

Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрлігі
Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы



**«ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ
НЕГІЗДЕРІ»
ӘДІСТЕМЕЛІК ҰСЫНЫМДАР**

Астана
2023

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясының Ғылыми кеңесінің басылымына ұсынылды (2023 жылғы 20 мамырдағы № 2 хаттама)

Педагогтердің кәсіби дамуының теориялық негіздері. Әдістемелік ұсынымдар. - Астана: Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы, 2023. – 124 б.

Ұсынылған жұмыста педагогтердің кәсіби дамуын ұйымдастыруға жүйелі көзқарас бойынша білім беру ұйымдарының әкімшілігіне арналған ұсынымдары берілген. Жұмыста педагогтердің кәсіби дамуы саласындағы халықаралық және отандық тәжірибе, ғылыми әдебиеттер зерделенді, педагогтердің кәсіби даму құралдары әзірленіп, сынақтан өткізілді. Сонымен бірге білім беру ұйымдары жағдайы бойынша әдістемелік ұсынымдар дайындалды.

Басылым білім беру ұйымдарының әкімшілігі мен педагогтерге арналған.

Мазмұны

Мазмұны.....	3
Белгілер мен қысқартулар	4
Кіріспе.....	5
1 бөлім. ПЕДАГОГТЕРДІҢ ТИІМДІ КӘСІБИ ДАМУЫНА ӘСЕР ЕТЕТІН ТЕОРИЯЛЫҚ ТӘСІЛДЕР.....	7
I. Педагогтердің кәсіби дамуы: зерттеу тәсілдері	7
II. Халықаралық тәжірибені зерттеу.....	8
III. Отандық тәжірибені зерттеу	25
2 бөлім. ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫНЫҢ ТЕТІКТЕРІ.....	32
I. Өзгерістер моделіне сәйкес педагогтердің кәсіби дамуының тетіктері.....	32
II. Педагогтердің кәсіби құзыреттіліктерінің қалыптасуының ағымдағы жай-күйін бағалау	36
2.2.1 Білім беру ұйымдарында 360° әдісін сынақтан өткізу.....	36
2.2.2 Жалпы зерттеу деректері.....	39
2.2.3 Білім деңгейлері бөлінісінде зерттеу бойынша деректер	53
3 бөлім. БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНДА ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫ БОЙЫНША ӘДІСТЕМЕЛІК ҰСЫНЫМДАР	69
I. Жалпы құндылықтар.....	69
II. Стратегия.....	70
III. Құрылымы.....	73
IV. Жүйелер.....	76
V. Педагогтер.....	78
VI. Дағдылар	81
VII. Басқару	82
Пайдаланған әдебиеттер тізімі	88
<i>Қосымша 1</i>	95
<i>Қосымша 2</i>	105
<i>Қосымша 3</i>	115
<i>Қосымша 4</i>	118
<i>Қосымша 5</i>	122

Белгілер мен қысқартулар

TALIS	Мұғалімдерді оқыту және оқыту мәселелері бойынша халықаралық зерттеу
TIMSS	Мектептегі математикалық және жаратылыстану білімінің сапасын халықаралық мониторингтік зерттеу
PISA	«Міндетті жалпы білім алған 15 жастағы оқушылардың қазіргі қоғамда толыққанды жұмыс істеуі үшін қажетті білімі мен дағдылары бар ма?» деген сұраққа жауап беретін жалпы білім беру сапасын мониторингтік зерттеу»
PIRLS	Білім берудің әртүрлі жүйелері бар елдердегі оқу сауаттылығының сапасы мен үрдістерін мониторингтік зерттеу
ЮНЕСКО	Біріккен Ұлттар Ұйымының білім, ғылым және мәдениет жөніндегі мамандандырылған мекемесі
ЭЫДҰ	Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымдары
«Өрлеу» БАҰО	Біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ
НЗМ	«Назарбаев Зияткерлік мектептері» ДББҰ Педагогикалық шеберлік орталығы
НИШ	АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы»
ЕББ	Ерекше білім беру қажеттіліктері
SOFT SKILLS	Жеке қасиеттермен байланысты және кез-келген кәсіпте маңызды дағдылар жиынтығы
МДБ	Мектепке дейінгі білім беру ұйымдары
ЖББ	Орта білім беру ұйымдары
ТжКОБ	Техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдары

Кіріспе

Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Халық бірлігі және жүйелі реформалар - ел өркендеуінің берік негізі» атты Қазақстан халқына Жолдауында [1] «Педагогтердің қолдау саясаты ... жалғастыратын боламыз ... білім беру жүйесіне уәжді және білікті педагогтер қажет ... Өйткені олар жаңа білімнің жеткізушісі, нағыз ағартушы болуы тиіс» деп атап өтілді. Президенттің бұл сөзі педагогтердің білім беруді трансформациялау идеяларын жүргізуші ретіндегі рөлін көрсетеді.

«Сапалы білім беру. «Білімді ұлт» [2] Ұлттық жобасында көрсетілген міндеттер білім беру ұйымдарына сапалы білім беру қызметтерін ұсынуымен байланысты. Сондықтан, жаһандық сын-қатерлер жағдайында білім беру ұйымдары білім алушылардың білімі мен әл-ауқаты бойынша өзара байланысты қызметтерді ұсыну үшін әлеуметтік платформа ретінде әрекет етеді. Бұл жағдайда педагог қызметкерлерге осы идеяларды жүзеге асыру үшін қажетті құзыреттер мен дағдыларды игеру қажет.

Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспарына сәйкес [3] білім берудің барлық деңгейлерін дамытудың негізгі міндеттерінің бірі «өмір бойы оқу» қолжетімді моделін сапалы түрде іске асыру болып табылады. Бұл педагогтерді үздіксіз кәсіби оқыту үшін, оның ішінде жұмыстан қол үзбей және оларға қолдау көрсету үшін жағдай жасауына мүмкіндік береді.

«Педагогтердің кәсіби дамуының теориялық негіздері» әдістемелік ұсынымдары Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыздағы № 249 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасының мектепке дейінгі, орта, техникалық және кәсіптік білім беруді дамытудың 2023 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасының «Педагогтің үздіксіз кәсіптік дамуы» 3-тарауының нормаларына сәйкес педагогтерге үздіксіз білім берудің негізгі тәсілдерін іске асыру мақсатында әзірленді [4].

Ұсынымдарда педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын зерттеу нәтижелері негізінде пәндік мазмұн мен оқу стратегияларын бағалау және жетілдіру жөніндегі бастамаларды басқару, сондай-ақ өз тәжірибесін тарату және тәлімгерлікті жүзеге асыруға қабілетті «жетекші педагог» моделінен бастап педагогтің дамуының ең жоғары деңгейіне дейін кәсіби мансаптық өсу кезеңдері қарастырылды. Бұл ретте кәсіптік мансаптың барлық кезеңдері Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 27 қаңтардағы № 83 «Педагогтерді аттестаттауды өткізу ережелері мен шарттары» бұйрығымен сәйкестендірілді [5].

Қазіргі уақытта педагогтердің кәсіби дамуын реттейтін құжаттарды анықтаудың үш тәсілі бар:

1. Жалпы кәсіби және арнайы кәсіби қасиеттерді қамтитын педагогтің моделі;
2. Білім беру стандарты/Педагогтің кәсіби құзыреттерін салаларын және кәсіби даму деңгейлерін сипаттайтын Педагогтің кәсіби стандарты;
3. Педагогтің лауазымдық міндеттері [6].

Осы жіктеуге негізделе отырып, Қазақстанда үздіксіз педагогикалық білім беру Педагогтің кәсіби стандартын [7] реттеледі.

