-тәлімгердің сабақтарына қатысуы</p>	<p>I тоқсанның қорытындысы бойынша пәндік есептерді рәсімдеу жөнінде жас мамандармен әңгімелесу, көмек беру</p> <p>Ерекше білім беру қажеттілігі бар, үлгерімі төмен, «оқуда қиындықтары бар» және дарынды балалар жұмыс жасау бойынша әдістемелік көмек көрсету</p>

II ТОҚСАН				
ҚАРАША	<i>1 апта</i>	<i>2 апта</i>	<i>3 апта</i>	<i>4 апта</i>
	«Жас мұғалім мектебі» шығармашылық тобының жұмысы. Жас мамандардың өзара сабаққа қатысу	«PISA», «TIMS». халықаралық зерттеулер тәжірибесімен танысу	Олимпиадалық тапсырмалар. Оқушыларды пәндік олимпиадаға дайындау әдістемесі	Портфолио жинақтау
ЖЕЛТОҚСАН	<i>1 апта</i>	<i>2 апта</i>	<i>3 апта</i>	<i>4 апта</i>
	«4, 9 сыныптары үшін білім алушылардың білім жетістіктерінің мониторингі (ББЖМ)»	Практикалық сабақ «Цифрлық білім беру ресурстары мен платформаларының тиімді нысандары» (Quizlet, Kahoot, Lightshot, LearningApps.org, Google form т.б.)	Мұғалім мен сынып жетекшісінің кәсіби оқу қызметінің аспектілері Тренинг: «Қарым-қатынас орнатуды үйрену»	Зерттеу қызметінің негіздерін зерделеу. Әдістемелік әдебиеттерді таңдау. Зерттеу қызметі бойынша озық тәжірибемен танысу

III ТОҚСАН

III ТОҚСАН				
ҚАҢТАР	<i>1 анна</i>	<i>2 анна</i>	<i>3 анна</i>	<i>4 анна</i>
		<p>Қорытынды аттестаттау 9, 11 сынып.</p> <p>Нормативтік құжаттарды зерделеу.</p> <p>Практикалық жұмыс:</p> <p>Қорытынды аттестаттауға дайындық шеңберінде пән бойынша сынама тестілеуге сұрақтар дайындау.</p>	<p>Жас маман жұмысының табыстылығына диагностика жүргізу.</p> <p>Практикалық сабақ «Білім алушылармен психологиялық педагогикалық қарым-қатынас, педагогикалық немқұрайлылықтың алдын алу»</p>	<p>Сабақта ақпараттық технологияларды тиімді қолдану.</p> <p>Жас мамандардың педагог-тәлімгердің сабақтарына қатысуы</p>
АҚПАН	<i>1 анна</i>	<i>2 анна</i>	<i>3 анна</i>	<i>4 анна</i>
	<p>Инклюзивті білім беру шеңберінде оқытудың ерекшеліктерін зерттеу.</p> <p>Практикалық сабақ. Білім беруде ерекше қажеттіліктері бар білім алушы оқитын сыныпқа сабақ өткізуде ескеретін мәселелер.</p>	<p>Практикалық сабақ «Жас мамандар мектебі шеңберінде «ашық сабақ жоспарын құру»</p>	<p>Әдістемелік көмек көрсету мақсатында жас мамандардың сабақтарына қатысу, оларды талдау</p> <p>Практикалық сабақ «Сабақтардағы және сабақтан тыс уақыттағы жобалар әдісі»</p>	<p>«Жас мұғалімдер мектебі»</p> <p>«Заманауи білім беру технологиялары, және оларды оқу процесінде қолдану» т.б семинарларда -жас мұғалімдердің өзін-өзі жетілдіру тақырыбы бойынша тәжірибесімен бөлісуі</p>

НАУРЫЗ	<i>1 анна</i>	<i>2 анна</i>	<i>3 анна</i>	<i>4 анна</i>
	Мектепшілік ашық сабаққа дайындалуға практикалық көмек.	Жас мамандардың ашық сабақтары. Жас мамандардың сынып сағаттарына қатысуы және талдауы	Практикалық сабақ. Жас маманның ата-аналар жиналыстарына қатысуы. «Ата-аналармен жұмыс істеуді үйренемін»	Педагог қызметкерлерді аттестаттау бойынша нормативтік құжаттарды зерделеу Практикалық сабақ. «Оқытудағы инновациялық процестер. Жаңа білім беру технологиялары»
IV ТОҚСАН				
СӘУІР	<i>1 анна</i>	<i>2 анна</i>	<i>3 анна</i>	<i>4 анна</i>
	Кәсіби кеңес «Оқушылардың жеке іс-қағаздарымен жұмыс істеу ережелері»	Педагогикалық қарым-қатынас стилі пікірталас	Әдістемелік көмек көрсету мақсатында жас мамандардың сабақтарына қатысу, талдау.	Практикалық сабақ «Сабақтағы бақылау түрлері және олардың тиімділігі»

	<i>1 анна</i>	<i>2 анна</i>	<i>3 анна</i>	<i>4 анна</i>
МАМЫР	«Кәсіби деңгейдегі диагностика» микро зерттеуі (тәлімгермен жұмыс жылының қорытындысы бойынша жас мұғалімдердің сауалнамасы) Жыл жұмысының қорытындысы бойынша әңгімелесу (үлгерімі, сапасы). «Мұғалімнің сабақтан тыс қызметі: сәттілікке жету құпиялары»	Практикалық сабақ «Қорытынды қайталауды ұйымдастыру әдістемесі. Оқушылардың білім, дағды деңгейін анықтау және салыстырмалы талдау формалары мен әдістері Келесі оқу жылына жас мұғалімнің жеке жоспарын жасақтауға көмек көрсету	Жас маманның есебі. Педагогикалық қызметін өзіндік талдауы.	Жас мамандармен жұмыс туралы тәлімгердің есебі Оқу бағдарламаларын орындау және оларды талдау Электронды журналдарды рәсімдеуде, қорытынды бағалар қою кезіндегі практикалық көмек

Сапалы құрастырылған Check-list парағы жұмыс тиімділігі мен өнімділігін арттырады. Ол тек көмекші ғана емес, сонымен қатар мотиватор ретінде де қызмет етеді: әр тапсырманы орындау сізді табысқа жетелейді.

Тәлімгерлік – бұл үнемі қайта қарауды және түзетуді қажет ететін динамикалық және икемді процесс. Жас педагог кәсіби дағдыларын дамытқан сайын оның мақсаттары, қажеттіліктері мен қиындықтары өзгеруі мүмкін. Сондықтан онымен үнемі кездесіп, үлгерімін қарап, тәлімгерлік жоспарын соған сәйкес түзету маңызды.

Келесі маңызды кезең – **тәлімгердің жұмыс жоспарын іске асыру**. Жас педагогтің бір жылда кәсіби деңгейін көтеру және оған психологиялық-педагогикалық қолдау көрсету жұмыстарын жүргізу. **Жас педагогтің тәлімгермен кездесулері тұрақты болуы керек**. Ол түрлі тәсілдерді, формалар мен әдістерді қолдана отырып, жас педагогтің кәсіби шеберлігін көтеруге бағыт-бағдар беріп, ынталандырады.

Жұмыстың жаңа, дәстүрлі емес немесе жаңартылған түрлері (әңгімелесу, кеңес беру, бару және талқылау сабақтары) дәстүрлі жұмыс түрлеріне қарағанда тиімдірек:

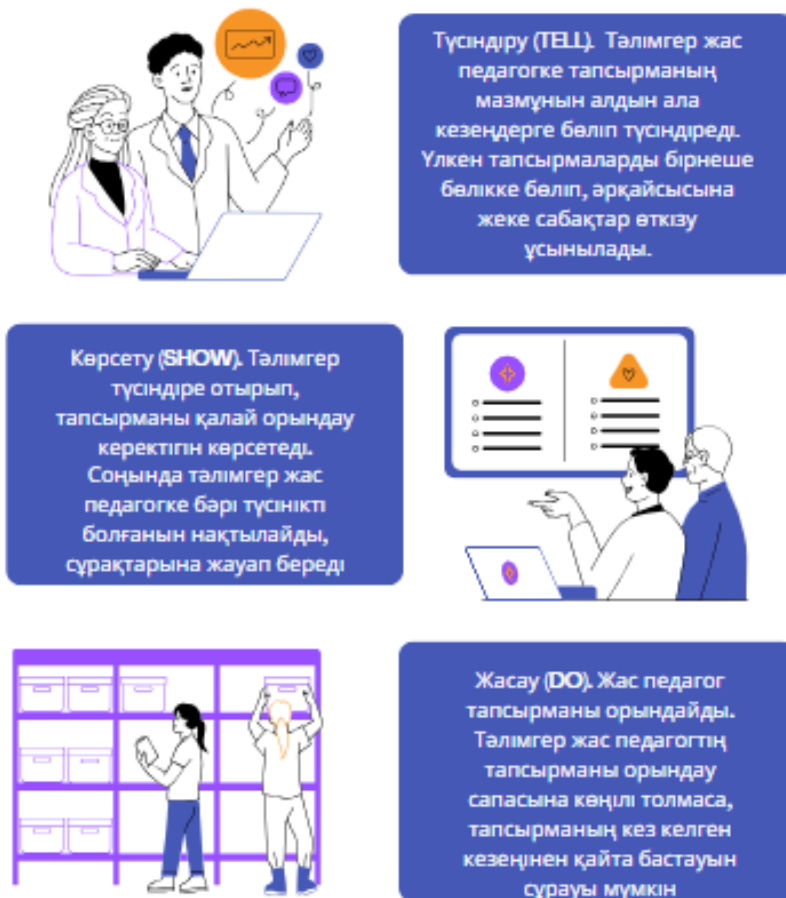
- психологиялық тренингтер;

- шығармашылық зертханалар;
- психологиялық-педагогикалық іскерлік ойындар;
- дебаттар, конкурстар;
- ата-аналармен және білім алушылармен бірге дөңгелек үстелдер;
- «миға шабуыл» сессиялары
- сабақ үлгілерін әзірлеу және таныстыру;
- өзін мұғалім, сынып жетекшісі ретінде таныстыру;
- шығармашылық жұмыстарды қорғау;
- шеберлік сыныптары

ЖАС ПЕДАГОГТІ ОҚИТУДАҒЫ ҮШ ҚАДАМ

Тәлімгер практикада жа педагогті оқыту әдісі ретінде TELL-SHOW-DO моделін қолдана алады (түсіндіру-көрсету-жасау). Бұл модель тәлімгер мен жас педагог арасындағы жұмысты дұрыс құруға, қажетті дағдыларды тез және сапалы меңгеруге көмектесетін тәлімгерлікте оқытудың негізгі әдістерінің бірі болып табылады (2-сурет).

10-сурет. «TELL-SHOW-DO» оқыту моделі



Бұл әдістің тиімділігі оның қабылдаудың әртүрлі режимдеріне тұрақты әсер етуінде. Біз ақпаратты алдымен ауызша түрде түсіндіреміз, бұл есту арқылы қабылдауға әсер етеді. Содан кейін біз материалды визуалды түрде көрсетеміз, көру арқылы қабылдауға жүгінеміз және ең соңғысы біз тапсырманы практикалық түрде орындауға мүмкіндік береміз, бұл әдістеменің практикалық дамуына ықпал етеді. Бұл жүйелі тәсіл есте сақтаудың және қажетті дағдыны меңгерудің тиімділігін үш есе арттырады. Егер біз бәрін бір уақытта жасасақ, онда адам ақпаратты қабылдамауы мүмкін, ал тәлімгер оны нашар ұсынып, өз түсіндірмесінде шатасуы мүмкін.

Нақты мысалды пайдалана отырып, «TELL-SHOW-DO» әдісінің қолданылуын қарастырайық. Диагностика жүргізу кезінде жас педагогтің сабақты жоспарлауда (ҚМЖ) айтарлықтай қиындықтарға тап болғаны анықталды. Осы жағдайда біздің мақсатымыз – жас педагогке сабақ жоспарын құрастыруды үйрету.

Ең жақсы нәтижеге қол жеткізу үшін бүкіл процесс кезеңдерге бөлінеді.

1-ҚАДАМ (Түсіндіру). Алдымен тәлімгер жас педагогке сабақты қалай жоспарлау қажеттілігін түсіндіреді. Мысалы, сабақ жоспарының құрылымы мен ерекшеліктерін айтады. Сабақты қалай дұрыс жоспарлау қажет екендігін және неге көңіл бөлу керектігін түсіндіреді.

2-ҚАДАМ (Көрсету). Әрі қарай тәлімгер жас педагогке барлығы түсінікті ме, жоқ па, оны ұдайы нақтылай отырып, сабақ жоспарын құрастыру процесін көрсетеді. Жас педагог процесті жіті қадағалап, нақтылау сұрақтарын қоя алады.

3-ҚАДАМ (Жасату). Егжей-тегжейлі оқытудан кейін жас педагогке тәлімгердің жетекшілігімен өз бетінше сабақ жоспарын құрастыруға мүмкіндік беріледі. Тәлімгер қолдау көрсетеді, мүмкін болатын қателіктерді ескертеді және қиындықтарды жеңуге көмектеседі. Әзірлеген сабақ жоспарын бірлесіп бағалайды.

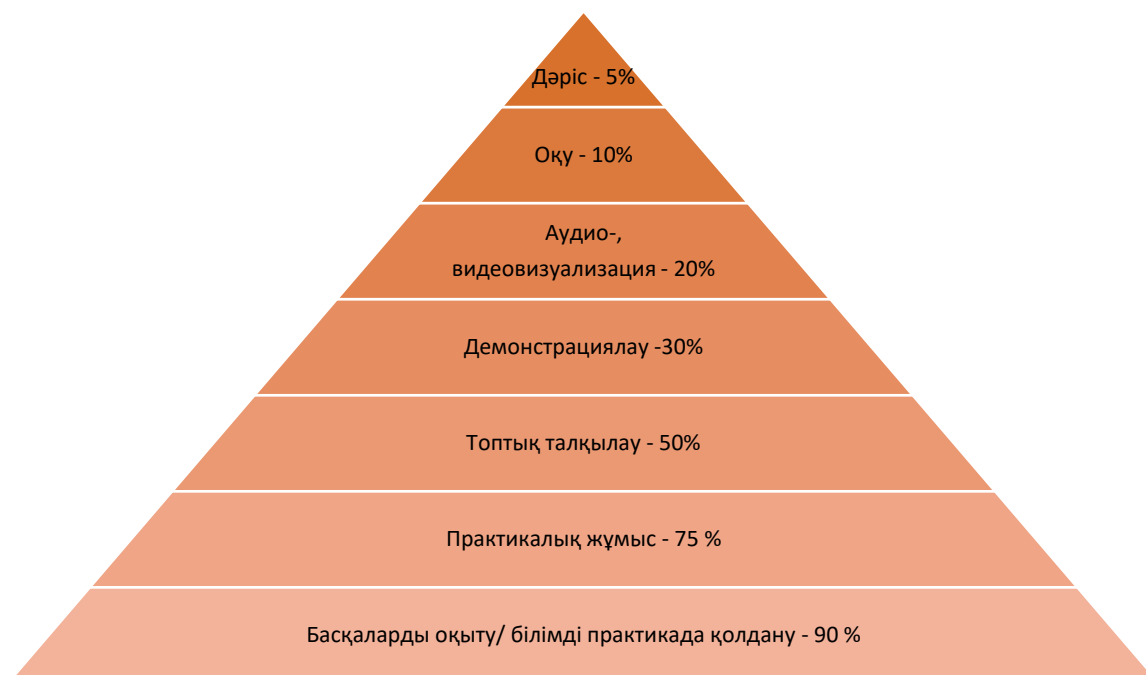
Жас педагог үйренген дағдыларын бекіту үшін тәлімгердің жетекшілігімен сабақ жоспарын құру процесін бірнеше рет қайталайды.

ОҚУ ПИРАМИДАСЫ

1969 жылы американдық профессор Эдгар Дейл практикалық тәжірибелер арқылы әртүрлі тәсілдермен ұсынылған бір ақпарат әртүрлі жолмен есте сақталатынының анықтады.

Профессор өз тұжырымдарын пирамида түрінде бейнеледі, ол қазір «Дэйл пирамидасы» немесе «Оқу пирамидасы» деп аталады. Э. Дейл ең тиімсіз оқыту әдістерін пирамиданың жоғарғы жағына, ал ең тиімділерін пирамиданың төменгі жағына орналастырды.