Атап өтетін нәрсе, 2018 жылғы TALIS деректері Қазақстан педагогтерінің өз жұмыстарының тиімділік деңгейін жоғары бағалайтынын көрсетті [8]. Педагогтердің 90%-ы білім алушылар үшін сапалы сұрақтар дайындай алатынына сенімді; 89% - білім алушыларды сыныптағы ережелерді ұстануға ұйымдастыру; 88% - оқу материалын баламалы тәсілмен түсіндіру, сондай-ақ бағалаудың әртүрлі түрлерін пайдалану алатынына сенімді [8]. Алайда, TIMSS-2019 нәтижелері Қазақстан халықаралық рейтингтің ортасында орын алғанын көрсетеді және қазақстандық педагогтердің тиімділігінің және оған сәйкес қалыптасқан кәсіби құзыреттерін жеткіліксіз деңгейін атап өтуге мүмкіндік береді.

Бұл жағдайда, қазақстандық педагогтерге халықаралық салыстырмалы зерттеулерге қатысудан басқа кәсіби дамуды жобалау үшін өздерінің кәсіби құзыреттерін бағалаудың баламалы тиімді құралы қажет екені айқындалады.

Кәсіби қызметте ескерілетін мансаптық өсудің ынталандыру траекторияларын құру мәселелерінің тұжырымдамалық маңыздылығын көрсетеді. Сондықтан білім беру ұйымдарының әкімшілігі үшін әдістемелік ұсынымдар әзірлеу және оларға әдістемелік көмек көрсету педагогтердің үздіксіз білім беруін ұйымдастырудың жүйелі көзқарасына бағытталады.

Әдістемелік ұсынымдарда педагогтердің сапалық сипаттамаларын бағалау және алынған мәліметтер негізінде кәсіби дамудың одан әрі жеке жоспарын әзірлеу бойынша ұсынымдарды әзірлеу арқылы педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын ынталандыру тетіктері көрсетілген.

Бүгінгі таңда білім беру саласындағы заманауи трендтер педагогтердің кәсіби дамуын басқарудың жаңа тәсілдерін талап етеді. Жоғарыда көрсетілген мәселелерді көрсете отырып, педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын басқару мәселелерін, олардың кәсіби құзыреттерін жыл сайын диагностикадан өткізу және оларды одан әрі сапалы өзгертуге ұсынымдар әзірлеу арқылы шешім қабылдау білім беру ұйымдары, педагогикалық және ата-аналар қоғамының басшылары үшін өзекті екенін атап өтеміз.

1 бөлім. ПЕДАГОГТЕРДІҢ ТИІМДІ КӘСІБИ ДАМУЫНА ӘСЕР ЕТЕТІН ТЕОРИЯЛЫҚ ТӘСІЛДЕР

Педагогтердің кәсіби дамуы өмір бойы оқу аясында жүзеге асырылады. ЮНЕСКО өмір бойы оқуды өмірдің барлық контекстінде (отбасы, мектеп, қоғамдастық, жұмыс орны және т. б.) барлық жастағы адамдарға арналған оқу іс-шараларын қамтитын және оқу қажеттіліктері мен сұраныстарын қанағаттандыратын әртүрлі формалар (формальды, бейресми және ақпараттық) арқылы интеграцияға негізделген оқу және өмір сүру процесі ретінде анықтайды [9].

Осылайша, *үздіксіз білім беру* дегеніміз - өмір бойы жалғасатын және білім беру жүйесінің бірлігі мен тұтастығымен қамтамасыз етілетін, өзін-өзі тәрбиелеу және жеке тұлғаның жан-жақты дамуы үшін жағдай жасайтын, әртүрлі кезеңдер мен деңгейлердегі сабақтастық, келісілген, сараланған білім беру бағдарламаларының жиынтығы, жалпы білім беру және кәсіби даярлау, қайта даярлау, өмір бойы біліктілікті арттыру мүмкіндігін беретін білім беру [10, 155 б.] болып табылады.

Өмір бойы оқу өзін және қоршаған ортаны тануды дамытуға, жұмыста және қоғамда әлеуметтік рөлді орындауға ынталандыруға арналған. Өмір бойы оқу жаңа идея болмаса да, ХХІ ғасырдағы тұрақты даму мәселелерін шешудің негізгі стратегиясы болып табылады.

I. Педагогтердің кәсіби дамуы: зерттеу тәсілдері

«Кәсіби даму» ұғымы адамның кәсіби рөліндегі кең мағынада дамуын білдіреді [11]. «*Педагогтің кәсіби дамуы* - бұл оның тәжірибе жинақтауы мен жүйелі зерделеуі және оқыту тәжірибесін жетілдіруі нәтижесінде жүзеге асырылатын кәсіби өсу» [12, 41 б.]. Педагогтің кәсіби дамуы ресми тәжірибені (мысалы, семинарлар мен кәсіби кездесулерге қатысу, тәлімгерлік және т.б.) және бейресми тәжірибені (мысалы, кәсіби басылымдарды оқу, академиялық пәнге байланысты бейнематериалдарды қарау және т. б.) қамтиды [13].

Осылайша, педагогтің кәсіби дамуын түсіну мансаптық дамуға қарағанда кеңірек, ол «педагогтің кәсіби мансаптық циклі бойынша алға жылжуы бойынша өсуі» ретінде анықталады [14, 41 б.]. Көптеген жылдар бойы педагогтің кәсіби дамуының жалғыз түрі педагогтерге кәсіби қызметінің белгілі бір бағыты бойынша жаңа ақпарат ұсынатын семинар немесе қысқа мерзімді курстарды қамтитын «үздіксіз білім беру курстары» және «өндірістен тыс оқыту» болды. Алайда, соңғы жылдары педагогтердің кәсіби дамуы кәсіби өсу мен дамуға ықпал ететін барлық мүмкіндіктер мен жүйелі түрде алынған білім беру тәжірибесін қамтитын ұзақ мерзімді процесс ретінде қарастырылады. Нәтижесінде көптеген ғалымдар педагогтің үздіксіз кәсіби дамуын болжайтын үздіксіз білім беру теориясын педагогикалық білімнің «жаңа моделі» немесе олардың кәсіби дамуының «жаңа парадигмасы» деп атайды [14, 15].

Педагогтердің кәсіби дамуы 2030 жылға дейінгі Тұрақты даму күн тәртібі [16], 17 мақсаттан тұратын және 2030 жылға дейін есептелген ЮНЕСКО бағдарламасының негізінде жатыр. Бұл бойынша білімдегі тұрақты даму

саласындағы мақсат (ТДМ 4) «инклюзивті және әділ сапалы білім беруді қамтамасыз ету және барлығына өмір бойы оқу мүмкіндігін ынталандыру» болып табылады.

Сондықтан, үздіксіз білім беру жағдайында педагогтердің кәсіби дамуы мәселесін жан-жақты және кешенді зерттеу үшін келесі тәсілдерді қолданған жөн болады:

- жүйелі, педагогтердің кәсіби дамуын педагогтің кәсіби мансабын құрудағы біртұтас тұтастық ретінде анықтайтын тәсіл;

- педагогтердің кәсіби даму теориясының әдіснамалық негізі болып табылатын және оның әдіснамалық принциптерін анықтайтын андрагогиялық тәсіл;

- құзыреттілік, оқу нәтижелеріне бағытталған тәсіл.

Әрбір әдістемелік тәсілдің жалпы ережелерінің сипаттамасына және оларды біздің зерттеуімізде қолдануына тоқталайық.

Жүйелі тәсіл үздіксіз білім беруді білім алу түрлері мен формаларын және педагогтің кәсіби мансабын құруда біртұтас тұтастық ретінде анықтайды. Жүйені зерттеу кезінде «элемент» және «құрылым» сияқты ұғымдар қарастырылады. Бұл жағдайда элемент деп күрделі кешендегі басқа объектілермен байланысты кез-келген объектілер түсініледі, ал құрылым деп күрделі бүтін элементтерді байланыстырудың салыстырмалы түрде тұрақты әдісі қарастырылады [17]. Ғалымдар құрылым элементтерін байланыстырады, түрлендіреді, белгілі бір қауымдастыққа береді, олардың ешқайсысына тән емес жаңа қасиеттердің пайда болуына әкеледі [18].

Андрагогиялық тәсілге келетін болсақ, ол ересектерге үздіксіз білім беру теориясының әдіснамалық негізі ретінде қарастырылады. Ересек білім алушылар білімді қолдануға бағытталған және андрагогиялық тәсілмен оқу процесінде өзін-өзі бақылауды қамтамасыз етіледі, ересектерді оқыту ерекшеліктерін жүйелі пайдалануды ұйымдастыруға мүмкіндік береді. Ғалымдар ересектерге білім берудің андрагогиялық тәсілінің келесі негізгі принциптерін анықтады: ол нақты мәселелерді шешуге бағытталуы керек; педагогтердің тәжірибесіне сүйенуі керек; педагогтер оқу материалын талдай және тексере білуі керек; педагогтер өздерінің жетістіктері туралы кері байланыс алуы керек [19].

Құзыреттілік тәсіл ХХ ғасырдың 70-ші жылдарының басынан бастап кеңінен қолданыла бастады. Бастапқыда ғылыми әдебиеттерде «Кәсіби құзыреттілік ұғымы кәсіби мәселелерді шеше білу ретінде қарастырылды» (терминді қолданбай)» Б.М. Теплов [20] жеке тұлғаның қабілеттерін зерттей отырып, адамның практикалық ой-өрісі (интеллекті) теориялық интеллектпен қатар өмір сүреді деген қорытындыға келді, бірақ оған қарағанда ол жеке тұлғаның жағдайды тұтастай қамту, ондағы мәселені оқшаулау, әртүрлі факторларды талдау және нақты жағдайда мәселенің шешімін табу қабілетімен сипатталады деп қарастырды.

II. Халықаралық тәжірибені зерттеу

Ұлыбритания

Білім беру ұйымдарында кәсіби желілік қауымдастықтарын дамытуға ерекше мән беріледі. Зерттеу барысында семинарлар мен конференциялар түріндегі дәрістер сияқты оқыту формаларының [21] пассивті формалары анықталды. Пікір алмасулардың сыналған және тексерілген әдістері ресурстардың банкін толықтыратыны және педагогтердің білім алу мен оқудағы қиындықтарын жоятыны дәлелденді.

Қосымша білім беру педагогтерінен (Fe) үздіксіз біліктілікті көтеруге (CPD) қатысуы талап етілді. Fe teachers жүйесі 2004 жылы күшейтілді, бұл жыл педагогтер сертификаттары бар портфолиоға ие болған кезде білікті оқытушы ретінде біліктілікке ие бола алады деп жарияланған кез болды. Осындай кәсіптік білімге қол жеткізу үшін педагогтер біліктілікті арттыру нәтижелерін көрсететін портфолио әзірледі.

Біліктілікті арттыруды қаржыландыруды бұрын жергілікті билік бөлген, енді білім беру ұйымдарының өздері қызметкерлердің біліктілігін арттыруды жоспарлау мен қамтамасыз етуге жалғыз жауапты болатын болды.

Жұмыс орнындағы бейресми оқытудың ең тиімді шарттары - педагогтер мен мектептің мәдениеті, бұл мәдениет бірлескен оқытуды ынталандырады және бағалайды. Педагогтердің біліктілігін арттыру көбінесе идеялар мен тәжірибелермен алмасуды, педагогтер кездестіретін жалпы мәселелердің шешімін табу үшін бірлесіп жұмыс істеуді қамтиды. Бұл бірлескен топтар «тәжірибешілер қауымдастығы» деп те аталады.

Қазіргі уақытта Англия есеп беру құжатында колледж педагогтерінің шамамен 2/3 бөлігі [21] біліктілігін арттыруға уақыт жұмсамайтыны атап көрсетілген. Мұндай төмен көрсеткіш қаржылық салдармен, сондай-ақ тұрақты емес және толық емес жұмыс істейтін қызметкерлердің жоғары үлесімен түсіндірілуі мүмкін. Осыған қарамастан, қызметкерлерді одан әрі дамыту қажеттілігі айқын екені көрінеді.

Сингапур

Сингапурда педагогтердің кәсіби дамуы бірнеше жолмен жүзеге асырылады. Педагогтер пәндік және педагогикалық білімді қалыптастыратын және білім берудің келесі деңгейін алуға ықпал ететін Ұлттық білім беру институтындағы курстардан өтеді. Алайда, кәсіби дамудың көп бөлігі мектепте мектеп проблемаларын анықтауға бағытталған мектеп қызметкерлерін дайындаушылардың басшылығымен жүзеге асырылады (мысалы, математика тобының үлгеріміндегі проблемалар немесе енгізу жобаларға негізделген оқыту немесе АКТ-ны қолданудың жаңа тәсілдері сияқты жаңа әдістер).

Сингапурлық педагогтердің кәсіби дамуының ерекшелігі - оқу педагогтердің күнделікті жұмысының бөлігі.

Біліктілікті арттыру сағаттары педагогтің жұмыс кестесінің бөлігі болып табылады.

Мұндай оқу келесі мәселелерге бағытталған:

– мектептегі нақты мәселені шешу (математикадан белгілі бір сыныптағы үлгерімді арттыру);

– жаңа тәжірибелерді енгізу (жобалық оқыту, «сабақтарды зерттеу», «тәжірибелік зерттеу»);

– жаңа әдістерді енгізу (мысалы, оқытуда АКТ қолдану) [22].

Сонымен қатар әрбір мектепте басқа елдердегі білім беру аспектілерін зерттеу үшін шетелде оқытуды қоса алғанда, педагогтердің кәсіби өсуін қолдайтын қор бар.

2010 жылдан бастап Сингапур педагогикалық орталығы жұмыс істейді, ол педагогтерді үнемі озық тәжірибелермен алмасуға ынталандырады.

Сингапурдағы көптеген біліктілікті арттыру іс-шаралары педагогтерге бірге оқу, серіктестік орнату және тәжірибе алмасуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, Сингапурдың білім министрлігі барлық мектептерді кәсіби қоғамдастыққа айналуды міндеттейді [22].

Зерттеулер көрсеткендей, *педагогтердің ынтымақтастығы* олардың қабілеттеріне деген сенімділіктің дамуына және жұмысқа қанағаттанудың артуына әкеледі. Сингапур педагогтердің кәсіби дайындығы мен тәлімгерлігін оқытудың ажырамас бөлігі және мектепті жақсартудың негізі етті.

Сингапурда әр педагогтің оқу аптасының едәуір бөлігі басқа педагогтермен:

– оқуды жоспарлау,

– ынтымақтастық,

– кәсіби оқыту қоғамдастығы мәселелері бойынша кәсіби оқу қызметіне арналады [23].

Тәжірибелі педагогтер осы іс-шаралардың белсенді қатысушылары болып табылады және көбінесе тәлімгер ретінде әрекет етеді.

Сингапурда *педагогтердің мансаптық дамуындағы* тәжірибесі қызықты. Үш жылдық оқудан кейін педагогтер жыл сайын әрқайсысының жалақысы бар үш түрлі мансап жолына әлеуеті бар-жоғын анықтау үшін бағаланады:

– педагог-шебер,

– оқу бағдарламалары немесе зерттеулер жөніндегі маман,

– мектеп басшысы, олардың әрқайсысында [23] жалақыға қосымша қарастырылады.

Мектеп менеджері бола алатын педагогтер орта буын командаларына ауысады және оларды көшбасшы рөліне дайындау үшін оқытылады. Орта менеджерлердің тиімділігі олардың директорлардың көмекшісі, кейінірек директор болу әлеуеті тұрғысынан бағаланады. Әр кезең үміткерлерді көшбасшылыққа және мектепті өзгертуге дайындауға арналған бірқатар іс-шаралар мен тренингтерді қамтиды. Яғни, сапалы оқыту және білім алушылардың жоғары үлгерімі үшін тиімді мектеп көшбасшылары қажет екендігі туралы нақты түсінік қалыптасқан.