11-сурет. Оқу пирамидасы



Бұл сызба классикалық дәрістің (яғни, слайдтармен немесе басқа суреттермен көрсетілмеген мұғалімнің дәрісі) студенттердің ұсынылған ақпараттың тек 5%-ын ғана меңгеруін қамтамасыз ететін оқытудың ең тиімді емес әдісі екенін анық көрсетеді (11-сурет). «Белсенді оқыту» (яғни, оқу үдерісіне қатысушыларды белсенді танымдық іс-әрекеттің әртүрлі түрлеріне тарту) жақсы нәтижелерге үміттенуге мүмкіндік беретіні анық.

Оқыту пирамидасы белгілі бір тақырыпты оқудың дұрыс тәсілін анықтауға арналған. Сонымен қатар, ол әртүрлі білім беру үлгілеріне, соның ішінде жаңадан келген педагогерді оқыту үшін пайдалы.

Оқыту пирамидасына сәйкес **жас педагогпен жұмыс істеу барысында келесі белсенді оқыту формаларын** қолдануға болады:

Сұрақ-жауап кештері: әр түрлі мәселелер бойынша педагогикалық ақпаратты жинау және талдау. Жас педагогке арналған сұрақтар тізімін алдын-ала жасау ұсынылады. Бұл іс-шараның маңыздылығы қойылған сұрақтардың қаншалықты өзекті және маңызды болатынына және алынған жауаптардың қаншалықты шынайы және ашық болатынына байланысты. Сұрақтарға жауаптар көбінесе пікірталас сипатына ие және көбінесе мүдделі талқылауға ауысады. Мұндай кештер жас педагог пен тәжірибелі тәлімгердің еркін, тең қарым-қатынасы ретінде өтеді.

«Дөңгелек үстел»: Бұл кездесулер жас педагогтердің ғана емес, тәлімгерлердің де кәсіби көкжиегін кеңейтеді. Әдетте, жас педагогтің кәсіби бейімделуінің бір немесе жалпы мәселесі таңдалады. Бұл оқу процесін ұйымдастыру, сыныпты басқару, білім алушылар мен ата-аналармен тиімді қарым-қатынас құру, ата-аналар жиналысын өткізу және т. б.

Педагогикалық конференциялар: жұмыстың бұл түрі білікті педагогтер мен жас педагогтер арасында тәжірибе алмасуға арналған. Педагогтің конференцияда айтқан және өз тәжірибесімен расталған ойлары ерекше сенімділікке ие болып, жаңадан бастаған педагогке үлкен әсер етеді. Конференциялар психологиялық-педагогикалық мәселелердің кең ауқымын қозғайтын мәселелер бойынша да, білім берудің оқу-тәрбие процесін ұйымдастырудың нақты мәселелері бойынша да өткізіледі.

«Ашық есік күндер апталығы»: бұл атау бүкіл білім беру ұйымында арнайы белгіленген мерзімде өткізілетін іс-шаралардың тұтас кешенін біріктіреді. Жас педагогтер ашық сабақтар, топтық іс-шара өткізеді. Жас педагогтің ашық сабақтарына мектеп әкімшілігінің өкілдері ғана емес, басқа да жас педагогтер шақырылады. Ашық сабақтар жаңадан бастаған педагогтер үшін көп нәрсе береді: олар ұқсас жағдайларда басқа жас педагогтердің әрекеттерін байқауға мүмкіндік алады; өзінің кәсіби дағдылары мен мінез-құлқын басқа педагогтердің дағдылары мен мінез-құлқымен салыстыру; басқалардан іс-тәжірибесін қабылдау.

Педагогикалық кеңес. Педагогикалық кеңеске қатысу білім беру ұйымының педагогикалық ұжымының барлық мүшелері үшін міндетті болып табылады. Әдетте, жаңа оқу жылындағы алғашқы жиналысында жас педагог әріптестерімен ұжымымен кездеседі. Болашақта тәлімгер жасырын түрде жас педагогтің психологиялық ерекшеліктерін анықтау үшін педагогикалық кеңестерді пайдалана алады. Жұмыстың бұл түрі жас педагогке тәлімгеріне сұрақ қоймай-ақ жаңа білім, дағдылар мен кәсіби дағдыларды алуға мүмкіндік береді.

Педагогикалық семинар. Бұл жұмыс формасының негізгі мақсаты жас мұғалімнің педагогикалық қызметтің барлық бағыттары туралы, балалармен, білім алушылардың ата-аналарымен өзара әрекеттесуінің педагогикалық әдістері туралы білімін кеңейту; білім беру процесінің өзіне деген көзқарасты өзгерту. Семинарларда жас педагог өзінің кәсіби мәселелерін талқылауға және түсінуге қатысады, тәжірибе алмасады, өзінің «педагогикалық жетістіктері» туралы әңгімелейді, топтық пікірталас кезінде келіспеушіліктерді шешу жолдарын өз бетімен әзірлейді.

Педагогикалық үгіт-насихат. Педагогикалық үгіт-насихат жүргізген кезде визуализацияның әртүрлі түрлерінің комбинацияларын қолдануға болады. Бұл жас мұғалімді стендтер, тақырыптық көрмелер және т.б материалдар арқылы оқу-тәрбие процесін ұйымдастыру мәселелерімен таныстырып қана қоймай, оған қол жетімді және сенімді түрде оқу-тәрбие процесін, озық жұмыс әдістерін тікелей көрсетіп, қажетті педагогикалық ақпаратты жеткізуге мүмкіндік береді. Жас педагог үшін ата-аналар жиналысына, іс-шараларға, тәжірибелі мұғалімдердің сабақтарына баруды ұйымдастыруға болады, содан кейін пікір алмасып, жұмыстың оң және теріс жақтарын талқылауға болады.

Топтық талқылаулар. Олар жас педагогтің басынан өткен нақты педагогикалық жағдайларға негізделген. Мысалы, «Ата-аналарды топтық іс-

әрекетіне қатысуға қалай тартуға болады», «Сабақтағы уақытты ұтымсыз пайдалану мәселесін қалай шешуге болады». Талқылау мақсаты – оның психологиялық-педагогикалық мәнін түсінуге негізделген белгілі бір білім беру жағдайын шешудің оңтайлы тәсілін бірлесіп әзірлеу.

Педагогикалық әдебиеттерге шолу. Бұл форманың мәні тәлімгер арнайы таңдап алған, білім беру ұйымдары оқу-тәрбие процесін ұйымдастыру мәселелеріне арналған ғылыми-көпшілік және әдістемелік құралдардың мазмұнын талқылау болып табылады.

Кеңес беруді жас педагогке тәлімгер ұйымдастырады. Мұндай консультацияның ерекше және арнайы бағыты бар. Онда кеңес тақырыбы бойынша тәлімгердің хабарламасы және жас педагогтің сұрақтарына жауаптар беріледі. Тәлімгерлік қолдау көрсету процесінде кеңес берудің мәні мынада: жас мұғаліммен байланыс орнату және жағымды қарым-қатынасты дамыту; кәсіби маңызды мәселенің психологиялық-педагогикалық диагностикасы; оқу процесін бақылау және реттеу; жағдайларды жүйелі талдау. Олар бойынша жалпы педагогикалық ережелер белгілі бір ерекше жағдайларға нақты қолдануда қарастырылуы керек.

Консультация нұсқау сипатында болуы мүмкін немесе жас мұғалімге қиындық тудыратын күрделі білім беру жағдайларын талқылау түрінде болуы мүмкін. Бұл ерекшеліктер кеңес беруді жас мұғалімге кәсіби қолдаудың жалпы жүйесінің маңызды элементіне айналдырады. Мұндағы басты міндет – жаңадан келген тұлғаның адекватты емес педагогикалық ұстанымдарын өзгерту, жас мұғалімнің кәсіби іс-әрекетінен хабардар болу мотивтерін кеңейту, студенттерге педагогикалық ықпал ету формаларын оңтайландыру.

Тәжірибелік сабақтар педагогикалық шеберлікті дамытуға және бекітуге бағытталған және жас мұғалімнің кәсіби шеберлігін арттырудың тиімді түрі болып табылады. Оның оқыту мен тәрбиелеудің формалары, әдістері мен құралдары туралы теориялық ойлары мен практикалық дағдыларының арасындағы алшақтық – ең тән кемшілік.

Жеке оқыту. Жас педагог үшін жеке оқытудың басты артықшылығы – тәлімгерлік көмектің мазмұнын, әдістерін және қарқынын толық дараландыру мүмкіндігі. Жұмыстың бұл формасы кәсіби іс-әрекет процесінде нақты педагогикалық мәселелерді шешу кезінде оның әрбір әрекетін бақылауға мүмкіндік береді; тәлімгер-жас педагог жұбындағы өзара әрекеттесу тиімділігін түзету және талдауды жүзеге асыру.

Кейс-тренинг – гипотетикалық немесе нақты жағдайларды талдау мен топтық талқылауды қамтитын әртүрлі кәсіпорындар тәжірибесінен практикалық жағдайларды талдау. Талдау, диагностика және шешім қабылдау дағдыларын дамытуға мүмкіндік береді. Ол әртүрлі деңгейдегі менеджерлерге арналған оқыту бағдарламалары ретінде өзін жақсы көрсетті.

Әдістің артықшылықтары: 1) белсенді оқыту әдісі; 2) студенттер арасында көлденең де, тік те өзара әрекеттестіктің болуы; 3) алынған білімнің өзектілігі және оны практикада нақты қолдану мүмкіндігі; 4) білім

алушылардың жоғары ынтасы топтағы белсенді жұмыс арқылы қамтамасыз етіледі.

Әдістің кемшіліктері: оның конструктивтілігін қамтамасыз ету үшін талқылау процесін жақсы ұйымдастыру қажеттілігі; жоғары білікті студенттерге деген қажеттілік; мұғалімдердің біліктілігіне қойылатын талаптардың жоғары деңгейі; жоғары қаржылық, ұйымдастырушылық және уақыттық шығындарды талап етеді. Бұл әдіс әртүрлі деңгейдегі менеджерлерді оқытуда және менеджерлердің біліктілігін арттыруда тиімді.

Тренинг – негізгі міндет дағдыларды практикалық дамытуға бағытталған оқыту, материалдың теориялық блоктары барынша азайтылады. Ол белгілі бір дағдыларды дамыту немесе бекіту, жаңа мінез-құлық үлгілерін меңгеру, тапсырмаларды орындауға көзқарасты өзгерту және т.б. мақсатында жағдайларды модельдеуді қамтиды. Бұл әдіс «негізгі» емес, бірақ келесілердің қосындысы болып көрінеді: іскерлік, рөлдік және симуляциялық ойындар, талқылаулар, практикалық жағдайларды талдау және т.б.

Артықшылықтары: 1) нақты дағдылар мен дағдыларды меңгеруде немесе дамытуда тиімді; 2) алған білімдерін, іскерліктерін, дағдыларын меңгергеннен кейін бірден практикада қолдану мүмкіндігі; 3) алған білімнің өзектілігі; 4) оқыту кезінде персоналдың ынтасын арттыру.

Әдістің кемшіліктері: оқыту бағдарламаларын дайындауға үшінші тұлғаларды тарту қажеттілігі; оқыту әсерлерін қолдау, біріктіру және жақсарту мақсатында қызметкерлерге оқудан кейінгі қолдау көрсету.

Іскерлік ойын кәсіби іс-әрекеттің белгілі аспектілерін модельдейтін жағдайлар негізінде білім беру тақырыптарымен жұмыс істеуді қамтиды.

Артықшылықтары: 1) мәселені жан-жақты зерттеу мүмкіндігі; 2) кәсіптік қызметке барынша жақындық; 3) білім алушының басынан өтуі мүмкін жағдайлардың шешімдерін модельдеуге жаттықтыру; 4) жеке құрамның белгілі бір проблемалық жағдайларды шешуге дайындығы мен қабілетін бағалауға мүмкіндік береді; 5) бос лауазымдарға қызметкерлерді іріктеу үшін ақпарат бола алады.

Іскерлік ойын әдісінің кемшіліктері кейстерді оқытуға ұқсас.

Рөлдік ойын – проблемалық жағдайдың шешімін табу үшін қатысушылардың рөлдерін анықтау арқылы нақты немесе типтік жұмыс жағдайларын имитациялайтын әдіс. Тұлғааралық қарым-қатынас дағдыларын үйретуде тиімді, сондықтан менеджерлер мен көшбасшылық лауазымдарға үміткерлер үшін пайдалы.

Артықшылықтары: 1) рөлдік ойын барысында рөлі орындалатын жеке тұлғаның белгілі бір мінез-құлқының астарлы мотивтерін түсіну болады; 2) стандартты жағдайларда жиі кездесетін қателерді анықтауға көмектеседі, сонымен қатар проблемалық жағдайларда тиімді шешімдер табуға көмектеседі.

Бұл әдістің кемшілігі мұғалімнің біліктілігі жоғары және әртүрлі салаларда (персоналды басқару, өндіріс, маркетинг, тұлға психологиясы және т.б.) білімі болуы керек, әйтпесе әдіс проблемалардың нашарлауына әкеледі.

Миға шабуыл – бұл қысқа уақыт ішінде проблемалық жағдайды шешудің көптеген идеяларын құруға, содан кейін ең қолайлы нұсқаларды талдауға және таңдауға мүмкіндік беретін әдіс.

Әдістің артықшылықтары: 1) әдіс қарапайым, аз шығынды, қатысушылардың біліктілігі төмен болса да тиімді; 2) қатысушылар тарапынан дайындықты талап етпейді (ұйымдастырушыдан басқа); 3) "ұжымдық ақыл әсерінің" болуы; 4) білім алушылардың өзін-өзі бағалауын арттыру, ұжымдағы психологиялық ахуалды жақсарту, коалициялық мақсаттарды жақындастыру.

Кемшіліктері: күрделі мәселелердің шешімдерін табу үшін пайдаланылмайды; шешімдердің беріктігін бағалау критерийлері жоқ; күшті шешімдерді әзірлеудің нақты алгоритмі жоқ; конструктивизмге қол жеткізу үшін білікті және тәжірибелі ұйымдастырушының болуы міндетті.

Мінез-құлықты модельдеу – стандартты жағдайларда білім алушыларда мінез-құлықтың белгілі бір үлгісін дамытуға арналған әдіс. Кәсіби іс-әрекетті орындауға байланысты нақты дағдылар мен қарым-қатынастарды үйретеді. Ол ұстанатын үлгі іздеу («мінез-құлық үлгісі»), осы мінез-құлық үлгісін талдау және оны тәжірибеде қайта жаңғырту арқылы жүзеге асады. Рөлдік үлгілер нақты практикалық жағдайларды барынша толық бейнелейді, сондықтан мінез-құлық моделі алынған білімді практикада дереу қолдануға мүмкіндік береді. Дегенмен, егер сіз сәтсіз үлгіні таңдасаңыз (құрметсіз, өнімсіз және т.б.), мінез-құлықты модельдеу әдісі күтілетін нәтижеге әкелмейтінін ескеру керек.

Артықшылықтары: 1) алған білімді меңгергеннен кейін бірден практикада қолдана білу; 2) білім алушылардың жеке тұлғалық, біліктілік, мінез-құлық ерекшеліктерін ескеру мүмкіндігі; 3) әдіс уақыт бойынша айтарлықтай икемді.

Әдістің кемшілігі - мінез-құлық үлгісін таңдаудың қиындығы; білім алушының жеке ерекшеліктеріне байланысты оқу нәтижелерін болжаудың төмендігі.

Жас маманмен жұмысты бастамас бұрын оның кәсіби білімінің, іскерлігі мен қабілетінің деңгейін нақтылау қажет. Осыған байланысты, әртүрлі оқыту формаларын қолданған тиімді болады. «Оқу пирамидасы» сәйкес белсенді оқыту әдістерін қолданғанда нәтиже жоғары болады.

ТИІМДІ КОММУНИКАЦИЯ

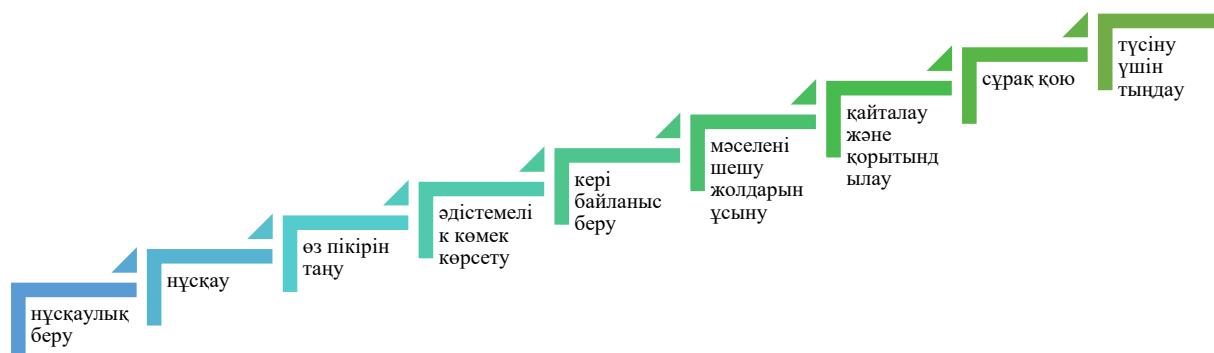
Коммуникация – кез келген педагог үшін, әсіресе ата-аналармен және әріптестермен сенімді қарым-қатынас орнатуды қажет ететін тәжірибелі және жаңадан бастаған педагогтер үшін негізгі дағды. Тәлімгер ретінде жас педагогке коммуникация дағдыларын дамытуға және жақсартуға көмектесу үшін тәлімгерлік жоспарына іс-шаралар енгізу ұсынылады.

Коммуникация дағдыларын үйретудің ең жақсы тәсілдерінің бірі - тәлімгердің күнделікті практикада үлгі ретінде өзі көрсетуі. Жас педагогке

жиналыстар, семинарлар, телефон арқылы немесе бейресми әңгімелер сияқты әртүрлі жағдайларда ата-аналармен және әріптестермен қалай тәлімгердің қалай сөйлесетінін көрсету арқылы жылдам нәтижеге жетуге болады. Жас педагогпен коммуникация дағдыларын жаттықтыру және сапалы кері байланыс беру үшін рөлдік ойындар, іскерлік ойындар немесе тренинг сияқты оқыту формаларын пайдалану арқылы бекітуге болады.

Жас педагогтің коммуникация дағдыларын дамытудың тағы бір жолы - оқу және тәжірибе үшін әртүрлі ресурстармен қамтамасыз ету. Жас педагогтің қажеттіліктері мен қызығушылықтарына сәйкес коммуникация тақырыптарын қамтитын кітаптарды, мақалаларды, подкасттарды, бейнероликтерді немесе онлайн курстар ұсыну. Сондай-ақ жас педагогтің коммуникация мәселелері бойынша кеңес бере алатын басқа педагогтермен, тәлімгерлермен немесе сарапшы мамандармен кездесу ұйымдастыру. Жас педагог коммуникация дағдыларын жақсартуға және басқа жас мамандармен, білікті педагогтармен байланысуға көмектесетін семинарлар, вебинарлар немесе кездесулер сияқты кәсіби даму шараларына қатысуға мүмкіндік жасау.

12-сурет. Тәлімгердің жас педагогпен қарым-қатынас жасау тәсілдері



Тәлімгер мен жас педагог арасындағы тиімді қарым-қатынас орнатуға келесі факторлар әсер етеді:

- тыңдау;
- сұрақ қою;
- дәлелдеу және ынталандырушы кері байланыс беру;
- тиімді қарым-қатынас жасау.

Жақсы тәлімгер болу үшін жас педагогтің пікірін тыңдап, түсіну керек. Онсыз жас педагогтің кәсіби проблемаларын дұрыс бағалау және олардың жылдам және тиімді шешімін табу қиын болады.

Тәлімгер мен жас педагог арасындағы тиімді коммуникация кәсіби даму процесінде басты рөл атқарады.

Тәлімгерлерге жас педагогпен тиімді қарым-қатынас жасауға арналған кеңестер:

– Жас педагог өз ойын еркін жеткізе алатын және сізбен кәсіби проблемаларын талқылай алатын ашық және қолдаушы орта құрыңыз;

– Жоспарға сәйкес жұмыстарды, проблемаларды және іс-шараларды талқылау үшін тұрақты кездесулер ұйымдастыру. Бұл жас педагогтің қазіргі жағдайы және оның жоспарға сәйкес дамуы бойынша ақпаратты тұрақты алуға мүмкіндік береді.

– Жас педагогтің күшті жақтары мен жетістіктерін атап өтіңіз. Бұл жас педагогтің жылдам кәсіби дамуына ынталандырады және сіздің қолдауыңызды сезінуге мүмкіндік береді.

– Жас педагогтің күшті жақтарды және өсу бағыттарын көрсете отырып, конструктивті кері байланысты қамтамасыз етіңіз;

– Өзара түсіністікке ұмтылу, түсінбеушіліктерді түсіндіру, жеке оқу мен қарым-қатынас стиліне көңіл бөліңіз.

Бұл стратегиялар тәлімгер мен жас педагог арасында тиімді өзара қарым-қатынас орнатуға және кәсіби өсу мен дамуға жағдай жасауға мүмкіндік береді.

Сұрақтарды дұрыс қою техникасы

– Әріптесіңіздің сөздері мен мәлімдемелерін дұрыс түсінгеніңізді тексеріңіз:

«Мен сізді түсінгенімдей, сіз ... деп ойлайсыз ба?»

«Менің түсінуімше, сіз ... туралы айтып отырсыз ба?»

«Қателесем түзете аласыз, бірақ...?»

– Сізге маңызды және қызықты деп ойлайтын нәрсе туралы емес, әріптесіңіз үшін маңызды нәрсе туралы сөйлесуге көмектесіңіз:

«Толығырақ түсіндіре аласыз ба?»

«Мүмкін сіз бірдеңе қоса аласыз ба? ...»

«Сіз идеяңызды кеңірек айта аласыз ба? ...»

– Нақты жауабы бар жабық сұрақтар ғана емес, проблемалық сұрақтар қойыңыз:

«Неге мұндай қорытынды жасадың?»

«Қандай әрекеттер бұл нәтижеге әкелуі мүмкін?»

Тәлімгер мен жас маман арасындағы алғашқы әңгімелесу

Жас педагогтің қызметке кіру кезеңі жеке және кәсіби дамуы үшін маңыздылығымен ерекшеленеді. Оның қалай өтуі жаңадан келген педагогтің кәсіби маман ретінде өсуіне, білім беру саласында қалуына немесе мұғалімдікті тастап басқа салаға кетуіне ықпал етеді.

Зерттеу мәліметтері бойынша, жас мұғалімдерге жеке көзқарасты жүзеге асыру, пәнаралық байланыстарды жүзеге асыру, үлгермеу себептерін диагностикалау, мектеп бағдарламаларын, оқулықтарды білу, оқытудың техникалық құралдарын білу, тәрбие жұмысын жүргізу қиынға соғады. Сондай-ақ, қазіргі білім беру жүйесінде жас мұғалімдер білім алушылармен, ата-аналармен, әкімшілікпен қарым-қатынас орнатумен байланысты қиындықтарды қосқанын атап өткен жөн. Кәсіби функцияларды нақты орындау: оқыту әдістемесін білмеу, біліктілік деңгейінің төмендігі, білім алушылармен және ата - аналармен қарым-қатынас орната алмау сияқты күрделі қиындықтар туғызатынын көрсетеді.

Жас маманмен жұмысты тәлімгер еркін формадағы әңгімелесуден бастаған дұрыс. Мүмкін ол стандартты емес жағдайда өткізілсе жас маманның тәлімгерге деген сенімділігін жоғарылатуы мүмкін

Ұсынылатын формалар: кофе-брейк, демалыс сәті, стандартты кездесу

Әңгімелесу жас маманды барынша танып білу, ақпарт алу бағытында болғандықтан, еркін формадағы әңгімелесу ұсынылады, сұрақтарды толықтыруға болады.

Әңгімелесу кезінде қойылған сұрақтардың мысалдары:

Ашық сұрақтарды қолданыңыз - қарапайым «иә» немесе «жоқ» деп жауап беруге болмайтын, бірақ қосымша өндеуді, түсіндіруді немесе дәлелдеуді қажет ететін сұрақтар. Ашық сұрақтар жас педагогтің қажеттіліктерін толығырақ түсінуге көмектеседі. Мысалы, «Сабақ сізге ұнады ма?» деген сұрақтың орнына: «Сабақтан не үйрендіңіз?» деп сұрауға болады.

Сұрақ	Жауап
1. Сіздің білім саласында қандай біліміңіз және кәсіби тәжірибеңіз бар?	
2. Сіздің білім саласында жұмыс істеуге немесе мұғалім болуға не себеп болды?	
3. Сіз мектепте табысты жұмыс істеу үшін қандай жеке қасиеттер мен дағдыларды маңызды деп санайсыз?	

4. Жұмыста қандай аспектілер сізге үлкен қиындықтар туғызады немесе қосымша дайындықты қажет етеді?	
5. Сіздің ата-аналармен және ұжыммен қарым-қатынас жасау тәсіліңіз қандай?	
6. Өзіңіздің кәсіби деңгейіңізді арттыру үшін қандай қадамдар жасайсыз?	
7. Жақын арада қандай білім беру іс-шараларына, курстарға немесе тренингтерге қатысқансыз немесе қатысуды жоспарлап отырсыз?	
8. Білім алушылармен жұмыс істеу кезінде қандай қиындықтар мен кедергілерге тап боласыз?	
9. Оқыту мен тәрбиелеудің қандай әдістері мен тәсілдерін ең тиімді деп санайсыз?	
10. Сіз өзіңіздің оқу орныңыздан немесе әріптестеріңізден қандай ресурстар, қолдау және кері байланыс күтесіз?	

Әңгімелесу және сауалнама қорытындысы бойынша **жас маманның ақпараттық парағы толтырылады (6-қосымша)**. Жұмыс бағыттары айқындалып, жұмыс жоспары құрылады.

ТӘЛІМГЕРЛІКТІҢ ТИІМДІЛІГІН БАҒАЛАУ

Тәлімгерлік жүйесінің тиімділігін және нақты тәлімгерлердің жұмысын анықтау үшін сауалнамалардың әртүрлі түрлерін қолдануға болады:

– мақсатты – тәлімгерлік жүйесіне, атап айтқанда, тәлімгерлер жұмысына қанағаттану дәрежесін анықтау;

– жалпылама – тәлімгерлік туралы біріктірілген сұрақтармен, соның ішінде:

- қанағаттану және қатысу сауалнамасы;
- «360 градусық бағалау».

Тәлімгердің жұмысының тиімділігін объективті бағалау өте қиын. Негізгі бағалау критерийлеріне іс-шаралардың саны және құжаттардың уақытылы толтырылуы кіреді. Дайындық сапасын формальды көрсеткіштер бойынша бағалау екіталай. Сондықтан жанама бағалау көрсеткіштері де кең таралған, соның ішінде:

- жас педагог білім беру ұйымына қаншалықты сәтті бейімделді;
- жас педагогтің кәсіби міндеттерін қаншалықты тиімді орындайтыны;
- жас педагогтің дамуы және т.б.

Бірақ жас педагогтің жетістіктерін тәлімгерді бағалаудың жалғыз критерийі ретінде қарастыруға болмайды. Өйткені, көп нәрсеге жас педагогтің жеке қасиеттері мен ынтасы әсер етеді.

Б. Хаслам «Мұғалімнің кәсіби дамуын бағалауға арналған нұсқаулық» кітабында тәлімгерлік бағдарламасының тиімділігін бағалау жүйесін сипаттайды. **Осы нұсқаулықтың негізгі ойларын төмендегідей қорытындылауға болады:**

– Тәлімгерлік бағдарламасының нәтижесін бағалау жүйесі бағдарламаның өзімен бір мезгілде әзірленеді және оның бір бөлігі болып табылады;

– Тәлімгерлік бағдарламасының тиімділігін бағалау белгілі бір қаржылық ресурстарды қажет етуі мүмкін;

– Тиімділікті бағалау тобының құрамына әкімшілік өкілдері, педагогтер, ата-аналар, жергілікті қоғамдастық, сыртқы сарапшылар және басқа да мүдделі тұлғалар (мысалы, университеттердің өкілдері) кіруі керек;

– Команда мүшелері кәсіби дамудың қандай элементтері және қандай критерийлер бойынша бағаланатынын шешуі керек;

– Тәлімгерлік бағдарламасының нәтижелеріне және бағалау критерийлеріне сәйкес өлшеу материалдары, сауалнамалар, сұхбаттасу және т.б. әзірленеді;

– Тәлімгерлік бағдарламасына қатысушылар оның мақсатымен, міндеттерімен, күтілетін нәтижелерімен және бағалау критерийлерімен алдын ала таныс болуы керек;

– Тәлімгерлік бағдарламасын бастамас бұрын бағалау өлшемдерін бірінші алу керек;

– Бағалау процесі бағдарламаны іске қосумен бір мезгілде басталып, деректерді жинауға және өңдеуге, есептерді жасауға және т.б. үшін жауапты персоналдың болуын қамтамасыз етуі керек;

– Бағалау процесіне педагогтердің қатысуы ерікті болуы керек, әйтпесе нәтижелер жарамсыз болуы мүмкін;

– Бағалау нәтижелері қатаң құпия болуы керек;

– Рефлексия бағдарлама аяқталғаннан кейін 3-6 аптадан кейін жүргізіледі.

Оқыту процесін бағалаудың ең танымал моделі Дональд Киркпатрик моделі болып табылады. **Д. Кирпатрик тәлімгерлік бағдарламасының тиімділігін төрт деңгейде бағалау моделін ұсынады (13-сурет):**

– **Reaction** - эмоционалдық қанағаттануды бағалау (қатысушының реакциясы). Жас маман оқыту процесінен жағымды эмоциялар мен ләззат алған жағдайда ғана нәтижесі жоғары болады. Бұл өлшеу сауалнама әдісі арқылы жүзеге асырылады.

– **Learning** - алған білімдерін бағалау. Оқыту нәтижесі бойынша білім деңгейі өлшеніп, өсу динамикасы анықталады. Модель авторы ең жақсы әдісті тестілеу деп санайды. Бағалау құралдары оқытудың бастапқы кезеңінде және оның соңында бірдей болуы керек.

– **Behavior** - мінез-құлықтың өзгеруін бағалау. Тәлімгерлікті іске асыру кезінде жас педагогтің білімі мен дағдысын дамыту ғана емес, мінез-құлық стилінде өзгерістер болатынын түсінеді. Бағалау әдісі – бақылау.

– **Results** - білім беру нәтижелерін бағалау. Жас маманның тиімділігі мен жетістіктеріне баға беріледі.

Төрт деңгей бойынша бағалау құралдары бір-бірінен ерекшеленеді. Бұл сауалнама, тест, бақылау және басқалар құралдар болуы мүмкін. Бұл модельдің ерекшелігі сандық және сапалық көрсеткіштердің бірдей бағалануында.

13-сурет. Кирпатрик моделі



Қорытындылай келе, тәлімгерлік институты Қазақстанда және өзге де шетелдік мемлекеттерде кадрларды даярлау мен дамытудың ең танымал әдістерінің бірі болып табылады. Соның ішінде, елімізде білім беру саласында қызметіне алғаш кіріскен педагогтерге тәлімгер бекітіледі. Бұл бөлімде тәлімгерлік бағдарламасын тиімді ұйымдастыруға арналған пайдалы кеңестер мен жұмыс бағыттары сипатталған. Аталған әдістемелік ұсыныстар білім беру ұйымына және болашақ тәлімгерлерге пайдалы болады деп ойлаймыз.



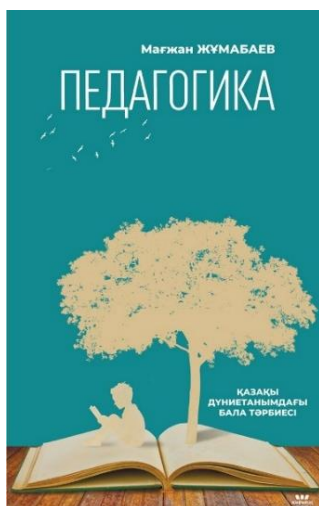
Тәлімгерлік жоспарын әзірлеу бойынша ұсыныстар:

- Жас педагогпен олардың қажеттіліктері мен кәсіби қиындықтарын анықтау үшін бастапқы сұхбат жүргізіңіз;
- Қандай қолдау және ресурстар берілетінін анықтаңыз;
- Тәлімгерлік үшін нақты, өлшенетін, қолжетімді мақсаттарды анықтау үшін SMART әдістемесін пайдаланыңыз;
- Кездесулердің, тренингтердің және іс-шаралардың мерзімдерін анықтаңыз;
- Жас педагогтің кәсіби дамуының бағалау өлшемшарттарын анықтаңыз;
- Тәлімгер мен жас педагог арасында ақпарат алмасу әдісін анықтаңыз;
- Прогрессті талқылау және проблемаларды шешу үшін тұрақты кездесулер ұйымдастыру;
- Жас педагогтің мотивациясын мұқият қадағалаңыз, оның жетістіктерін мадақтаңыз және қиын сәттерде оған қолдау көрсетіңіз;
- Үнемі жас педагогтің үлгерімін қадағалаңыз және қажет болған жағдайда тәлімгерлік жоспарына толықтыру енгізіңіз.