Әкімшілік қызметкерлері мен педагогтерді іріктеу және оқыту, оларға сапалы дайындық пен тұрақты қолдау көрсету мәселелеріне көп көңіл бөле отырып, Сингапур көптеген жүйелер зардап шегетін жаппай жұмыстан шығару және педагогтер мен менеджерлердің тиімсіз мәселелерінен құтылды.

Инновация, оның болашақ экономикалық табысының кілті болатынын және инновацияны ынталандыру үшін жаңа ойлау мен жаңа дағдыларды қажет ететінін мойындай отырып, Сингапур білім беру саясатының жаңа негізін жасады. Бүгін Thinking Schools, Learning Nation өзгерістердің нормасы болып табылатын жаһандық болашақтың қиындықтарын жеңе алатын шығармашылық, жаңашыл және өмір бойы білім алушыларды дамытудың айқын мақсатына ие. 2009 жылы Ұлттық білім институтының комитеті «21 ғасырға арналған педагогикалық білім» есебін жариялады, онда елдегі педагогикалық білімнің дамуы сипатталған.

Германия

Германияда білім беру саясатының бағыттарына сәйкес педагогтердің біліктілігін мемлекеттік арттыру және қайта даярлау саясаты өмір бойы оқу мағынасында қолданыстағы кәсіби құзыреттіліктерді қолдау, өзектендіру және одан әрі дамыту үшін қызмет ететін өндірістен қол үзбей біліктілікті арттыру шараларын қамтиды. Сондай-ақ бұл саясат мектептегі даму процестерін бастауға, қайта құруға және үйлестіруге ықпал етеді.

Өндірістен қол үзбей дайындық ғылыми және тәжірибеге бағытталған дайындыққа негізделген. Осының арқасында негізінен өндірістен қол үзбей ғылыми зерттеулер, сондай-ақ мамандандырылған біліктілікті арттыру курстары арқылы қосымша біліктіліктер алынады.

Педагогтерді жұмыстан қол үзбей дайындауды біліктілікті арттырумен шатастыруға болмайды, оның мақсаты педагогтерге басқа пәнді оқытуға немесе қосымша арнайы салада сабақ беруге мүмкіндік беру. Әрі қарай оқыту басқа оқытушылық қызметке біліктілік алуға мүмкіндік береді. Көптеген біліктілікті арттыру курстары педагогтерді арнайы міндеттер бойынша дайындауға арналған (мысалы, кеңесші педагог ретінде жұмыс істеу) [24].

Біліктілікті арттыру әдетте ұзақ мерзімге созылады және аптасына бірнеше сағатқа созылатын әртүрлі курстарды және қажет болған жағдайда қосымша қарқынды курстарды қамтиды. Егер уәкілетті орган тиісті біліктілікті арттыру курсының қажеттілігін мойындаса, курс барысында қатысушылар өздерінің оқытушылық міндеттерінен немесе кейбір апталық оқытушылық міндеттерінен босатылады [24].

Курстарды жоғары оқу орындары немесе біліктілікті арттыру мекемелері жүргізеді. Білім және мәдениет министрліктері қабылдауды, сағат санын, сертификаттарды және қорытынды емтихандарды реттейді. Одан кейін педагогтерді өндірістен қол үзбей дайындау сұрақтары ғана талқыланады.

Германияның Білім министрлігі педагогтердің мектепшілік кәсіби дамуын алқалы ынтымақтастықты жақсартудың және мектепті біртұтас жүйе ретінде дамытудың маңызды шарты ретінде анықтаған. Министрлік педагогтерді даярлауды мемлекеттік академиялар ұйымдастыратын 100-ге жуық (жылына) «мектепшілік семинарларға» (Whole school seminars) қаржылық қолдау көрсетеді. Мектепшілік семинарлар мектептің сипаттамасы мен қажеттіліктеріне сәйкес барлық педагогтер үшін екі күндік форматта өтеді.

Семинарлардың мазмұны мектеп және мемлекеттік академиямен бірлесіп айқындалады. Семинарлар негізінен білім алушылардың белсенді оқуын ұйымдастыру, педагогтің өзін-өзі тәрбиелеу дағдыларын дамыту, жанжалдар мен стресстердің алдын алу, білім алушыларды топта жұмыс істеуге үйрету сияқты элементтерді қамтиды. Семинарлар мектептің даму жоспарын құрумен аяқталады. Алынған дағдыларды бекіту үшін осы жоспардың орындалуын қадағалайтын мектеп педагогтерінен тұратын топ құрылады [25].

Финляндия

Еңбек шарты аясында педагогтер жылына үш күн біліктілікті арттыру шараларына қатысады. Кейбір аймақтық білім беру органдары мен мектептер педагогтерге осы талапты орындау кезінде көбірек еркіндік береді, ал басқа аймақтарда осы бағыттағы іс-шаралар жоспары болады. Педагогтерді оқыту мен қайта даярлауға мемлекет бөлетін қаржыландыруды EDUFI реттейді. Жоғары оқу орындары, педагогтер қауымдастығы және басқа провайдерлер (салалық ұйымдар) білім беру қызметтерін ұсынушылар ретінде әрекет етеді.

Білім және мәдениет министрлігі Ұлттық білім беру агенттігімен бірге кәсіби оқытуға арналған қаржыландырылатын бірнеше педагогтерді қолдау бағдарламаларын іске қосқан [әмбебап құзыреттілік және жаңа сауаттылық: ұрандардан шындыққа дейін] [26]:

1). Педагогикалық тәлімгерлік бағдарламасы (the Tutor Teacher Programme) (2017-2019) - қосымша қаражат бөлетін ұлттық бағдарлама. Оның аясында жаңартылған білім беру стандартын іске асыру мәселелері бойынша әріптестеріне жетекшілік ете алатын педагогтерді іріктеу және даярлау жүргізіледі;

2) Педагогикалық білім беру форумы (the Teacher Education Forum) (2016-2018 жж.) - бұл мектептегі білім беру стандартын енгізуді қолдауға және педагогикалық білім беру бағдарламаларын модификациялауға арналған педагогикалық білім беруді дамытудың көпсалалы бағдарламасы. Форум ақпарат, тәжірибе және нәтижелермен бөлісуге бағытталған бірнеше желілер мен жобаларды біріктіреді.

Білім министрі Фин педагогикалық білім беру форумына қатысу үшін университеттер, министрлік, педагогтер кәсіподағы, студенттік одақтары және муниципалитеттерден *100 сарапшыны* тағайындайды және олардан басқа елдердегі педагогикалық білім беру саласындағы стратегиялар мен бағдарламалық құжаттарға негізделген озық тәжірибені анықтау, педагогикалық білім беруді жаңартумен байланысты Ұлттық ми шабуылы процесін ұйымдастыру және соңында Финляндияда педагогтердің біліктілігін арттыру бағдарламасын дайындау үшін педагогикалық білімге қатысты зерттеулердің нәтижелерін талдауды сұрайды. Бұдан басқа, форумға педагогикалық білім беруді жақсарту және даму бағдарламасын іске асыруды қолдау үшін қабылданатын негізгі іс-қимылдарды айқындау, сондай-ақ пилоттық жобаларды қаржыландыру және кәсіби даму жобалары арқылы финдік педагогикалық білім беруді жаңарту үшін кездесулер ұйымдастыру арқылы жағдайлар жасау [27] ұсынылады.

Педагогикалық білім беру форумы аясында 32 даму жобасы қаржыландырылып, іске қосылды. Жобалар келесі тақырыптарға ерекше назар аударды:

- стратегиялық мақсаттарға сәйкес педагогтерді даярлау бағдарламасының құзыреттілік моделі (21 жоба);
- педагогикалық білім берудегі оқыту моделі (14 жоба);
- педагогтердің көшбасшылығы және мектеп деңгейіндегі көшбасшылық (13 жоба);
- педагогикалық білім берудегі цифрлық орта (12 жоба);
- педагогикалық практикаға жетекшілік ету (8 жоба);
- мульти-кәсіби командалық жұмыс (7 жоба);
- білім берудегі теңдік (7 жоба);
- көпмәдениетті білім беру және тілдік білім беру (6 жоба);
- іріктеу және күту (4 жоба);
- арнайы білім (2 жоба) [27].

Финдік педагогикалық білім беруді дамыту бағдарламасы келесі мәселелерге бағытталған:

- жоғары деңгейдегі мазмұнды/пәнді білу, педагогикалық білім, педагогикалық мазмұнды білу, контекстік білім және білімнің табиғаты туралы білім; коммуникативтік дағдылар, басқа педагогтермен ынтымақтастық дағдылары және ақпараттық-коммуникациялық технологиялар (АКТ) дағдылары сияқты әлеуметтік дағдылар; адамгершілік білім мен дағдылар, оның ішінде педагогикалық кәсіптің әлеуметтік және моральдық кодекстері;

- басқа педагогтер, мектеп, қоғамдастық (жергілікті контекст және мүдделі тараптар) және ата-аналармен серіктестікке қатысатын адамдармен тиімді ынтымақтастық үшін қажетті дағдылар; мектептер институты ретінде және олардың жалпы қоғаммен байланысы туралы білім;

- зерттеу дағдылары сияқты академиялық дағдылар; жергілікті оқу бағдарламаларын әзірлеу, оқытушылық қызметті жоспарлау және оқыту мен оқытуды бағалауды ұйымдастыруға қажетті дағдылар, сондай-ақ өзінің педагогикалық тәжірибесін дамыту және оқытушылық қызметке үлес қосуға қажетті дағдылар.

3) EDUFI қаржыландыратын және қолдайтын инновациялық мектептер желісі (the Innovative Schools Network) - 2014 стандартын енгізу үшін озық алаң ретінде құрылды. Оған 265 мектеп кірді. Желі білім алушылардың қызығушылығын арттыру және оқыту процесінде педагогтердің ынтымақтастығын ұйымдастыру бойынша инновациялық шешімдерді ұсынды, пәнаралық оқу модульдері, мектептерде АКТ қолдану және мектептер мен өңірлерде жаңа білім беру мәдениетін қалыптастыру тәсілдері туралы идеялармен бөлісті. Бұл жағдайда электрондық платформа білім беру саласындағы тәжірибе алмасу алаңы және әлеуметтік платформа болып табылады [26].

Мектептердің бір бөлігі педагогикалық білім беруді дамытуға қатысады және факультет кафедралары, басқа университет факультеттері, сондай-ақ ұлттық және шетелдік білім беру ұйымдарымен ынтымақтасады. Бұл мектептер университеттің бөлігі болып табылады. Университеттің педагогикалық мектептерінің тәрбиешілері эксперимент, зерттеу және біліктілікті арттырудың кең спектріне белсенді қатысатын және жүргізетін университет қызметкерлерінің бөлігі болып табылады. Осы тұрғыдан алғанда, университеттердегі финдік педагогикалық мектептер жүйесі әдетте мектептегі педагогикалық білім деп түсінетін жүйеден ерекшеленеді. Оқу орындарындағы оқытушылар кем дегенде магистр дәрежесіне ие, сонымен бірге олардың көпшілігі докторлық дәрежеге ие.

АҚШ

АҚШ-тағы педагогтердің біліктілігін арттыру жүйесі педагогті педагогикалық мамандықтағы даралығын ашуға бағыттайтын персонологиялық тәсілге негізделген. Ол үшін біліктілікті арттыру жүйесінде тұлғаға бағытталған технологиялар қолданылады: дербес тәлімгерлік, супервайзерлік, кәсіби-модельдеу тренингтері; модульдік технологиялар; кәсіби әріптестік технологиялары [28].

Мемлекеттік білім департаменті мен жұма институты мектеп педагогтері үшін әртүрлі кәсіптік білім беру мүмкіндіктерін жасады:

– Педагогикалық тәлімгерлер - педагог-көшбасшылар үшін бес күндік оқыту (топта 75 адамнан), олар педагогтерге одан әрі цифрлық технологиялардың көмегімен оқытуды жекелендіру тәсілдерін іске асыруға көмектесетін болады;

– Жыл бойы семинарлар өткізіледі, онда педагогтер оқытудың озық стратегиялары мен әдістерімен бөліседі. Бұл оқытудың сәтті үлгілерін, соның ішінде цифрлық үлгілерді көру, мектептерде осындай тәжірибелерді енгізу кезіндегі проблемалар мен тәсілдерді талдау мүмкіндігін береді;

– Friday Institute кәсіби даму бағдарламаларының бұрынғы қатысушыларына жаңалықтармен және тәжірибелермен алмасу арқылы байланыста болуға және қысқа семинарларға қатысуға мүмкіндік беретін біліктілікті арттыру түлектерінің желісін ұйымдастырады.

Әрбір кәсіби даму бағдарламасының мазмұны оның қатысушыларының қажеттіліктеріне байланысты, сонымен бірге басқару жүйесінің ұйымдастырушылық өзгерістеріне баса назар аударады. Жалпы көзқарасты қалыптастырудың маңыздылығы 3-5 жылдан кейін білім беру процесі қандай болуы керектігі атап өтіледі. Бұл көзқарас проблемаларды анықтауға және оларды шешу жоспарын жасауға негіз болады.

Кәсіби даму бағдарламаларының тағы бір маңызды аспектісі - тұлғаға бағытталған оқытуды түсіну. Мақсат әр оқушының жеке қажеттіліктеріне назар аудару емес. Өйткені ол үшін оқу қарқынында икемділік қажет етіледі: тұлғаға бағытталған оқыту тиімді болуы үшін педагогтер білім алушыларға жеке білім беру қажеттіліктерін, олардың қалауы мен мүдделерін сезінуі және түсінуі қажет. Оқыту ресурстарының кең тізіміне қол жетімділік және оларды

өзгерту мүмкіндігінің арқасында жеке тұлғаға бағытталған оқыту үшін технологияларды қолданудың бірнеше әдісін қолдануға болады [28].

Австралия

Австралияның біліктілікті арттыру жүйесі Австралияның біліктілікті арттыру институтымен ұсынылады. Институт қызметінің негізгі бағыты - қашықтықтан оқыту платформасы (сайт) негізінде оқытушылардың біліктілігін арттыру (<https://www.aitsl.edu.au/> сайты).

2010 жылы федералды үкіметке ұлттық көшбасшылықты қамтамасыз ету бойынша AITSL педагог мамандығы мен мектеп басшылығында озық тәжірибені насихаттау үшін құрылды.

Институт оқыту мен мектеп басшылығының ұлттық кәсіби стандарттарын құру және қолдауға, сондай-ақ педагогтер мен мектеп басшыларының жоғары сапалы кәсіби дамуын ілгерілетуге жауапты.

Австралиялық педагогтердің біліктілігін арттыру және дамыту жүйесі (the Framework) барлық австралиялық мектептерде [29] біліктілікті арттыру және дамыту мәдениетін құруға шақырады. Институт, педагогтерден өздерінен не күтілетінін білуді; өздерінің оқыту бойынша пікірлерді жиі алуды; өз тәжірибесін жақсарту үшін жоғары сапалы қолдауға қол жеткізуді талап етеді.

Институт өз қызметін педагогтің кәсіби стандартына негіздейді. *Платформада* педагогтің жеке тәжірибесін бағалау тестінен өтуді ұсынатын бөлім бар.