ЖАС МАМАНДАРҒА АРНАЛҒАН ҮЗДІК 10 КІТАП

Академия жас мұғалімдерге арналған үздік кітаптар тізімін жасады. Бұл тізімге кітаптардың тақырыбы, жанры мен мақсаты бойынша танымал авторлар дүниетанымды, білім беру философиясын, балалар психологиясын, сондай-ақ білім беру мен тәрбиелеудегі заманауи технологияларды қалыптастыру мәселелерін қарастырады.

Осыған байланысты жас мұғалімдер үшін келесі заманауи әдебиеттер тізімі ұсынылады:



1. «Педагогика», Мағжан Жұмабаев

Бұл кітап - Алаш арысы Мағжан Жұмабаевтың ұрпақ тәрбиесімен айналысатындарға арнап жазған еңбегі. Кітапта тәрбие өнерінің негізгі принциптері қазақы таным шеңберінде жатық тілмен түсіндірілген. Бұған дейін бізге 1922 жылы жарық көрген алғашқы нұсқасы белгілі болса, енді міне, 1923 жылы автордың өзі толықтырып қайта бастырған нұсқасы бірінші рет кирил қарпімен басылып отыр. Сонымен қатар, осы екі басылым арасындағы айырмашылықтар көрсетіліп, ғылыми түсініктемелері берілді. Кітап мұғалімдерге, ата-аналарға және ұрпақ тәрбиесіне бейжай қарамайтын жалпы жұртшылыққа арналған.



2. Шәкіртіңнен саспа немесе ұстаз боламын десеңіз..., Робин Р. Джексон

Автор мұғалімдермен және мектеп жетекшілерімен жылдар бойы жұмыс жасау барысында сарапшы-мұғалім болу – жақсы оқытудың қағидаларын терең түсінудің жемісі екенін, оның әр-кім үйрене алатын ойлау қабілеті екенін зерттеп, осы қабілетті үйрене отырып, әркімнің мұғалім-сарапшы бола алатынын дәлелдеп шығады. Автордың айтуынша, кейбір адамдар үшін ұстаздық – туа біткен қабілет, енді біреулер үшін жетілдіре алатын дағды. Қолыңыздағы кітап осы ұстаздық қабілетті дамытады. Кітап барша оқырман қауымға, әсіресе, ұстаздық,

тәрбиешілік қызметтегі әрбір тұлғаға арналады.



3. «Классный учитель: Как работать с трудными учениками, сложными родителями», Нина Джексон

Нина Джексон Джексон өзінің жаңа кітабында мұғалімдер күн сайын кездесетін ең маңызды мәселелер бойынша кеңестер мен материалдар жинады: білім алушылар оқығысы келмейді, консервативті әріптестер оқытудың жаңа әдістеріне қарсы шығады, ата-аналар мұғалімдерді елемейді. Автордың жазғанының артында үлкен тәжірибе мен терең теориялық негіз бар. Кітап білім алушымен немесе ата анасымен қиын жағдайды түсінуге көмектеседі; даму ерекшеліктері бар балалармен, әдетте әртүрлі балалармен жұмыс істеуге үйретеді; сабақтарыңызды қалай ұмытылмас ету керектігін айтады.



4. «Балаң оқысын десең, онымен қалай сөйлесу керек», Элейн Мазлиш, Адель Фабер

Баланың өз бетімен оқып үйренуі, ізденуі оған дұрыс бағыт-бағдар беруге, оны оқуға қызықтыруға тікелей қатысты. Баланың өзіне айтылғандарды тыңдауы - ата-ананың, тәрбиешінің, мұғалімнің балаға деген қатынасына байланысты. Бұл кітаптың осы мәселелер мен жайттарды қозғап, көңілдегі көптеген түйткілді шешудегі маңызы зор. Аталмыш еңбектің бала тәрбиесімен айналысатын адамдарға балалармен қарым-қатынас орната білудегі қолдан түспейтін бестселлер болуының себебі осында. Қазақша алғаш рет жарық көріп отырған бұл кітап ата-ана мен тәрбиешіге, педагогтар мен психологтарға таптырмайтын көмекші құрал болмақ.



5. «Обучение как приключение. Как сделать уроки интересными и увлекательными», Дэйв Берджес

Бұл кітап күн сайын ең қиын аудиторияны — балаларды шабыттандыруға міндетті адамдарды шабыттандыруға арналған. Дэйв Бургесс білім алушылармен жұмыс істеудің бірегей әдісін жасады. Ол кез-келген мұғалім білім алушыларға оның пәнін жақсы көріп қана қоймай, оны мереке ретінде асыға күтетіндей етіп жасай алады дейді. Ол ешқандай білім алушыны бей-жай қалдырмайтын нақты әдістерді ашады. Бұл кітап бірегей әрекеттерді қалай жасау керектігі туралы ғана емес, кез келген материалды ұсынуда шығармашылықпен айналысуды үйрену және өз ісіңізден ләззат алу туралы.



6. Шешендік өнер. Өзіңе сенімді болу және көпшілікке ықпал ете сөйлеу өнері, Дейл Карнеги

Кітап көпшілік алдында жиі сөйлеуге тура келетіндер үшін өте қолайлы. Яғни-мұғалімдерге! Дейл Карнеги біздің дауысымыз табысқа жетуге көмектесетін таңғажайып мүмкіндіктерді жасыратын құрал екенін айтады. Кітап авторы мансабын психологиялық тренингтердің жүргізушісі ретінде бастады және көпшілік алдында сөйлеу өнерін үйретті. Дейл Карнегидің әлемнің үздік бестселлері қатарынан ойып орын алған туындысы оқырманға көпшілік алдында көркем сөйлеуді, ойды анық жеткізуді, аудиторияны сендіруді және өзін ұстауды үйретеді.



7. «Искусство обучать: как сделать любое обучение нескучным и эффективным», Джули Дирксен

Бұл кітап оқу процесіне жаңа көзқараспен қарауға көмектеседі. Онда педагогиканың негізгі принциптері мен когнитивті психологияның негіздері қол жетімді түрде, көрнекі және құрылымдық түрде баяндалған, оны біле отырып, сіз оқытуды барлық адамдар үшін мүмкіндігінше пайдалы және қызықты болатындай етіп құра аласыз.



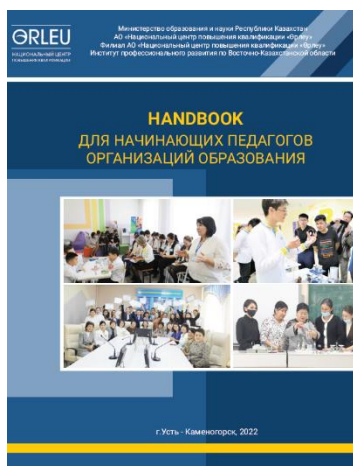
8. «Эмоциональный интеллект ребенка», Джоан Деклер, Джон Готтман

Американдық отбасылық психологтардың бірі Джон Готтман бірлесіп жазған Джоан Деклер балалық шақтағы эмоциялар психологиясы туралы керемет публицистикалық кітап жазды. Авторлар баланың эмоционалды интеллектісі қалай дамитыны, оны нығайтуға немесе жоюға қандай тәрбиелік әдістер ықпал ететіні, балалардың сезімдерін қалай түсінуге болатындығы және олар туралы қандай тілде сөйлесу керектігі туралы айтады. Кітаптағы әрбір мәлімдеме зерттеу сілтемелерімен және ғылыми фактілермен расталады. Мұғалімдерге оқу стилі мен эмоционалды зейінін арнайы сынақтар арқылы тексеру пайдалы болады.



9. Орта білім беру ұйымдарында сабақтарды қысқа мерзімді жоспарлау бойынша әдістемелік ұсынымдар, Ы. Алтынсарин атындағы ҰБА

Бұл әдістемелік ұсынымдар сабақтарды тиімді қысқа мерзімді жоспарлау бойынша толық теориялық ақпарат пен тәжірибелік стратегияларды құрайды. Мектептерде сабақты жоспарлаудағы халықаралық және отандық тәжірибенің салыстырмалы талдауы, сондай-ақ сабақты жоспарлаудағы қиындықтарға қатысты қазақстандық мұғалімдер арасында жүргізілген сауалнама нәтижелері көрсетілген. Сонымен қатар, әдістемелік ұсыныстарда мұғалімдердің сабақты жоспарлау бойынша табысты кейстері де бар. Әдістемелік ұсынымдар орта білім беру ұйымдарының басшыларына, мұғалімдер мен әдіскерлерге ұсынылады.



10. Handbook для начинающих педагогов организаций образования, АО «НЦПК «Өрлеу»

Handbook-те педагогтік қызметіне алғаш кіріскен жас мұғалімге оқу процесін ұйымдастыруға, кәсіби қалыптасуға және педагогикалық шеберліктің құпияларын игеруге көмектесетін кеңестер берілген.

ЖАС ПЕДАГОГКЕ АРНАЛҒАН КЕҢЕСТЕР

Назар аударылатын мәселе	Мазмұны
Тәжірибелі педагогтердің сабағына қатысыңыз	Тәжірибелі мұғалімдерді сабақ үстінде бақылаңыз, олардың оқыту әдістемелері мен технологияларына, сыныпты басқару әдістеріне және білім алушылармен қарым-қатынас дағдыларына назар аударыңыз.
Сабақты мұқият жоспарлаңыз	Сабақ беруді бастамас бұрын сабақтарыңызды жоспарлауға уақыт бөліңіз. Оқу мақсаттарыңыз, сіз қамтитын мазмұн және студенттерді тарту үшін пайдаланатын әрекеттер туралы ойланыңыз. Бұл сізге ұйымшыл болуға және оқу уақытын тиімді пайдалануға септігін тигізеді.
Білім алушылармен сауатты қарым-қатынас орнатыңыз	Білім алушылармен сабақтан тыс кездесуге, дұрыс қарым-қатынас орнатуға уақыт бөліңіз. Бұл сыныпта жағымды атмосфера құруға және білім алушылардың белсенділігін арттыруға көмектеседі.
Тәлімгеріңізден, жетекшілеріңізден кері байланыс сұраңыз	Сабақ беру тәжірибеңіз туралы кері байланыс сұраңыз және олардың ұсыныстарын ескеріңіз. Кері байланысты мұғалімдерден ғана емес, сонымен қатар студенттерден, басқа әріптестерден де алып, оқыту тәжірибеңіз туралы өз пікірлерін айтуын сұраңыз. Бұл сіздің мұғалімдік дағдыларыңызды жақсартуға, оқу тәжірибесін жақсарту және жетілдіру бағыттарын анықтауға және жақсы мұғалім болуға көмектеседі.
Басқа педагогтермен жақсы коммуникация құрыңыз	Басқа педагогтерден де үйрену маңызды. Олар өздерінің оқыту әдістемелерімен, сабақ жоспарларымен және тәжірибелерімен бөлісу үшін басқа мұғалімдермен жақсы қарым-қатынас құрыңыз. Басқа оқытушылармен бірлесіп жұмыс істеу сізге оқытуда жаңа идеялар мен перспективалар бере алады.

Оқыту процесін жақсарту үшін жаңа технологияны қолданыңыз	Оқыту мен қатысу процесін жақсарту үшін оқытуға жаңа технологияны енгізіңіз. Технологиялық құралдар интерактивті және қызықты сабақтар мен бағалаулар жасауға көмектеседі және білім алушылардың үлгерімін талдау үшін деректер береді.
Рефлексия	Оқытушылық тәжірибеңіз туралы ойлануға уақыт бөліңіз. Өзінің жұмысы туралы ойлану студентке мұғалім ретіндегі күшті және әлсіз жақтарын, жақсарту қажет бағыттарды анықтауға мүмкіндік береді. Мұндай рефлексия жетілдіруді қажет ететін қасиеттерді анықтауға және мұғалім ретінде дағдыларыңызды дамытуға, алға жоспарлар құруға көмектеседі.
Кәсіби даму семинарларына қатысыңыз	Оқытудың жаңа стратегияларын, технологияларын және озық тәжірибелерін үйрену үшін семинарларға, конференцияларға және басқа да кәсіби даму мүмкіндіктеріне қатысыңыз. Кәсіби даму мүмкіндіктері сізге білім берудің соңғы тенденцияларынан хабардар болуға және жаңа оқыту әдістеріне идеялар беруге көмектеседі.
Үздіксіз білім алу	Біліктілігіңізді жетілдіруді жалғастырыңыз, өмір бойы «студент» болыңыз. Педагогика туралы мақалалар мен кітаптарды оқыңыз, онлайн пікірталас форумдарына қатысыңыз және білім берудегі жаңа зерттеулер мен озық тәжірибелерден хабардар болыңыз.

ҚОРЫТЫНДЫ

Заманауи білім берудегі тәлімгерлік ұзақ уақыт бойы оның ажырамас бөлігі болды. Бұл бағдарлама барлық қатысушылар өздерінің әлеуетін толық ашатын пайдалы орта жасайды.

Білім беру қоғамдастығында тәлімгерлік тәжірибе алмасу арнасының бір түрі болып табылады. Білімді, тәжірибені, дағды мен құзыреттерді менгеруге арналған бұл технология басқа әдістерге (оқулықтар, сабақтар, өздік және жобалық жұмыстар, формалды қарым-қатынас) қарағанда әлдеқайда жылдам және тиімді жұмыс істейді.

Жас мамандармен жұмыс дәстүрлі түрде мектептегі әдістемелік жұмыстың маңызды құрамдас бөліктерінің бірі болып табылады. Ол қызметіне алғаш кіріскен мұғалімдердің педагогикалық қызметінде кездесетін ең типтік оқу-дидактикалық қиындықтарды талдауға арналған.

Білімді жас мамандарды мектепке қалай тарту, оларды сонда қалдыру мәселесі әлі де бар. Жоғары оқу орнын бітіру немесе диплом алу жаңадан келген мұғалімнің қазірдің өзінде кәсіби маман екендігін білдірмейтіні белгілі. Ол кәсіби дамудың белгілі бір жолына тап болады, оның бастапқы бөлігі бейімделу кезеңі болып табылады. **Сондықтан мектептегі ең маңызды міндеттердің бірі – жас педагогтің білім беру ортасына кәсіби бейімделуін ұйымдастыру.** Мұны жас педагогтің кәсіби даму процесін оңтайландыратын, оның өзін-өзі жетілдіруге, өзін-өзі дамытуға, өзін-өзі жүзеге асыруға мотивациясын қалыптастыратын мектептегі тәлімгерлік жүйесін құру арқылы шешуге болады.

Тәлімгерлік – кәсіби бейімдеудің ең тиімді түрлерінің бірі, кәсіби құзыреттілігін арттыруға және педагогикалық кадрларды ұстап қалуға көмектеседі. Мектептегі тәлімгерлік жүйесі жас маманға жұмыс орнында практикалық және теориялық көмек көрсетуге және кәсіби құзыреттілігін арттыруға дайын тәжірибелі педагог-тәлімгердің қолдауына ие болу қажеттілігін көрсетеді.

Мектеп әкімшілігіне арналған әдістемелік ұсынымдар:

- Мектеп әкімшілігі тарапынан тәлімгерлерге жас мамандармен жұмысты ұйымдастыру үшін оқыту семинарларын өткізу;
- Тәлімгерлер мен жас педагогтерге қолайлы даму ортасын құру (педагогикалық-психологиялық қолдау, ынталандыру, жігерлендіру т.б.);
- Тәлімгер мен жас педагогтің сабақ кестесі оларға сабақтарын бірлесіп жоспарлауға және бір-бірінің сабақтарына қатысу мүмкіндігі ескеріле отырып жасау;
- Тәлімгерлер мен жас педагогтерге мектеп әкімшілігімен бірге өзекті мәселелерді талқылау
- Жас педагогтерді кәсіби деңгейін дамыту мақсатында ашық есік күндері, ЖОО оқытушылары және ардагер ұстаздармен кездесу ұйымдастыру, мотивациялық кездесулер, шеберлік сыныптар т.б. іс-шараларды ұйымдастыру;

– Тәлімгерлердің жұмысын бағалау критерийлерін оқу жылының басында жоспарымен бірге әзірлеу және тәлімгер мен жас педагогтерді таныстыру;

Тәлімгерге арналған әдістемелік ұсыныстар:

Сенім мен өзара түсіністікті қалыптастыру

Қызметіне алғаш кіріскен педагогке тәлімгерлік етудегі алғашқы қадамдардың бірі – өзара қарым-қатынас пен сенім орнату. Бұл кез келген тәлімгерлік қарым-қатынастың негізі болып табылады және оны құру мен қолдау уақыт пен күш-жігерді талап етеді. Қамқорлықпен сенімді және өзара түсіністікті нығайту үшін тәлімгер дәйекті, құрметпен, адал және қолдау көрсету қажет. Жас маманның жеке және кәсіби дамуына шынайы қызығушылық танытып, тәлімгердің өзінің озық іс-тәжірибесі мен идеясымен бөлісуі өзара қарым-қатынасты нығайта түседі.