Жеке бөлім педагогтің педагогикалық мақсаттарға жету процесінде кездесетін нақты мәселелеріне арналған. Әр тақырып мысалдар мен жалпы статистиканы қамтитын кейс-стади ұсынылған. Одан басқа, нақты педагогикалық процесте белгілі бір мәселені не бір жағдайды шешу мысалдары бар бейнематериалдар берілген.

Сондай-ақ, сайтта педагогтің өзін-өзі жетілдіруіне ықпал ететін арнайы жұмыс дәптерлерін табуға болады. Бұл ретте барлық материал жетілдіру деңгейлері бойынша құрылымдалған. Өзін-өзі жетілдіру бойынша жұмыстың практикалық бөлігі оқыту стандарттарының қол жетімділігіне және оларды оқытушының нақты уақыттағы тәжірибесімен байланыстыруға бағытталған арнайы қосымшаның көмегімен жүзеге асырылуы мүмкін.

Оқытушылар арасындағы байланысты жеңілдету мақсатында оқытушылар жолдамасы бойынша жақсартылған желі (the HALT network) әзірленді. Бұл кәсіби желі білікті оқытушыларға бүкіл Австралиядағы әріптестерімен сараптама жүргізуге және кәсіби даму мақсатында тәжірибелерімен бөлісуге мүмкіндік береді [30].

Анықтама:

2021 жылдың ақпанында Австралия тәрбиешілерін онлайн оқыту курстары CPD халықаралық аккредиттеуімен марапатталды. CPD - бұл өмір бойы оқыту немесе құрылымдық біліктілікті арттыру бойынша оқыту түрі.

Австралияның біліктілікті арттыру жүйесінде тәлімгерлік тәжірибесі кең таралған (the professional Mentoring program for Early Childhood Teachers). Жоғары

білікті педагог жас педагоге тәлімгерлік етеді, онымен бірге сабақтар өткізеді және кез-келген мәселе бойынша кеңес береді. Тәлімгерлік бірнеше жыл бойы жүзеге асырылды [30].

Осылайша, бір саладағы әріптестердің тәжірибесімен алмасу, сондай-ақ олардың жүйені жетілдіру жөніндегі жұмысы ұсынылған біліктілікті арттыру жүйесінің тиімді жұмыс істеуінің маңызды шарттарының бірі болып көрінеді. Осы желінің қадір-қасиетін, атап айтқанда тұрақты қолжетімділікті, қашықтықтан жұмыс істеу мүмкіндігін, мамандарды кеңінен қамтуын атап өту керек.

Қытай

Қытайда «Педагогтерді даярлау жөніндегі Ұлттық жоспар» - педагогтердің кәсіби даярлығының сапасын арттыруға, әмбебап құзыреттіліктерді дамытуға бағытталған ауқымды мемлекеттік білім беру жобасы енгізілген. Жоспарға сәйкес бірыңғай бағдарламаға негізделген тренинг провинциялардың ауылдық жерлерінде бастауыш және орта мектеп педагогтерін даярлауды көздейді және міндетті болып табылады. Бұл даярлау қысқа мерзімді қарқынды нысанда және қашықтықтан жүргізіледі.

Педагогтерді даярлау институттарын дамыту университеттердегі, муниципалдық және аймақтық оқу орындарындағы педагогтерге арналған оқу платформаларын (алаңдарын), провинциялардағы педагогтерге арналған семинарларды ілгерілету шеңберінде жүзеге асырылады. Бұл нысандар зерттеулер, білім беру, практикалық тәжірибені біріктіруге және педагогтерді кәсіби ынталандыруға бағытталған. Мектеп педагогтерін оқытуға университет оқытушылары қатысады, олар жаттықтырушылар тобының сапасын жақсартады және педагогтерге ұзақ мерзімді қолдау жүйесін жасайды [26].

Лам (2015) бірлескен сабақты жоспарлау - Қытайдағы, әсіресе **Гонконгтағы** педагогтерге кәсіби дағдыларын арттыруға мүмкіндік беретін әдістердің бірі деп атады. Одан басқа, сабақты жоспарлау кезінде педагогтер өз тәжірибелерімен бөлісіп, күнделікті тәжірибелерін талдай алатындығы атап өтілді. Лам сабақты бірлесіп жоспарлау Гонконг педагогтеріне өздерінің сыныптық тәжірибелерін нығайтуға көмектеседі, себебі педагогтер өзара дағдылар мен білім алмасуға мүмкіндік алады.

Қытайда тағы бір кәсіби даму бағдарламасы - Гонконгтағы педагогтермен алмасу бағдарламасы (Lam, 2015) бар. Бағдарлама бойынша Гонконгтағы педагогтер Гонконгтың басқа мектептеріне немесе материктік Қытайға сабақ беруге жіберіледі. Оның мақсаты - педагогтерді кәсіби құзыреттілігін кеңейтетін әртүрлі білім беру жүйелері мен оқыту әдістерімен таныстыру. Бағдарлама педагогтерге пәнді түсіну, оқыту мен оқудың әртүрлі әдістерін игеру, білім алушылардың әртүрлі оқу қажеттіліктерімен жұмыс істеу дағдыларын игеру және сыныптарда оқыту мен оқуды ілгерілетудегі тиімділігін арттыру тұрғысынан өздерінің кәсіби дағдыларын дамытуға мүмкіндік береді [31].

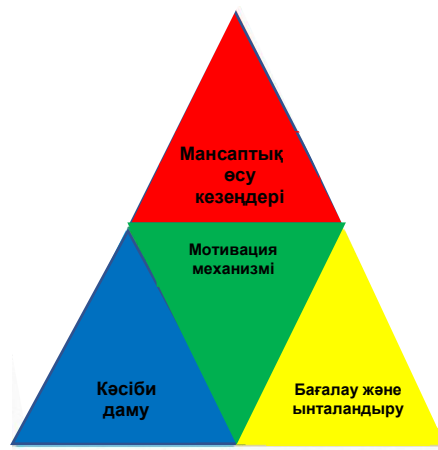
Қытайдағы қолданыстағы кәсіби даму бағдарламаларының көпшілігі өзін-өзі басқаруға бағытталғаны байқалды. Кәсіби дамудың тәуелсіз бағдарламаларының жақсы мысалы - басылымдар, практикалық зерттеулер және рефлексия. Бұл педагогтердің кәсіби даму бағдарламаларына қатысуға өзін-өзі ынталандыратынын білдіреді және өз бетінше кәсіби даму

бағдарламалары педагогтердің кәсіби дамуының, әсіресе жаһандану дәуірінде сәйкес келеді. Өзін-өзі кәсіби дамудың артықшылығы - бұл шексіз және педагогтердің жұмыс ортасына сәйкес келеді [31].

Шанхайдағы педагогтердің біліктілігін арттырудың инновациялық жүйесі:

Үшбұрышты өзара байланысты жүйе (1.1-сурет):

- 1) педагогтердің мансаптық өсу кезеңдері,
- 2) тиімділік пен сыйақыны бағалау және
- 3) өндірістен қол үзбей оқыту.



Сурет 1.1. Педагогтердің кәсіби даму жүйесі

Үкімет педагогтер кәсіподағы және басқа да мүдделі тараптармен бірлесіп мұқият әзірлеген жүйе педагогтердің жеке қажеттіліктеріне сәйкес келеді [32].

Педагогтердің мансаптық кезеңдері (траектория)

Түлектер педагог сертификатын алу үшін тест тапсырғаннан кейін және өндірістен қол үзбей кіріспе оқу жылынан өткеннен кейін: бастауыш сынып педагогі (1-5 жас); орта сынып педагогі (3-10 жас); жоғары сынып педагогі (8-30 жас); шеберлік педагогі (арнайы марапат); профессорлық-оқытушылар құрамы (15-35 жас).

Мектеп директорларына арналған арнайы кезеңдер: екінші сынып мектебінің директоры; бірінші сынып мектебінің директоры; шеберлік мектебінің директоры; профессор лауазымы бастауыш мектеп директоры.

Өндірістен қол үзбей оқыту және педагогтердің біліктілігін арттыру

Жұмыс кестесі: жарты жұмыс күні + 1 демалыс күні. Мектептегі сабақ уақыты: аптасына 2-3 сағат. Талап: бес жыл ішінде кемінде 540 сағат.

Қаржылық қолдау:

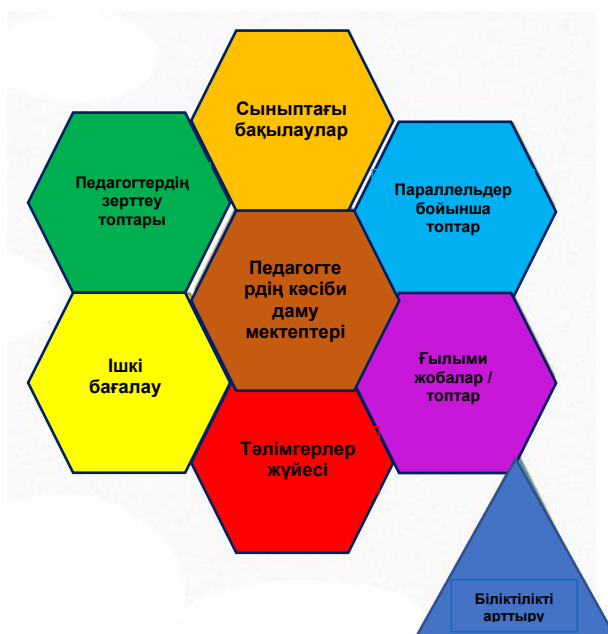
- 1) мектептік, мектеп төлейді
- 2) жоғары оқу ақысы: «алдымен төлеңіз, содан кейін мектепке оралыңыз»
- 3) бағдарламалардың көпшілігін үкімет өзі немесе педагогпен бірлесіп төлейді

Шеберлік педагогтеріне қойылатын талаптар: басқа педагогтерге, тәлімгерлер немесе сарапшылар және бағдарлама жасаушылар ретінде

ұсыныстар мен оқу бағдарламаларын ұсына отырып, өндірістен қол үзбей оқытуға қатысу. «Ұйымдастырылған оқытудан «бастап» өз бетінше оқытуға, зерттеулер мен әзірлемелерге» дейін.

Қытайдағы үздіксіз педагогикалық білім беру тәжірибесі мектеп базасында оқытуда және педагогтердің кәсіби дамуында келесі инновацияларды ұсынады:

- Жас педагогтерге арналған тәлімгерлік жүйесі. Педагогтерге оқытуды меңгеруге және білім беру қызметін жақсартуға көмектесу;
- Оқу зерттеу топтары (пәндік). Педагогтер арасында пәндерді оқыту тәжірибесімен алмасу үшін;
- Параллельдер бойынша топ (сыныптар негізінде). Педагогтер арасында бір жастағы білім алушылардың проблемаларын шешу үшін;
- Сыныптағы бақылау - Сабақты зерттеу - бейне зерттеу. Өзара оқыту арқылы оқытуды жақсарту;
- Педагогтердің ғылыми жобалары мен зерттеу топтары. Күнделікті жұмыстан басқа кейбір оқу / зерттеу жобаларын орындау үшін;
- Ішкі бағалау (педагогтердің зерттеу топтарында, параллельдер топтарында және мектептерде). Әріптестер арасында артықшылықтар мен өзін-өзі бағалау үшін;
- Педагогтердің кәсіби даму мектебі (250-ден астам). Мектептердегі немесе жақын маңдағы мектептердегі тәрбиешілерге даму үшін көмектесу (1.2-сурет) [32].



Сурет 1.2. Мектеп базасында оқытудағы және педагогтердің кәсіби дамуындағы инновациялар

Бразилия

Коучинг кәсіби дамудың тиімді түрі ретінде Бразилияда кеңінен қолданылады. Бразилиядағы педагогтердің біліктілігін арттыру коучинг бағдарламасы Бразилиядағы оқыту мен оқыту сапасына әсер ететін екі негізгі

мәселені шешуге бағытталған: шектеулі оқу уақыты және білім алушылардың белсенділігінің төмен деңгейі.

9 айға созылатын орта мектеп педагогтеріне арналған коучинг бағдарламасы сабақтарды жоспарлау, сыныпты басқару және білім алушылардың қатысуын қолдау бойынша қолдау мен практикалық стратегияларды ұсынады. Бағдарлама мектепте педагогтердің кері байланысын қамтамасыз ететін педагогикалық үйлестірушілердің болуын қамтамасыз етеді, олар сыныптағы бақылауларға және кітаптар мен онлайн бейне мысалдары сияқты өзіне-өзі көмектесу ресурстарына негізделген. Сонымен қатар, мұнда Skype, бейнеконференция бағдарламалық жасаушысы арқылы педагогика үйлестірушілері үшін жеке сабақтар қолданылады, бұл бағдарламаны өте үнемді етеді.

Осы бағдарлама бойынша оқу нәтижелері мынаны көрсетті:

1. сыныпты басқаруға кететін уақыт қысқарып, оқу уақыты артты;
2. педагогтер білім алушылардың белсенділігін арттыру үшін интерактивті стратегияларды жиі қолданды;
3. мемлекеттік және ұлттық тесттерде білім алушылардың академиялық нәтижелері жақсарды [33].

БАЭ

Абу-Даби білім кеңесі (ADEC) мектеп басшылары мен педагогтерге ADEC кәсіби стандарттарына қол жеткізуге және тиімді басқаруды үйренетін мектеп басшыларына қолдау көрсетуге бағытталған кәсіби даму мүмкіндіктерін ұсына отырып, оқытушылардың мүмкіндіктерін кеңейтуге және олардың тиімділігін арттыруға бағытталған.

ADEC Empowering Educators деп аталатын бағдарламаны іске қосты, ол мектеп басшылары мен педагогтерге білім алушылардың оқу нәтижелерін жақсарту үшін кәсіби тиімділікті арттыруға бағытталған тиісті кәсіби даму мүмкіндіктерін ұсынады. Оларға әмірліктің үш аймағында - директорлар, директорлардың орынбасарлары және оқытушылар құрамына арналған семинарлар кіреді. Бағдарлама ADEC білім беру реформасының стратегиясына сәйкес келеді, оның мақсаты БАЭ білім алушыларын оқыту және оларға халықаралық деңгейде өз құрдастарымен бәсекелесуге мүмкіндік беру болып табылады.

ADEC кәсіби даму бөлімі кәсіби стандарттарға қол жеткізуге және сыныпта озық педагогиканы енгізуге ықпал ететін оқыту бағдарламаларын ұсынатын кешенді іс-қимыл жоспарын жасады. Жоспар оқу қажеттіліктерін талдауға (TNA) негізделген.

Оқу бағдарламалары үш деңгейден тұрады: үлкен топ, кіші топ және мектеп деңгейіндегі коучинг.

Директорлар, директордың орынбасарлары және көшбасшы педагогтер бөлек оқытылады және пікірталас жүргізуге, идеялар мен тәжірибе алмасуға мүмкіндік алады. Мектеп деңгейіндегі коучинг тыңдаушыларға кәсіби даму мақсаттарына жету жолындағы жұмыс барысында өздерінің күшті және әлсіз жақтарын анықтауға мүмкіндік береді.

Педагогтерге мектепті жақсартуды жоспарлау процесінде мектеп басшылары анықтаған жергілікті қажеттіліктерді ескеретін жеке кәсіби даму жоспарларына сәйкес мақсатты дайындық беріледі [34].