Нақты мақсаттар мен күтілетін нәтижелерді анықтаңыз

Тәлімгерлікті жүзеге асыру кезінде түсініспеушілікті болдырмау үшін мүмкіндік беретін тағы бір маңызды қадам – бұл өз қамқорлығындағы адамның нақты және шынайы күтілетін нәтижелерді анықтау. Тәлімгер ретінде сіздің мақсаттарыңыз, рөлдеріңіз және міндеттеріңіз қандай? Сіздің қамқорлығыңыздағы жас педагогтің қажеттіліктері, қызығушылықтары мен ұмтылыстары қандай? Сіз қаншалықты жиі кері байланыс бересіз? Жетістікті қалай өлшеп, атап өтесіз? Мұны сіз назар аударатын тақырыптар мен мақсаттарды, сондай-ақ сіз пайдаланатын әдістер мен құралдарды жас педагогпен бірге талқылау және келісу арқылы істей аласыз.

Кері байланыс

Кері байланыс тәлімгерліктің маңызды бөлігі болып табылады, өйткені ол жас педагогке өз іс-әрекеттерінен үйренуге, өз нәтижелерін жақсартуға және өзіне деген сенімділікті арттыруға көмектеседі. Алайда, тиімді кері байланысты қамтамасыз ету қиын болуы мүмкін, себебі ол сын немесе мақтау ретінде қабылдануы мүмкін. Тиімді кері байланыс беру үшін сіз іс-әрекеттен немесе оқиғадан кейін тез арада кері байланыс ұсына отырып, нақты және уақтылы болуы керек. Қамқорлықтағы адамның жеке басына немесе ниетіне емес, фактілер мен мінез-құлыққа назар аударыңыз. Сонымен қатар, теңдестірілген және сындарлы болыңыз - олардың өз дағдыларын қалай жақсартатыны немесе проблемаларды қалай еңсере алатыны туралы ұсыныстар бере отырып, жақсарту үшін күшті жақтарды да, салаларды да бөліп алыңыз.

Практикалық қолдау көрсетіңіз

Жас педагогтерге қолдау көрсетудің тағы бір жолы - оларға жұмыс жүктемесін басқаруға, сабақтарды жоспарлауға және қиындықтарды еңсеруге көмектесетін практикалық қолдау көрсету. Тәлімгер ретінде сіз өзіңізге немесе басқа адамдарға ұқсас жағдайларда көмектескен өз стратегияларыңызды, кеңестеріңізді және ресурстарыңызды бөлісе аласыз. Сондай-ақ сіз жас педагогке өз міндеттерін бірінші орынға қоюға, нақты мақсаттар қоюға және қажет болған жағдайда көмек сұрауға көмектесе аласыз. Тәжірибелік қолдау

көрсету жас педагогтің стресстік жағдайға түсуін азайтып, оларға сенімділік, айқындық пен өз жұмысын бақылауға мүмкіндік береді.

Ынтымақтастыққа жәрдемдесу

Жас педагогке тәлімгерлік етудің соңғы қадамы ынтымақтастықты дамыту болып табылады. Бұл жас педагогті қосымша қолдау, ынталандыратын немесе шабыт беретін басқа ардагер ұстаздармен, оқытушылармен немесе сарапшы мамандармен байланыстыруды білдіреді. Мұны жас педагогті кәсіби қауымдастықтарға қосу немесе кітап клубы, онлайн форумдар сияқты кәсіби даму желілеріне кіргізу арқылы жасауға болады.

Тәжірибеңізбен бөлісіңіз

Тәлімгердің жеке тәжірибесі тек педагогтерге ғана емес, мектеп ұжымына пайдалы. Сіз өзіңіздің тәлімгерлік іс-тәжірибеңізбен басқа педагогтермен бөлісу арқылы оны тарата аласыз. Сізге өз тәжірибеңізбен бөлісу үшін презентациялар, мақалалар, баяндама немесе подкасттар жасау қажет болуы мүмкін. Өз біліміңізбен бөлісе отырып, сіз өз мектебіңізде үздіксіз жетілдіру және инновация мәдениетін қалыптастыруға көмектесе аласыз.

ПАЙДАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚРЗ
2. «Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидаларын және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығы
3. «Педагог лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі N 338 бұйрығы
4. «Педагог» кәсіптік стандартын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрінің м.а. 2022 жылғы 15 желтоқсандағы № 500 бұйрығы
5. «Мектепке дейінгі тәрбие және оқыту, орта, арнаулы, қосымша, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтері жүргізу үшін міндетті құжаттардың тізбесін және олардың нысандарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 6 сәуірдегі № 130 бұйрығы
6. «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» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 27 қаңтардағы № 83 бұйрығы
7. Матушевская, Г. В. Современные тенденции развития педагогических компетенций студентов - будущих учителей в вузах Франции, 2000, <https://www.dissercat.com/content/sovremennye-tendentsii-razvitiya-pedagogicheskikh-kompetentsii-studentov-budushchikh-uchitel>.
8. Морозова О.П. Современные тенденции и принципы развития педагогического образования / Вестник Новосибирского государственного педагогического университета № 6(28)2015 с.15-24.
9. Куликова А.А. Образ молодого учителя в современных российских и зарубежных исследованиях // Отечественная и зарубежная педагогика. 2018. Т. 1, № 1 (46). С.81–93.
10. Клищ, Н. Н., Январев, В. А. Наставничество на государственной службе новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе): Препринт WP8/2014/01 [Текст] / Н. Н. Клищ, В. А. Январев ; Нац. исслед. ун-т
11. «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 64 с. С.4. С.7.

12. Социологический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.slovarus.ru>.
13. Экономический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.slovarus.ru>.
14. Андреев, А. А. Непрерывное образование и дистанционное обучение Электронный ресурс: RELGA – научно-культурологический журнал.- 2005.- №20 [122].- Режим доступа: <http://www.relga.ru>.
15. Salberg P. Finnish lessons. Teachers College. Columbia University, NY. 2011. 87 p.
16. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Инновационная экономика: Перспективы развития и совершенствования, №3 (37), 2019.
17. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Захаров С.В., Царева И.А., Социальное партнерство в системе профессионально-педагогического образования // Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 56-9. С. 31
18. «Образование через всю жизнь» http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/qualityreport_en.pdf.
19. Кайкенова А.А., Организация работы с молодыми педагогами в инновационной школе / Методист организации образования, № 5, 2018.
20. Об утверждении Правил закрепления наставников за лицами, впервые принятыми на административные государственные должности. Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 18 октября 2013 года № 06-7/148.
21. Кайкенова А.А., Организация работы с молодыми педагогами в инновационной школе / Методист организации образования, № 5, 2018.
22. [baigenews.kz:https://baigenews.kz/news/dlya_podderzhki_molodykh_peda_gogov_vnedryaetsya_institut_nastavnichestva_-_aymagambetov/](https://baigenews.kz/news/dlya_podderzhki_molodykh_peda_gogov_vnedryaetsya_institut_nastavnichestva_-_aymagambetov/)
23. С. И. Поздеева. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. 2017. 2 (16).
24. Плотникова Е.Е., Быстрова Н.В. Социально-педагогические условия профессиональной ориентации старшеклассников // Вестник Мининского университета. 2017. № 2 (19). С. 8.
25. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Инновационная экономика: Перспективы развития и совершенствования, №3 (37), 2019.
26. Tammy D. Allen Career Benefits Associated with Mentoring for Protégés: A Meta-Analysis // Journal of Applied Psychology. 2004. Vol. 89. No. 1. P. 127–13

27. Барбер М., Муршед М. Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах: уроки анализа лучших систем школьного образования мира // Вопросы образования. 2008. №3. С. 7-60.
28. Сендж П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающихся организаций. Харьков, 2006.
29. Фуллан М. Выбор ложных движущих сил для реформы целостной системы // Вопросы образования. 2011. № 4. С. 79-105.
30. DuFour R., Fullan M. Cultures built to last: systemic PLCs at work. Solution Tree Press, 2013.
31. Fullan M. The Principal: three keys to maximizing impact. San Francisco, 2014.
32. Haslam В.М. Teacher Professional Development Evaluation Guide. National Staff Development Council, 2010 // [Электронный ресурс] URL: <http://learningforward.org/docs/pdf/evaluationguide.pdf?sfvrsn=0> (дата обращения 23.01.2016).
33. Jensen В. Making Time For Great Teaching. Grattan Institute, 2014 // [Электронный ресурс] URL: <http://grattan.edu.au/wp-content/uploads/2014/03/808-making-time-for-great-teaching.pdf> (дата обращения 23.01.2016).
34. Sparks D. Designing professional development for teachers and principals. National Staff Development Council, 2002 // [Электронный ресурс] URL: www.friscoisd.org/docs/default-source/professional-development/designingpowerfulprofessionaldevelopmentforteachersandprincipals_000.pdf (дата обращения 23.01.2016).
35. Wenglinsky How Teaching Matters: Bringing the Classroom Back Into Discussions of Teacher Quality. Educational Testing Service, 2000 // [Электронный ресурс] URL: www.ets.org/Media/Research/pdf/PICTEAMAT.pdf (дата обращения 23.01.2016).
36. Feiman-Nemser S. From preparation to practice: designing a continuum to strengthen and sustain teaching // Teachers College Record. 2001. Vol. 103. № 6. P. 1013–1055 [Electronic resource]. Available at: http://www.brandeis.edu/mandel/questcase/Documents/Readings/Feiman_Nemser.pdf (дата обращения: 07.02.2016).
37. Fletcher S. J., Mullen C. A. The SAGE handbook of mentoring and coaching in education, SAGE Publications Ltd, London. 2012. 542 p.
38. Hagger H., McIntyre D. Learning teaching from teachers. Realizing the potential of school-based teacher education. Maidenhead: Open University Press. 2006.
39. Hobson A. J., Ashby P., Malderez A., Tomlinson P. D. Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't // Teaching and Teacher Education. 2009. Vol. 25. P. 207–216.
40. Авраамова Е. М., Клячко Т. Л., Логинов Д. М., Токарева Г. С. (2017) Эффективность школьного образования: позиция учителей. М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС.

41. Андрущенко Т. Ю., Аржаных Е. В., Виноградов В. Л., Минюрова С. А., Федекин И. Н., Федоров А. А. (2017) Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов // Психологическая наука и образование psyedu.ru. Т. 9. № 2. С. 1–16.
42. Дудина Е. А. (2017) Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. Т. 7. № 5. С. 25–36.
43. Игонина М. В. (2008) Почему молодые учителя отказываются работать в школе // Педагогика. № 7. С. 66–71.
44. Кириллова И. О. (2017) Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость? // Научно-педагогическое обозрение. Т. 18. № 4. С. 75–80. https://elibrary.ru/download/elibrary_30554465_52890298.pdf.
45. Козина Н. С., Косарецкий С. Г., Пинская М. А. (2016) Условия работы и профессиональное самочувствие учителей в ситуации введения эффективного контракта. Информационный бюллетень Мониторинга экономики образования № 1 (90). М.: Изд. дом ВШЭ.
46. Круглова И. В. (2007) Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя // Педагогическое образование и наука. № 1. С. 25–28.
47. Ленская Е., Пинская М. (ред.) (2015) Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013). М.: Изд. дом ВШЭ.
48. Марголис А. А. (2014) Требования к модернизации основных профессиональных образовательных программ (ОПОП) подготовки педагогических кадров в соответствии с профессиональным стандартом педагога: предложения к реализации деятельностного подхода в подготовке педагогических кадров // Психологическая наука и образование. Т. 19. № 3. С. 105–126.
49. Марголис А. А., Новикова Е. М. (2017) Социальный контекст внедрения национальной системы учительского роста в России: информированность и отношение учителей // Психологическая наука и образование. Т. 22. № 4. С. 10–21.

ЖАО ведомстволық бағынысты күндізгі мемлекеттік жалпы білім беретін мектептердегі жас мамандардың үлесі
(қосымша жұмыс істеушілерді қоспағанда)

адам

Аймақ	барлық мұғалімдер	оның ішінде ауылдық жерде	барлық жас мамандар	%	оның ішінде ауылдық жерде	%	жас мамандар, бітірген							
							жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі ұйымдарды				техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарды			
							барлық	%	оның ішінде ауылдық жерде	%	барлық	%	оның ішінде ауылдық жерде	%
ҚР	326 248	183 919	5 351	1,6%	2 932	1,6%	4 509	84%	2 418	82,5%	842	16%	514	17,5%
Абай	10 664	5 806	166	1,6%	94	1,6%	138	83,1%	76	80,9%	28	16,9%	18	19,1%
Ақмола	14 134	9 143	292	2,1%	190	2,1%	213	72,9%	137	72,1%	79	27,1%	53	27,9%
Ақтөбе	16 610	7 616	330	2,0%	167	2,2%	268	81,2%	133	79,6%	62	18,8%	34	20,4%
Алматы	28 414	25 265	444	1,6%	372	1,5%	387	87,2%	321	86,3%	57	12,8%	51	13,7%
Атырау	10 892	5 879	148	1,4%	62	1,1%	124	83,8%	55	88,7%	24	16,2%	7	11,3%
БҚО	12 880	7 763	247	1,9%	178	2,3%	210	85,0%	145	81,5%	37	15,0%	33	18,5%
Жамбыл	24 191	15 685	366	1,5%	188	1,2%	335	91,5%	169	89,9%	31	8,5%	19	10,1%
Жетісу	13 637	9 060	250	1,8%	160	1,8%	228	91,2%	146	91,3%	22	8,8%	14	8,8%
Қарағанды	14 640	5 362	264	1,8%	82	1,5%	179	67,8%	51	62,2%	85	32,2%	31	37,8%
Қостанай	11 860	6 906	281	2,4%	197	2,9%	229	81,5%	158	80,2%	52	18,5%	39	19,8%
Қызылорда	19 515	12 474	219	1,1%	131	1,1%	188	85,8%	109	83,2%	31	14,2%	22	16,8%
Маңғыстау	13 184	8 285	264	2,0%	140	1,7%	230	87,1%	117	83,6%	34	12,9%	23	16,4%
Павлодар	11 808	6 078	270	2,3%	149	2,5%	196	72,6%	110	73,8%	74	27,4%	39	26,2%
СҚО	10 092	7 299	360	3,6%	290	4,0%	260	72,2%	206	71,0%	100	27,8%	84	29,0%

Түркістан	55 110	44 753	536	1,0%	420	0,9%	529	98,7%	415	98,8%	7	1,3%	5	1,2%
Ұлытау	3 309	1 214	49	1,5%	8	0,7%	30	61,2%	5	62,5%	19	38,8%	3	37,5%
ШҚО	9 806	5 331	195	2,0%	104	2,0%	145	74,4%	65	62,5%	50	25,6%	39	37,5%
Астана	10 753	0	182	1,7%	0	0	161	88,5%	0	0	21	11,5%	0	0
Алматы	18 753	0	350	1,9%	0	0	323	92,3%	0	0	27	7,7%	0	0
Шымкент	15 996	0	138	0,9%	0	0	136	98,6%	0	0	2	1,4%	0	0

Дереккөз: ҰБДҚ

Соңғы 5 жылдағы ЖАО ведомстволық бағынысты күндізгі мемлекеттік жалпы білім беретін мектептердегі жас мамандарды (қосымша жұмыс істеушілерді қоспағанда)

Аймақ	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
ҚР	10 226	9 634	7 893	8 127	5 351
Абай	–	–	–	–	166
Ақмола	469	400	356	375	292
Ақтөбе	704	617	518	518	330
Алматы	1 292	1 428	1 109	1 268	444
Атырау	302	344	265	300	148
БҚО	597	408	401	397	247
Жамбыл	1 091	1 041	607	757	366
Жетісу	–	–	–	–	250
Қарағанды	530	467	437	385	264
Қостанай	458	391	332	356	281
Қызылорда	433	432	419	441	219
Маңғыстау	562	625	537	578	264
Павлодар	597	582	363	357	270
СҚО	337	276	248	304	360
Түркістан	849	786	727	617	536
Ұлытау	–	–	–	–	49
ШҚО	551	497	401	446	195
Астана қ.	386	332	322	225	182
Алматы қ.	748	742	576	558	350
Шымкент қ.	320	266	275	245	138

Дереккөз: ҰБДҚ

**Кәсіби қиындықтарды анықтау үшін жас педагогке
арналған сауалнама
(Кезеңнің басындағы диагностика)**

Бұл сауалнаманы әдістемелік жұмыстың бағыттарын және оның мазмұнын анықтау үшін тәлімгер жүргізеді. Диагностика барысында тәлімгер жас педагогтің кәсіби қызметінің басында кәсіби қиындықтарын анықтайды және педагогпен бірлесіп Тәлімгерлік жоспарын әзірлейді.

Жас маманға тәлімгерлік бағдарламасын іске асырудың бастапқы кезеңіндегі сауалнаманың негізгі мақсаты:

✓ *кәсіби қызметтің қиындықтары мен ықтимал қауіптерін анықтай отырып, жас маманның психологиялық бейімделуін ұйымдастыру;*

✓ *жас маманның өз пәні мен әдістемесі бойынша күшті және әлсіз жақтарын анықтау;*

✓ *педагогикалық қызметте өзін-өзі дамытуға және өзін-өзі жүзеге асыруға деген ұмтылысты анықтау;*

✓ *педагогтің өсуін, өзін-өзі дамытуын ынталандыратын және кедергі келтіретін факторларды анықтау;*

✓ *тәлімгерлікті ұйымдастыру кезінде жұмыс істеу керек жас маманның жұмысындағы қиындықтарды анықтау*

Құрметті әріптес! Жас педагогтің кәсіби қызметінің бастапқы кезеңінде туындайтын проблемаларды зерделеу мақсатында сауалнаманың ұсынылған сұрақтарына жауап беруіңізді сұраймыз. Сізге сәйкес келетін жауап нұсқасын таңдаңыз. Сіздің пікіріңізді білу біз үшін өте маңызды.

Алдын ала рахмет!

Т.А.Ә. _____

Лауызымы: _____

Мерзімі: қыркүйек

1. Сіздің білім деңгейіңіз?

Сіз бірнеше нұсқаны таңдай аласыз.

- Магистр (үздік диплом)
- Магистр
- Бакалавр (үздік диплом)
- Бакалавр
- Колледж

2. Мұғалім мамандығын таңдауда сіз үшін келесі факторлар қаншалықты маңызды болды?

Бір нұсқаны таңдаңыз.

- Бұл мамандық тұрақты жұмыс пен сенімді табыс әкелді.
- Бұл мамандық менің ата-анамның таңдауы болды.
- Ыңғайлы жұмыс кестесі (мысалы: сағат, демалыс, толық емес жұмыс күні).
- Мен балаларды оқыту процесін жақсы көремін және олармен өз білімімді бөлісемін.
- Басқа (көрсетіңіз) _____

3. Ұстаздық қызметіңіз басталғанға дейін төменде көрсетілген салалар бойынша жетістіктеріңізді белгілеңіз

Сіз бірнеше нұсқаны таңдай аласыз.

- Ғылыми-практикалық конференцияларға қатысу
- Волонтерлік
- Университеттің белсенді қызметіне қатысу
- Спорттық жетістіктерім бар
- Мәдениет саласындағы жетістіктер
- Іс-шараларды ұйымдастыруда тәжірибем бар

4. Оқытушылық тәжірибеде тәжірибеңіз бар ма?

Бір нұсқаны таңдаңыз.

- Иә, педагогикалық практика кезінде 10-нан астам сабақ бердім
- Иә, педагогикалық тәжірибе кезінде сабақ бердім, бірақ аз
- Иә, қосымша оқу орталықтарында сабақ бердім (онлайн/оффлайн)
- Жоқ, сабақ беру тәжірибем жоқ

5. Сіз университетте алған білім мектепте практикалық жұмысты бастау үшін жеткілікті деп ойлайсыз ба?

Бір нұсқаны таңдаңыз.

- Иә, жеткілікті
- Әлі де тәжірибе жинау керек
- Жоқ, жеткіліксіз
- Жауап беруге қиналамын

6. Ұстаздық қызметіңізді бастамас бұрын қандай сезімдерді сезінесіз?

Сіз бірнеше нұсқаны таңдай аласыз.

- Оқу жылының басталуын асыға күтемін
- Өз күшіне деген сенімділік
- Осы мамандықты таңдаудағы қуаныш сезімі
- Өз таңдауыңызға алаңдаушылық білдіріңіз
- Өз күштеріне деген сенімсіздік
- Немқұрайлылық

Басқасы _____

7. Сізге педагогикалық қызметтің қай саласы қосымша қолдауды қажет етесіз?

Сегіз нұсқаның ішінен Сіз үшін ең маңызды бес нұсқаны таңдап, оларды I-ден (ең маңызды) V-ге (ең маңызды емес) дейін бағалаңыз. Яғни, сізге не жетіспейтіні көрсетілген жолда I таңдайсыз.

	I	II	III	IV	V
Оқытудың негізгі пәнін білу	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Оқыту әдістемесін білу	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Пәнді күнтізбелік жоспарлауды (КТЖ) және сабақты қысқа мерзімді жоспарлауды (ҚМЖ) жасау білімі мен дағдылары	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Білім алушылардың оқу жетістіктерін бағалау жүйесіндегі білім: ФБ; бөлімдер мен тоқсандар	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

бойынша жиынтық бағалау;
 қорытынды аттестаттау
 Электрондық
 журналдармен жұмыс

10. Тәлімгермен бірлесіп өзіңіздің кәсіби құзыреттілігіңізді арттырудың қандай формаларына артықшылық берер едіңіз (таңдау тәртібімен нөмірлеңіз)

Құзыреттері:	I	II	III	IV	V
Тәлімгерсіз өзін-өзі тәрбиелеу	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Тәлімгердің жетекшілігімен өзін-өзі тәрбиелеу	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Тәлімгердің сабақтарына қатысу және оқу іс-әрекетінің сәтті жақтарын бірлесіп талдау	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Білім беру ұйымдары деңгейіндегі және қалалық/аудандық деңгейдегі жас мұғалімдер мектебінің семинарларға қатысу	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Басқа (жазыңыз) _____					

9. Сіз жұмыс істейтін білім беру ұйымында жас педагогтер үшін не істелуде?

Сіз бірнеше нұсқаны таңдай аласыз.

- Жас педагогке тәлімгер бекіту
- Тәжірибелі пән мұғалімдерінің кеңес беруі
- Мектеп әкімшілігінің қолдауы
- Білім алушылармен жұмыс кезінде педагог-психологтардың қолдауы
- Білім алушыларды тәрбиелеу процесінде ата-аналардың қолдауы
- Басқасы _____

11. Психологиялық және эмоционалды дайындықты келесі бағыт бойынша бағалаңыз (таңдау ретімен нөмірлеңіз)

Құзыреттері:	I	II	III	IV	V
Пәнді оқыту	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сыныпты басқару	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ата аналармен жұмыс	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ұжыммен қарым қатынас	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Құжаттаманы жүргізу	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Жұмыс жоспарын түзету үшін жас педагогке арналған сауалнама
(Аралық сауалнама)**

Аталған сауалнама алдағы жұмыс бағытын анықтау және Тәлімгерлік жоспарын түзету үшін бірлескен жұмыс барысында туындаған ықтимал проблемаларды анықтау мақсатында тәлімгерлік бағдарламасын ұйымдастырудың аралық кезеңінде тәлімгер жоспарлайды және жүргізеді. Өйткені жас педагогтің кәсіби қалыптасуы белгілі міндеттерді шеше білуімен ғана емес, сонымен қатар сыртқы бақылаудан тыс міндеттерді іздеуге және шешуге мотивациялық дайындығының болуымен де байланысты. Кәсіби қызметке ынталандыру өзің өзі дамытуға ықпал етеді. Жас педагог 3-4 ай жұмыс істегенде кәсіби шеберлігін ойдағыдай меңгеріп, кейбір қабілетін көрсете алады және сонымен бірге өзінің кәсіби қызметіне немқұрайлы қарайды, бұл өзінің кәсіби деңгейін көтеруге бейімділігінің төмендігінен көрінеді. Сондықтан бірінші «бейімделу» кезеңінен кейін жас маманды диагностикалық сүйемелдеу жүйесі ұсынылады.

Құрметті ұстаз! Жас педагогтің кәсіби қызметінің аралық кезеңінде туындайтын проблемаларды анықтау үшін сауалнаманың ұсынылған сұрақтарына жауап беруіңізді сұраймыз. Сізге сәйкес келетін жауап нұсқаларын таңдаңыз. Сіздің пікіріңізді білу біз үшін өте маңызды.

Алдын ала рахмет.

Т.А.Ә. _____

Лауызымы: _____

Мерзімі: желтоқсан-қаңтар

1. Сіздің кәсіби қызметіңіз басталғаннан кейін таңдалған мамандыққа деген көзқарасыңыз өзгерді ме?

- Иә, жақсы жаққа өзгерді
- Иә, жаман жаққа өзгерді

- Жоқ, өзгеріссіз қалды
- Жауап беру қиналамын

Басқа _____

2. Сіз тәлімгермен бірлескен жұмыс барысына көңіліңіз толады ма?

- иә, қанағаттанамын, тәлімгер менің қызметімді бағыттайды, маған әдістерді, жұмыс түрлері мен формаларын таңдау құқығын қалдырады
- орташа қанағаттанамын, өйткені тәлімгер өзін-өзі жүзеге асыруға мүмкіндік қалдырмайды, менің іс-әрекетімді толығымен қадағалайды
- мүлде қанағаттанбаймын, көп нәрсені өздігінен үйреніп жүрмін
- басқа

3. Осы білім беру ұйымында алты ай жұмыс істегеннен кейін сіз қандай сезімдерді сезінесіз?

Сіз бірнеше нұсқаның таңдай аласыз...

- Мамандықты дұрыс таңдағаныма деген сенімділік
- Білім алушыларды оқыту мен тәрбиелеудегі кішігірім жетістіктері үшін мақтаныш сезімі
- Білім алушылардың оқу жетістіктері үшін жауапкершілік сезімі
- Мен өзімнің қабілеттеріме аздап алаңдаушылық пен сенімсіздік сезінемін
- Мен шаршаудың жоғарылауын және өнімділіктің төмендеуін сезінемін
- Осы білім беру ұйымында үлкен жұмыс өтілі бар әріптестер алдындағы сенімсіздік

Басқа _____

4. Кәсіби қызмет процесінде сіз үшін қандай қиындықтар негізгі болып қала береді?

Сіз бірнеше нұсқаны таңдай аласыз...

- Мен ҚМЖ жоспарлау кезінде қиындықтарға тап боламын
- Тәлімгер немесе мектеп әкімшілігі сабақтарыма қатысқанда толқимын
- Оқу процесін ұйымдастыру бойынша туындайтын проблемалар туралы әкімшілікпен сөйлескен кезде
- Ата-аналар жиналысын өткізу кезінде (немесе олардың сабаққа қатысуы) білім алушылардың ата-аналарымен қарым-қатынас жасауда қиындықтар туындайды

- Мен балалармен қарым қатынас жасау кезінде оларды сабақтарда және өз бетімше жұмыс жасау кезінде қиындықтарға тап боламын

Басқа _____

5. Сабақты жоспарлау кезінде төмендегі нұсқалардың сізге қиындық тудырады ма? Белгіні қойыңыз (иә / жоқ):

Жауап нұсқалары	Иә	Жоқ
Балаларға олардың жеке ерекшеліктеріне назар аудара отырып, сараланған тапсырмаларды таңдау (әр түрлі қиындық дәрежесі)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сабақта балалар арасындағы ынтымақтастықты ұйымдастыру	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сабақта балаларды қызықтыру үшін негізгі әдістер мен әдістерді таңдау	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Қабілетті балалар арасындағы бәсекелестік жағдайын жасау	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Қызметтің мақсатына байланысты проблемалық-іздеу жағдайларын жасау	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Балаларды ынталандыру, бірлескен іс-әрекет процесінде олардың назарын белсендіру	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Барлық сынып оқушыларын оқу процесіне тарту	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Осы кезеңде сіздің кәсіби дайындық деңгейіңіз сізді қанағаттандырады ма?

- Иә, қанағаттандырылды, өйткені қиындықтар іс жүзінде пайда болмайды, менің ойымша, қазіргі уақытта алынған білім мен дағдылар жеткілікті
- Бұл ішінара қанағаттандырылды, тәлімгермен одан әрі бірлескен жұмыс қажет
- Жоқ, қанағаттандырмайды, өйткені мен өзімнің кәсіби қызметімде әлі де қиындықтарға тап болдым және тәлімгердің қолдауына мұқтажбын
- Басқа _____

7. Педагогикалық қызметтің бастапқы кезеңінде сізге қандай білім, дағдылар немесе құзыреттер жетіспеді және бүгінгі күні сіз оларды игердіңіз бе?

8. Сіздің ойыңызша, жас маманның толыққанды кәсіби қалыптасуына кедергі келтіретін негізгі мәселе қандай?

Сегіз позицияның ішінен Сіз үшін ең маңызды бес нұсқаны таңдап, оларды I-ден (ең маңызды) V-ге (ең маңызды емес) дейін бағалаңыз. Яғни, сізге не жетіспейтіні көрсетілген жолда I таңдайсыз.

Жауап нұсқалары / жағдайлар	I	II	III	IV	V
Тәлімгерлікті ұйымдастыру кезінде жас педагогтың толыққанды өсуі үшін ешқандай проблема жоқ деп ойлаймын	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Мұғалімнің өзін өзі тәрбиелеуге және балалармен жұмыс істеу білімі мен дағдыларын жетілдіруге деген ұмтылысының болмауы	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Пән мұғалімдері, сынып жетекшілері және мектеп әкімшілігі тарапынан жас маманның қолдауының болмауы	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Мектептегі тәлімгерлікті тиімсіз ұйымдастыру	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Жас мұғалімнің шамадан тыс жүктелуі функционалдық міндеттерге тән емес	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Педагогикалық ұжымда бейімделу қиындықтары	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Төмен бастапқы жалақы	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Төмендегі факторлардың қайсысы сапалы оқытуды қамтамасыз ету қабілетіңізді шектейді?

Әр тармақта бір жауап нұсқасын таңдаңыз.

	Жоқ	Өте маңызды емес	Белгілі бір дәрежеде	Өте маңызды
Оқу материалдарының жетіспеушілігі немесе жеткіліксіздігі (мысалы, оқулықтар)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Заманауи цифрлық технологиялардың жетіспеушілігі	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Интернетке қолжетімсіз	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сыныпта білім алушылардың көп болуы	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Кітапхана материалдарының жетіспеушілігі немесе жарамсыздығы	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Физикалық инфрақұрылымның жетіспеушілігі немесе сәйкес келмеуі (мысалы, мектеп ғимараттары, жылу жүйесі/салқындату және жарықтандыру)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ата аналардың балаларды оқытуға әлсіз қатысуы	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Оқу кеңістігінің жетіспеушілігі немесе сәйкес келмеуі (мысалы, пәндік кабинеттердің болмауы)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Білім алушыларда мотивация төмен болуда	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Басшылық тарапынан қолдаудың болмауы	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Басқа (көрсетіңіз)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Блнтымақтастық үшін рахмет!

Жас педагогке арналған сауалнама
(Қорытынды сауалнама)

Сауалнаманың бұл түрін тәлімгерлікті аяқтау кезеңінде жүргізу ұсынылады, тәлімгер мен жас маман арасындағы ынтымақтастықтың табыстылығын анықтау үшін үйлестіруші (директордың орынбасары) осы қызметтің күшті - әлсіз жақтарын анықтау, SWOT-талдау (есеп) жасау, ұсыныстарды қабылдау және одан әрі түзету мақсатында жүргізу ұсынылады.

Құрметті ұстаз! Жас педагогтің тәлімгерлік бағдарламасын аяқтау кезеңінде төмендегі сауалнаманың ұсынылған сұрақтарына жауап беруіңізді сұраймыз. Сізге сәйкес келетін жауап нұсқасын таңдаңыз. Сіздің пікіріңізді білу біз үшін өте маңызды.

Алдын ала рахмет!

Т.А.Ә. _____

Лауазымы: _____

Мерзімі: мамыр

1. Сіз өз мамандыңызға және жұмыс орныңызға қанағаттанасыз ба?

Сіз бірнеше нұсқаны таңдай аласыз

- Иә, таңдалған мамандыққа толық қанағаттанамын
- Иә, мен осы білім беру ұйымында жұмыс істеуді жалғастырғым келеді
- Мамандыққа қанағаттанамын, бірақ жұмыс орнын өзгерткім келеді
- Егер мүмкіндік берілсе, өз мамандығымды өзгертер едім
- Нақты айту қиын, білмеймін
- Басқа _____

2. Мектеп әкімшілігі және тәлімгермен қарым-қатынасыңызды сипаттаңыз

Сіз бірнеше нұсқаны таңдай аласыз...

- Мектеп әкімшілігі мен тәлімгер мені кәсіби маман ретінде бағалайды
- Мен тәлімгер мен мектеп әкімшілігінің қамқорлығын сезінемін
- Мен өзімді осы мектептің ұжымында қажет сезінемін
- Біздің қарым қатынасымыз ресми
- Әкімшілік мені мүлдем бағаламайды
- Басқа _____

3. Қиын жағдайларда кімнен көмек сұрайсыз?

Сіз бірнеше нұсқаны таңдай аласыз...

- Мектеп әкімшілігінен (директорға және орынбасарларға)
- Бекітілген тәлімгерден
- Әдістемелік бірлестік жетекшісінен
- Әріптестерімнен
- Білім бөлімінің әдіскерінен
- Мен кімге жүгінетінімді білмеймін
- Басқа _____

4. Сіздің жұмысыңызда не маңызды деп ойлайсыз?

Сіз бірнеше нұсқанды таңдай аласыз...

- Ережелерді, нормаларды, нұсқауларды дәл орындау
- Жоғары кәсіби шеберлік
- Тиісті материалдық сыйақы
- Кәсіби көшбасшылық
- Ұжымнан ерекшеленбеу
- Басшылық тарапынан жоғары баға
- Әріптестер тарапынан сіздің еңбегіңізді жоғары бағалау
- Білім алушылар тарапынан сіздің еңбегіңізді жоғары бағалау және олармен қарым-қатынас жасау
- Басқа _____

5. Жоғарыда айтылғандардың қайсысы сіз үшін ең қиын болып қала береді?

Сіз бірнеше нұсқаны таңдай аласыз

- Оқу бағдарламасы бойынша күнтізбелік-тақырыптық жоспарлауды жасау
- Сабақты жоспарлау және өткізу

- Сыныптан тыс іс-шаралар мен сынып сағаттарын өткізу
- Сабақтың мақсаттарын жүзеге асыру үшін тиісті әдістер мен әдістемелік әдістерді таңдау
- Білім алушылардың іс-әрекетін ынталандыру және оқудағы белсенділігін арттыру
- Білім алушыларға әртүрлі қиындық дәрежесіндегі тапсырмаларды дайындау
- Білім алушылар арасындағы ынтымақтастықты ұйымдастыру
- Сабақта білім алушылардың өзін-өзі бақылауы мен өзара бақылауын ұйымдастыру
- Білім алушылардың шығармашылық қабілеттерін дамыту
- Тәуекел тобындағы және ерекше қажеттіліктері бар балалармен жұмыс істеу
- Басқа _____

6. 5 балдық шкала бойынша Сіздің педагогикалық қызметіңізге қажетті қолайлы жағдайларды бағалаңыз.

Белгілі бір шарттың сипаттамасына сәйкес сандарды қойыңыз: 5-өте жақсы, бәрі жақсы; 4-жалпы қанағаттандырады; 3 - қанағаттандырады, бірақ әлдеқайда жақсы болуы мүмкін; 2 – еңбек жағдайлары айтарлықтай жақсартуды қажет етеді; 1-еңбек жағдайлары маған мүлдем сәйкес келмейді және менің мектептен кетуіме себеп болуы мүмкін.

Шарттар	1	2	3	4	5
Мұғалімнің жеке жұмыс орны (шкаф, жиһаз)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IT жұмыс орнын жабдықтау	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сабаққа дайындалуға арналған көрнекі материалдар	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Мұғалімнің немесе оның шәкірттерінің жетістіктері үшін жалақыға жәрдемақы ынталандыру	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сабақтың ыңғайлы кестесі, "әдістемелік күннің" болуы және т. б.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Үйде жұмыс істеу үшін қажет жұмыс көлемі	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ұжымдағы психологиялық климат	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Сізге педагогикалық қызметте қандай педагогикалық құзыреттер немесе қабілеттер жетіспейді?

Құзыреттілік

Жауап

Педагогикалық білім

• Ішкі тәртіп ережелерін және еңбекті қорғау ережелерін және білім беру ортасының қауіпсіздігіне қойылатын талаптарды білу;

• Өз пәнінің тарихы, теориясы, құрылу заңдылықтары мен принциптері туралы білім;

• Білім алушыларды оқыту мен тәрбиелеудің заманауи тәсіліне білім;

• Көпмәдениетті, сараланған және дамытушылық оқыту әдістері мен технологияларын білу;

Педагогикалық дағдылар

• Ақпараттық, сондай-ақ цифрлық білім беру ресурстарын қоса алғанда, білім беру қызметіне заманауи білім беру технологияларын қолдана білу;

• Білім беру ұйымының мүмкіндіктерін, тұрғылықты жерін және өңірдің тарихи-мәдени ерекшелігін ескере отырып, сабақтан тыс қызметтің әртүрлі түрлерін: ойын, оқу-зерттеу, көркемдік-өнімді, мәдени-бос уақытты ұйымдастыра білу;

• Бағдарламаға сәйкес оқу процесін жоспарлау және жүзеге асыру мүмкіндігі;

• Үлгілі бағдарламалар негізінде пән, курс бойынша жұмыс бағдарламасын әзірлеу және оның орындалуын қамтамасыз ету қабілеті;

Педагогикалық қабілеттері

• Жеке психикалық дамудың біркелкі еместігін ескере отырып, білім алушылардың жетістіктері мен мүмкіндіктерін объективті бағалау қабілеті;

• Зияткерлік қиындықтарды жеңуді қалыптастыру, түбегейлі жаңа міндеттерді шешу, зияткерлік еңбекке және оның нәтижелеріне құрмет көрсету қабілеті;

• Білім алушылардың логикалық пайымдауы мен қарым қатынастарында білім мен дағдыларды қалыптастыру қабілеті;

Басқа _____

8. Алдағы бірнеше жылда педагогикалық мансабыңыздың қалай дамитынын көріп отырсыз?

Жауап нұсқаларының кез келген санын атап өтуге болады

- Педагог-модератор, педагог-сарапшы және т. б. ретінде біліктілікті кезең-кезеңімен арттыру.
- Пән мұғалімі ретінде біліктілікті біртіндеп арттырумен ұштастыра отырып, мансаптық өсу (мектеп директоры, директордың орынбасары, бірлестік жетекшісі және т. б.)
- Беделді, кәсіби тартымды мектепке көшу
- Доктарантура, магистратураға түсу, ғылыми-педагогикалық қызметтің басталуы
- Екінші жоғары білім алу
- Бірнеше жыл жұмыс істегеннен кейін педагогикалық мансапты аяқтау
- Басқа _____

9. Мұғалім мамандығы туралы не бағалайсыз?

Тізімнен ең маңызды үш элементті таңдаңыз.

- балалармен/жастармен жұмыс істеу мүмкіндігі
- шығармашылық көрініс перспективалары
- үлкен жазғы демалыс
- бұл мектептің жетістігі сізге де байланысты екенін сезіну мүмкіндігі
- мамандық қосымша табыс табу мүмкіндігін қамтамасыз етеді
- педагог мәртебесі / беделі
- пікірлестер командасында жұмыс істеу мүмкіндігі
- басқа _____

10. Сіз тәлімгер-жас мұғалімнің ынтымақтастық бағдарламасын сәтті деп санайсыз ба?

- Ия, мен сәтті деп санаймын, өйткені мен мұғалімнің қажетті құзыреттерін толық игердім
- Иә, мен ішінара сәтті деп санаймын, өйткені менде әрқашан үлгіні ұстанбай, өзін-өзі жүзеге асыруға және шығармашылық көрінуге мүмкіндік болды
- Менің ойымша, жоқ, өйткені жұмыс менің кәсіби және шығармашылық өсуім үшін емес, есеп беру үшін жүргізілді
- Жас маман мен тәлімгер арасындағы ынтымақтастық жұмысын кем дегенде тағы 3 жыл жалғастыру керек деп ойлаймын
- Жоқ, Мен және менің тәлімгерім арасында ешқандай ынтымақтастық болған жоқ

Басқа

Ынтымақтастық үшін рахмет!

Тәлімгерге арналған CHECK-LIST

Тәлімгер үшін CHECK – LIST әр айға тәлімгерге педагогикалық шеберлікті игеруде, мұғалімнің, сынып жетекшісінің функционалдық құзыреттіліктерін игеруде кәсіби көмек көрсетуге, оның кәсібилігінің өсу динамикасы туралы диагностикалық ақпарат негізінде оның жеке басының дамуына ықпал етуге, оның қызметінің жеке стилін қалыптастыруға көмектеседі. Әр айға арналған жұмыс жоспары жас маманның өзін-өзі жетілдіруге, өзін-өзі дамытуға, өзін-өзі жүзеге асыруға мотивациясын қалыптастыруға мүмкіндік береді. Педагог-тәлімгер жас маманға теориялық және практикалық көмек көрсету арқылы кәсіби құзыреттілігін арттырады. Бұл жоспар білім беру ұйымы деңгейінде жас педагог пен тәлімгердің қызметін ұйымдастыруда әдістемелік көмекші құрал ретінде ұсынылады.

Тәлімгер (аты-жөні) _____
 Жас маман (аты-жөні) _____
 Оқу жылы _____

Іске асыру мерзімі	Содержание мероприятий	Жұмыс түрі мен әдістері
тамыз	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Әңгіме: Мектеп жарғысы. Мектептің дәстүрлері. Мектептің перспективалық жоспарлары. Қауіпсіздік бойынша нұсқаулық. <input type="checkbox"/> Жас маманның біліктілік дағдыларын диагностикалау. Сауалнама. Жас мұғалімнің ақпараттық парағын толтыру. <input type="checkbox"/> Нұсқаулық: мектептің Нормативтік-құқықтық базасы (жұмыс бағдарламалары, лауазымдық нұсқаулық), мектептің ішкі тәртіп ережелері. <input type="checkbox"/> Пән бойынша жұмысты жоспарлау және ұйымдастыру (бағдарламалардың негізгі тақырыптарын зерттеу, ОӘК-мен, әдістемелік әдебиеттермен танысу). 	<p>Жеке әңгімелер; Сауалнама; Жас педагогтың мектеп психологымен, әлеуметтік педагогпен жүргізілетін жұмыстарды ұйымдастыру,</p> <p><i>Директордың ОӘБ жөніндегі орынбасарлары, әдістемелік бірлестіктердің жетекшілері</i></p>
қыркүйек	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Білім туралы Заң", Білім Министрлігінің құжаттарын (<i>Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 6 сәуірдегі № 130 "Қазақстан Республикасы Білім Министрінің 2023 жылғы 17 наурыздағы № 68 бұйрығына өзгерістер енгізу туралы Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2023 жылғы 20 наурызда № 32110 тіркелді"</i>) зерделеу. 	<p>Мектептің нормативтік құжаттарын зерделеу</p> <p>Жадынамалар;</p> <p>"Білім туралы заңдар";</p>

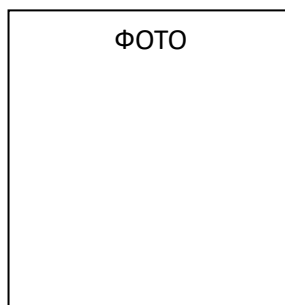
	<ul style="list-style-type: none"> □ Білім беру ұйымдарында білім алушылардың үлгерімін ағымдағы бақылау, аралық және қорытынды аттестаттауды жүргізудің үлгілік қағидаларын зерделеу (<i>Қазақстан Республикасы Білім Министрінің 2023 жылғы 13 сәуірдегі № 96 бұйрығы Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2008 жылғы 18 наурыздағы бұйрығына 1к қосымша</i>). □ Бағалау жүйесі туралы және білім алушылардың үлгерімін ағымдағы бақылау, аралық аттестаттау нысандары, кезеңділігі, тәртібі туралы ережелерді зерделеу. □ Әдістемелік нұсқау хатпен танысу; □ Мектеп құжаттамасын жүргізу, білім беру платформалары "Daryn", "Kundelik" электронды форматтағы журналымен жұмыс жүргізу. □ Пән бойынша күнтізбелік-тақырыптық жоспарлауды жасауға және бекітілген сыныптарда жоспар құруға көмек көрсету. 	<p>Ағымдағы бақылаудың үлгілік қағидалары;</p> <p>бағалау жүйесі және бағалау формалары; "Kundelik", "Daryn" электрондық журналын толтыру бойынша;</p> <p>күнтізбелік - тақырыптық жоспарлау.</p>
Қазан	<ul style="list-style-type: none"> □ Қиындықтарды анықтау, әдістемелік көмек көрсету мақсатында Тәлімгердің жас мұғалімнің сабақтарына қатысуы. □ Әдістемелік семинар: Сабақтың құрылысы. Талаптар мен ұсыныстар, "Сабақтың түрлері мен формалары" (№130 бұйрық) Сабақты талдау және сабақты өзіндік талдау □ Өз білімін жетілдіру жұмыс жоспарын құру; □ Практикалық сабақтар: Мектеп құжаттамасымен жұмыс; Заманауи сабақ және оны ұйымдастыру; Бағалау (формативті, өзін-өзі бағалау, Сабақта оқушылардың өзара бағалауы); Жас маманның мұғалім - тәлімгердің сабақтарына қатысуы. Сабақты талдау және сабақты өзіндік талдау 	<p>Жеке әңгімелер;</p> <p>Оқу-дидактикалық материалдардың тізімі</p> <p>Кабинет паспорты</p> <p>Күнделік пен дәптерлерді жүргізу және ресімдеу жөніндегі жадынама;</p> <p>Өз білімін жетілдіру жоспары; "өзіндік талдау" жадынамасы</p>
Қараша	<ul style="list-style-type: none"> □ Қалалық "Жас мұғалім мектебі" аясында жас мұғалімдердің сабақтарына қатысу □ "PISA оқушыларының білім жетістіктерін бағалаудың халықаралық бағдарламалары", "TIMSS мектептегі оқыту сабақтастығын бағалау" құжаттамасын зерделеу және тестілеудің осы түрлеріне дайындық жоспарларын құру. □ Оқушыларды пән бойынша конкурстарға, олимпиадаларға дайындау әдістемесімен таныстыру. Олимпиадалық тапсырмаларды 	<p>Қаладағы жас мұғалімдердің шығармашылық тобы құрамындағы жас мұғалімнің жұмысы;</p> <p>жас мұғалім мектебінің ХАТТАМАСЫ;</p>

	<p>әзірлеу. Білім алушыларды пән бойынша конкурстарға, олимпиадаларға дайындау әдістемесі.</p> <ul style="list-style-type: none"> □ "E-portfolio" мұғалімдердің электрондық портфолиосына тіркеу және зерттеу. 	<p>білім алушыларды олимпиадаларға дайындау әдістемесінің ұсынымдарын әзірлеу;</p> <p>жеке кеңес беру.</p>
Желтоқсан	<ul style="list-style-type: none"> □ 4,9 сыныптар үшін білім алушылардың білім жетістіктерінің мониторингі (МБББ) " құжаттамасын зерделеу □ Практикалық сабақ: Сандық білім беру ресурстары мен платформаларының тиімді нысандары (Quizlet, Kahoot, Lightshot, LearningApps.org, Google form") және басқалар; □ Әңгімелесу: білім алушылардың әртүрлі санаттарымен жеке сабақтарды ұйымдастыру. Оқу қызметін ұйымдастырудағы жеке тәсіл □ Тренинг: қарым-қатынас құруды үйрену; педагогикалық жағдайларды талдау; жанжалды жағдайлардың себептерін талдаудың жалпы схемасы □ Пән бойынша оқушылармен зерттеу қызметінің негіздерін зерделеу □ Бірінші жартыжылдықтағы жұмысты талдау 	<p>МОДО құжаттамасын жүргізу бойынша құжаттарды зерделеу;</p> <p>Цифрлық ресурстармен жұмыс істеуге арналған жадынамалар;</p> <p>Жеке әңгімелер;</p> <p>Мысалдарды таңдау - жағдайаттар</p> <p>Аралық есеп</p>
Қаңтар	<ul style="list-style-type: none"> □ Жеке әңгіме: "Білім алушылардың білімін тексеруге, есепке алуға және бағалауға қойылатын психологиялық – педагогикалық талаптар"; □ "Білім туралы" Қазақстан Республикасының Заңын 9,11 сынып оқушыларын қорытынды аттестаттау туралы бөлімін зерделеу; □ Жас маманның мұғалім - тәлімгердің сабақтарына қатысуы. Сабақты өзіндік талдау және талдау. □ Тәлімгердің қиындықтарды анықтау, әдістемелік көмек көрсету мақсатында жас мұғалімнің сабақтарына қатысуы. Сабақты өзіндік талдау және талдау. □ Тақырып бойынша пікір алмасу: "оқыту сапасына әсер ететін факторлар" 	<p>Жеке әңгімелер;</p> <p>Аттестаттаудың нормативтік құжаттарын зерделеу;</p> <p>Жеке әңгімелер;</p> <p>Өзара талдау</p>
Ақпан	<ul style="list-style-type: none"> □ Ерекше білім беруді қажет ететін, үлгермейтін, "қиын" және дарынды балалар үшін жеке білім беру маршруттарын әзірлеу □ "Сабақтардағы және сабақтан тыс жұмыстардағы жобалау әдісі". 	<p>Ерекше білім беруді қажет ететін оқушыларымен жұмыс істеу үшін жеке даму жоспарын</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Мұғалімнің "Е-portfolio" жалпы ережелері. "Е-portfolio" мазмұны, құрылымы және жүргізу тәртібі <input type="checkbox"/> Жас мұғалімнің мақсаты бойынша іс-әрекетке бағытталған сабақтарды жоспарлау; <input type="checkbox"/> "Жас мұғалімдер мектебі" "заманауи білім беру технологиялары, оларды оқу процесінде қолдану" семинары-жас мұғалімдердің өз білімін жетілдіру тақырыбындағы баяндамалары <input type="checkbox"/> 	<p>әзірлеу туралы жадынама;</p> <p>ғылыми жобалардың мектеп кезеңіне қатысуын талқылау;</p> <p>жеке кеңес беру;</p> <p>жас мұғалімнің жұмысы туралы тәлімгердің бағалауы</p>
Наурыз	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Жас маманның әдістемелік апталыққа қатысуы: ашық сабақ конспектісін әзірлеу; ашық сабақ өткізу. Сабақты талдау және өзіндік талдау. <input type="checkbox"/> Әңгіме: "мұғалімнің ата-аналармен жұмысының формасы мен әдістері" <input type="checkbox"/> Ата-аналармен қарым қатынасты ұйымдастыру. <input type="checkbox"/> Педагог қызметкерлерді аттестаттау бойынша нормативтік құжаттарды зерттеу 	<p>сабақты талдау және өзіндік талдау бойынша жадынама;</p> <p>жеке әңгімелер; мектеп психологымен, әлеуметтік педагогпен жұмысты ұйымдастыру</p>
Сәуір	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Жас мамандардың қызметін кешенді талдау: пән мұғалімі мен сынып жетекшісінің құжаттарын дайындау. <input type="checkbox"/> Пікірсайыс: сабақтағы қиын жағдаяттар және одан шығу жолы. Педагогикалық жағдайларды талдау. Педагогикалық қарым - қатынастың әртүрлі стильдерін талдау (авторитарлық, либералды, демократиялық). Демократиялық қарым-қатынас стилінің артықшылықтары. Педагогикалық әрекеттердің құрылымы (ұйымдастырушы, бағалаушы, тәртіптік); <input type="checkbox"/> Әңгіме: бақылау түрлері, оларды бағдарламалық материалды зерттеудің әртүрлі кезеңдерінде ұтымды пайдалану 	<p>Пән мұғалімі мен сынып жетекшісі жұмысын талдау және өзіндік талдау туралы жадынама;</p> <p>жағдаяттарды шешу;</p> <p>жеке әңгімелер;</p>
Мамыр	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Сауалнама: Кәсіби қиындықтар. Ұжымдағы жайлылық дәрежесі; <input type="checkbox"/> Сауалнама: жас мұғалім біліктілік деңгейін өзіндік және мұғалім тәлімгердің бағалауы; <input type="checkbox"/> Жас маманның бейімделу процесін талдау: жас маманды педагогикалық қызметке дайындаудағы күшті және әлсіз жақтарын анықтау, бейімділік пен жеке мүдделерді анықтау бойынша жеке сұхбат. <input type="checkbox"/> Жас маманның атқарылған жұмыс туралы есебі 	<p>Тәлімгердің атқарылған жұмыс туралы бағасы бар есебі мен қорытындысы;</p> <p>Жас маманның есебі және атқарылған жұмысты бағалау;</p> <p>Келесі оқу жылына жеке білім картасын</p>

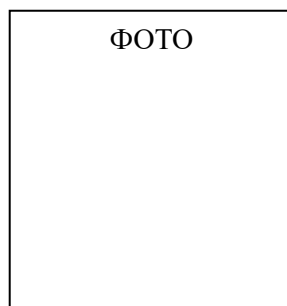
	<input type="checkbox"/> Келесі оқу жылына жас мұғалімнің жеке білім картасын жасауға көмек көрсету	жасау бойынша жадынама
--	---	------------------------

Жас маманның ақпараттық парағы
20__ – 20__ оқу жылы



Жұмыс орны	
Т.А.Ә.	
Туған күні	
ЖСН	
Ұлты	
Бітірген оқу орны, жылы	
Диплом бойынша мамандығы	
Академиялық/ ғылыми дәрежесі	
Жалпы еңбек өтілі	
Лауазымы	
Оқу жүктемесі	
Сабақ беретін сыныптары	
Оқыту тілі	
Біліктілік арттыру курстары	
Мекен-жайы	
Ұялы телефон	
Электрондық пошта	
Тәлімгердің Т.А.Ә.	

Тәлімгердің ақпараттың парағы
20__ – 20__ оқу жылы



Жұмыс орны	
Т.А.Ә.	
Туған күні	
ЖСН	
Ұлты	
Бітірген оқу орны, жылы	
Диплом бойынша мамандығы	
Академиялық/ ғылыми дәрежесі	
Лауазымы	
Жалпы еңбек өтілі	
Педагогикалық еңбек өтілі	
Біліктілік санаты, жылы	
Оқу жүктемесі	
Сабак беретін сыныптары	
Оқыту тілі	
Біліктілік арттыру курстары (сертификат номері, мерзімі)	
Кәсіби жетістіктері	
Мекен-жайы	
Ұялы телефон	
Электрондық поштасы	
Бекітілген жас маман (Т.А.Ә.)	

Сабақты бақылау парағы

Сабақты бақылау мерзімі:		
Пәні:		
Сыныбы (тобы):		
Сабақтың тақырыбы:		
Сабақтың мақсаты:		
Педагог:		
Бақылаушы:		
	Бақылау элементтері	Пікір
1.	Ұсынылған сабақ жоспары	
2.	Күтілетін нәтижелер оқу мақсаттарына сәйкес келеді	
	✓ білім алушылардың қажеттіліктерін ескереді	
	✓ зерттеу дағдыларын дамытуға бағытталған	
3.	Білім алушыларды мақсаттар қоюға және күтілетін нәтижелерге тартады	
4.	Сабақтың әр кезеңінде педагог барлық оқушыларды белсенді оқытуға тартады	
5.	Оқу материалын меңгеруді ұйымдастыру кезінде педагог іске асырады:	
	✓ білім алушылардың қажеттіліктерін қанағаттандыру	
	✓ білім алушылардың қабілеттерін дамыту	
6.	Сабақ барысында педагог АКТ ресурстарын пайдаланады	
	✓ білім беру нәтижелеріне қол жеткізу үшін дайын цифрлық білім беру ресурстарын пайдаланады	
	✓ педагог әзірлеген цифрлық білім беру ресурстарын пайдаланады	
	✓ білім алушылардың бірлесіп жұмыс істеуі үшін желілік ресурстарды пайдаланады	
7.	Педагог әрбір білім алушының оқу мақсаттарына жету барысын қадағалайды	
8.	Педагог білім алушыларды бағалау процесіне тартады	
9.	Педагог білім алушылардың сындарлы кері байланыс беруі үшін жағдай жасайды	
Бақылаудың қосымша элементтері (педагог-тағылымдамашы үшін)		

10.	Оқытудың инновациялық нысандары, әдістері мен құралдарын біледі	
11.	Құндылыққа бағытталған оқыту	
12.	Сараланған тәсілдерді біледі	

Кері байланыс және ұсыныстар:

Бақылаушы: _____

(қолы)

Тәрбие сағатын талдау жүйесі

Күні: _____

Сыныбы: _____

Сынып жетекшісі: _____

Оқушы саны: _____ Қатыспағаны: _____

Тәрбие сағаттың тақырыбы: _____

Мақсаты: _____

Бақылаушы: _____

Барысы

<i>Уақыты</i>	<i>Сабақ кезеңдері мен жұмыс түрлері</i>	<i>Мұғалім әрекеті</i>	<i>Оқушы әрекеті</i>	<i>Ескерту</i>

Сапасын бағалау

	Параметрлер мен өлшемдер	Пікір
.	Тәрбие сағатының формасы және әдісі (кеш, конференция, пікірталас, әңгіме, жиын, жиналыс)	
.	Тәрбие сағат мақсатының қолжетімділігі	
.	Қолданылған әдіс-тәсілдердің тәрбие сағат мақсатына сәйкестігі	
.	Тәрбие сағатын жоспарлауы. Рефлексивті күнделік жүргізуі.	
.	Сыныптағы ахуал (Санитарлық-гигиеналық талаптардың орындалуы қажетті жабдықтар, оқушылардың бір-бірімен қатынасы, қолайлы орта т.б.)	
.	Топтық жұмыс (құру, ереже, ынтымақтастық, талқылау, шешім қабылдау, бағалау) «Білім беру мен оқудағы жаңа тәсілдер» модулі	

.	Тәрбие сағатында қолданылған көрнекіліктердің тартымдылығы және оқушыларға әсер ету дәрежесі	
.	Жұптық жұмыс (оқушылардың бір-біріне сұрақ қоюы, бір-бірімен ой бөлісуі, тақырыпты бір-біріне айтып беруі, әңгіме-дебат, зерттеушілік әңгіме) сынып жетекшінің сұрақ қоюы (ашық, жабық, қайта бағыттау, жоғары дәрежелі сұрақтар) «Білім беру мен оқудағы жаңа тәсілдер» модулі	
.	Тәрбие сағатындағы құндылықтарды тақырып бойынша қолдануы	
0.	АКТ-ны пайдалануы. «Білім беруде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдану» модулі	
1.	Сынып жетекшінің сыныпты басқару деңгейі. «Білім берудегі басқару және көшбасшылық» модулі	
2.	Кері байланыс (уақытында іске асырылуы, оқушыларды мұқият тыңдауы)	
3	Тәрбие сағатының әр кезеңінде уақытты тиімді пайдалануы. (әр тапсырманы уақытпен істеуі, оқушылардың уақытқа дағдылануы, сынып жетекшінің уақытты басқаруы)	
4	Рефлексияны басқаруы.	

Қорытынды: _____

Ұсыныс: _____

Сынып сағатын талдау схемасы

1. Сынып сағатының тақырыбы және сынып жетекшісінің (сынып тәрбиелеушісінің) тәрбие жұмысының жалпы жүйесіндегі оның орны.

2. Сынып сағатының білім беру-тәрбиелік міндеті, оның әрбір оқушы үшін тұлғалық мағынасы.

3. Сынып сағатын өткізудегі мұғалім мен оқушылардың дайындықтары:

а) іс-шараны өткізудегі мұғалім мен оқушылардың уақтылығы;

б) оқушылардың дайындық барысындағы дербестік және белсенділік деңгейі;

в) оқу-көрнекі құралдарымен педагогикалық қамтамасыздық.

4. Сынып сағатының барысы:

а) сынып сағатының мақсатын және міндетін оқушылар алдында ашып көрсетудегі сынып жетекшісінің сенімділігі, нақтылығы, эмоционалдығы;

б) іс-шараны өткізу мазмұнының, тақырыптық бағыттылығының және технологиясының сынып ұжымының даму деңгейіне сәйкестігі;

в) сынып сағатын өткізудегі сынып жетекшісінің педагогикалық шеберлігі: педагогикалық мәдениет, әдептілік, қарым-қатынас, тәрбиелеушінің сыртқы түр-әлпеті; сынып сағатын өткізудің алғашқы кезеңдеріндегі психологиялық үйлесімділік;

г) сабақ уақтысын тиімді пайдалану; сынып жетекшісінің коррекциялық іс-қимылы.

5. Сынып сағатының нәтижелері:

а) сынып сағатының мақсаттарына және міндеттеріне қол жеткізу;

б) өткізілген іс-шараның позитивті және негативті аспектілері, олардың себептері;

в) сынып сағатын дайындау және өткізу бойынша сынып жетекшісінің жұмысын жетілдіру жөніндегі педагогикалық қорытындылар мен ұсынымдар.

Сабақтан тыс іс-шараларды талдау (Ю. Самсонов, Т. Тучкова схемасы)

1. Осы іс-шараға қатысушылар. Сынып, контингент, жасы, саны, олардың қатысу (немесе міндеттілігі) еріктілігі.

2. Іс-шаралар тақырыбы және мақсаты. Осы іс-шараны өткізу мақсаттылығын негіздемеу (қызығушылық, осы жастағы оқушылар үшін өзектілігі, оқушыларды қызықтыру үшін алдын-ала жүргізілген жұмыстар). Іс-шараны өткізу белсенделігі кімнен шығып отыр?

3. Іс-шаралар бағдарламасы. Оған қатысушылардың қызығушылығын арттыратын құралдар. Іс-шара құрылымы (басы, ең шыңы, аяғы).

4. Болжамдағы нәтиже. Эмоцияны білдіру: қуанышты, мейірімділікті және басқаға көмектесуді қажет ету мәдениетін тәрбиелеу. Іс-шараның басындағы және соңындағы эмоционалды жағдай. Оқушыларда танымдылық қажеттілігінің, өзіндік жетілуге және мен деген сезімге қажеттіліктің туындауы. Оқушылардың шығармашылық қабілеттерінің дамуы, Іс-шара өткізіп жатқан педагогикалық қызметкерлердің білікті көмегі.

5. Бұл іс-шараның өзіндік ерекшелігі (дәстүрлер, обрядтық жағы, ұлттық мәдениетті, мерекелікті, салтанаттылықты қайта жаңғырту)

6. Әсер ету құралдарының жабдықталуы, әртүрлілігі және барабарлығы.

**Тәрбие ісін психологиялық-педагогикалық
талдаудың үлгілік схемасы
(Г.М. Коджаспированың «Педагогтің кәсіби
өзіндік білім алу мәдениеті» кітабынан)**

1. Сабақтар тақырыбы және олардың педагогикалық негіздемесі.
 2. Жүргізілетін жұмыстың мақсаттары және міндеттері.
 3. Оқушыларды даярлауды ұйымдастыру: қатысу деңгейі; көрнекті рәсімдеу; техникалық құралдарды қолдану.
 4. Сабақтарды мазмұны және оларды өткізу әдістемесі; а) сабақ мазмұнының қойылған мақсатқа сәйкестігі;
б) таңдап алынған материалдың танымдық және тәрбиелік құндылығы;
в) эмоционалдық қанықтылық; оқушылардың сабаққа қызығушылығы; олардың белсенділігі;
г) сабақта қолданылған тәсілдер мен әдістер; оқушылардың жас ерекшеліктеріне, сыныптағы балалардың даму деңгейіне олардың сәйкестігі.
 5. сабақ өткізетін тәрбиелеушінің тұлғалық ерекшеліктері; сенімділік, эмоционалдылық, оқушылармен байланыс, балалар үшін тапсырма.
1. Сабақтың педагогикалық бағалылығы. Сіздің келешек жұмысыңызда осы сабақтың тәжірибесі қалай ескерілетін болады?

**Эстетикалық бағыттағы тәрбиелік іс-шараны талдау
(Ю. Самсонов схемасы)**

1. Іс-шара мәселесінің (мақсатының) нақтылығы. Тәрбиеленушілердің жас және мәдени ерекшеліктеріне олардың сәйкестігі. Тәрбиеленушілердің бұл мәселелерді барабар қабылдауы («әртістер де», көрермендер де).

2. Тәрбиеленушілерге арналған мәдениеттің факторлары мен құбылыстарының (әртүрлі жанрлар және түрлер) мынадай жағдайларда:

- музыканы тыңдағанда;
- салынған суретті қабылдау;

- бишілерді бақылау және т.с.с. Үлгілі шығармалардың тәрбиеленушілердің осы жастағы қабылдау ерекшеліктерімен сандық қатынасы. Үлгілі шығармалардың тәрбиеленушілердің эстетикалық мәдени деңгейлеріне сәйкестігі тиімді таңдалуы қажет.

3. Эстетикалық іс-әрекеттің әртүрлі түрлері мен жанрларында өзін-өзі жетілдіру үшін қажетті жағдайлар.

4. Үлгілі-шығармалармен байланысты проблемаларды талқылау бейнесі. Олардың өзектілігі, маңыздылығы және тәрбиеленушілер жасына сәйкестігі. Тәрбиеленушілердің өздерінің ойларын және сезімдерін жеткізе білу мүмкіндіктері.

5. тәрбиеленушілердің әртүрлі аспектілердегі дамуы:

- интеллектуалды;
- эмоционалды;
- көркем-эстетикалық.

6. «Әртістердің» санының «көрермендер» санына қатынасы.

7. Тәрбиеленушілердің көркем талғамын (өзіндік даму) жетілдірудің шарты ретінде эстетикалық өнімнің әрі қарай қолданылуы.