БАЭ педагогтері кәсіби дамуға қатысудың жоғары деңгейіне ие. Олар бір апталық біліктілікті арттыру семинарларынан да, пәндік материалдар мен педагогикалық дағдыларды қамтитын мектеп педагогтерінің желісінен де пайда көреді. Дегенмен, педагогтердің біліктілігін арттыру бойынша қолданыстағы ұсыныстар қайталанатын немесе маңызды емес болуы мүмкін, сонымен қатар педагогтердің оқу курстарына қатысуға аз ынталануы бойынша алаңдаушылық бар.

Болашақтағы қолдау көрсетудің негізгі бағыттары келесі оқытуды қамтиды:

- 1) ерекше қажеттіліктері бар білім алушылар;
- 2) ақпараттық және коммуникациялық технологиялар;
- 3) қауымдастықтарға қатысу [35].

Эстония

2010 жылы Эстонияда үздіксіз білім беру/оқыту стратегиясы- «Білім - 2035» стратегиясы қабылданды. Стратегияда көрсетілген процестердің ортасында оқытуды қалай түсіну және оны қалай жүргізу тәсілдерін өзгерту керек бойынша мәселелер көрсетілген. Оқытудың кең ауқымды мақсаты - білімді және жауапты адамдар құрған біртұтас қоғамды дамыту. Эстония үшін проблема – мектептегі оқу процесінде 50 жастан асқан педагогтердің 50%-дан астамын жоғары нәтижелерге және педагогтердің жоғары кәсібилігіне қол жеткізу.

Осыған байланысты 4 аспект қарастырылады:

1. Білімді педагогтердің тарихи беделі: педагог мәртебесі;
2. Педагогтердің оқу бағдарламаларын әзірлеуге, біліктілік пен сапа реформаларына қатысу әсері (жеке қатысу); зерттеу, ашықтық және кең құзыреттілік бағыты; оқытудың халықаралық салыстырмалы нәтижелерге қатынасы (TIMSS, PISA, ЭЫДҰ есептері және т. б.);
3. Мемлекеттік деңгейдегі білім беру саласындағы мемлекеттік саясат, жергілікті өзін-өзі басқару органдары және мектептер; мектептер білім алушы ұйымдар ретінде (білімді басқару және құру, 3-5-10 жылдық даму жоспарлары) және педагогтердің кәсіби психикалық модельдері;
4. Эстониядағы өзгермелі сала ретінде жүргізілген педагогтердің кәсібилігі бойынша зерттеулер 2000 жылдары мектептерге, білім алушылар мен педагогтерге, сондай-ақ құжаттаманы зерттеу, соның ішінде жобалардың қорытынды шолулары мен жарияланған мақалаларға кешенді талдау (сауалнама) жүргізілді [36].

Канада

Білім министрлігінің педагогтердің кәсіби дамуына өз талаптары бар. Көптеген іс-шаралар педагогтердің кәсіби дамуын қалыптастыруға көмектеседі, соның ішінде мектеп округінің іс-шаралары, университет бағдарламалары, министрліктер немесе білім беру колледждері ұсынатын

арнайы оқыту бағдарламалары, білім беру конференциялары, ғылыми жобалар, сондай-ақ ауқымды бағалау және бағалау іс-шаралары.

Кәсіби дамудың қажетті сағаттары реттелмеген жағдайда, кейбір педагогтер (мысалы, жаңа Шотландия) әр бес жыл сайын 100 сағаттық кәсіби дамудан өтуі керек.

Бетпе-бет кәсіби дамудың дәстүрлі мүмкіндіктерінен басқа, педагогтер онлайн оқыту қауымдастықтары [34] сияқты технологиямен қолдау көрсетілетін әдістер арқылы оқуын жақсарта алады.

Канада педагогтарының біліктілігін арттырудың негізгі нысандары:

- университет, колледж, базалық мектептер жанындағы курстар;
- мектеп аудандары, агенттіктер, ғылыми-зерттеу мекемелері, университеттер жанындағы тақырыптық конференциялар мен семинарлар;
- педагогикалық білім беру мекемелері, ғылыми және зерттеу ұйымдары ұйымдастыратын ақпараттық сессиялар.

Канадада біліктілікті арттырудың сапалы жүйесін қамтамасыз ету *мектеп базасында оқытушылардың біліктілігін арттыруды ұйымдастыруға* бағдарлау арқылы жүзеге асырылады. Канадада «педагогтерді даярлаудың жаңа моделі» тұжырымдамасы әзірленді, онда кәсіптік оқыту «мектепке бағытталған» болады және «мектепке бұрылған оқыту» деп аталады. Тәлімгерлік жүйесі дамыған. Оқыту онлайн немесе оффлайн білім беру ұйымы ұйымдастырған семинарларды, қысқа мерзімді курстарды, басқа мектептерге оқу экскурсияларын және т. б. өткізуге негізделген.

Үздіксіз педагогикалық білім беру жүйесін дамытудың қазіргі кезеңі спутниктік білім беру арналарын; виртуалды педагогтер орталықтарын; қашықтықтан оқыту және инновация орталықтарын; оқытудың негізгі бағдарламаларын демо-презентация арқылы *біліктілікті арттыру* курстарының пайда болуымен сипатталады.

Қашықтықтан оқыту және инновациялар орталығы виртуалды педагогтер орталығы арқылы «барлық деңгейдегі педагогтерге арналған Web-оқыту» бағдарламаларын іске асыру үшін кәсіби модульдер мен ақпараттық ресурстарды әзірленді. Нәтижесінде педагогтер әртүрлі мектептер мен провинциялардағы әріптестерімен кәсіби даму іс-шараларына қатысады. Манитоба провинциясында педагогтердің кәсіби құзыреттіліктерінің ауқымын кеңейту және кәсіби жетілдіру бағдарламаларын біріктіруде білім беру траекторияларының ептілігін қамтамасыз ету үшін стратегиялық ақпараттық қолдау (STAPLE) енгізілді.

Канаданың кәсіби педагогикалық білім беру жүйесі педагогтің кәсібилігі мен сапалы дайындығын арттыру жолдарын үнемі іздестіруде. Осыған сүйене отырып, кәсіптік педагогикалық білім беру сапасын арттырудың негізгі тетіктері анықталды:

- сертификаттауды жаңарту процесін енгізу;
- жұмыс істейтін педагогтердің үздіксіз кәсіби даму бағдарламасын жетілдіру;
- педагогикалық білім беруді бағалаудың жаңа стандарттарын енгізу;

- педагогтер мен ата-аналар арасындағы ынтымақтастық алгоритмін әзірлеу;
- үздіксіз кәсіби педагогикалық білім беру саласындағы зерттеулерді білім беру және басқару қызметімен интеграциялау;
- педагог кадрларды даярлау процесіне жаңа ақпараттық технологияларды енгізуді ынталандыру;
- мамандарды даярлаудың атаулығын күшейту және т.б. [37].

Испания

Испанияда жыл сайын педагогтерді даярлаудың жылдық жоспары (раfr) құрылады, ол жалпы стратегиялық қызмет бағыттарын және алдағы жылға педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы бойынша ұсыныстарды анықтайды, [39], оны педагогтердің біліктілігін арттыру провайдерлерінің бас дирекциясы бекітеді. Испанияда педагогтерді даярлау қызметі жұмыс істейді, ол педагогтердің жыл сайынғы кәсіби даму жоспарын әзірлеу үшін ұсыныстар әзірлейді, педагогтердің кәсіби өсу қажеттіліктерін анықтайды және олардың үздіксіз дамуына мониторинг жүргізеді.

Испаниядағы педагогтерге үздіксіз білім беру келесі бағыттар бойынша жүзеге асырылады: курстар, семинарлар, жұмыс топтары, оқу орталықтарындағы оқу жобалары және конгрестер.

Қорытындылар

Осылайша, халықаралық тәжірибені зерделеу «оқытуды» сыныптағы нақты тәжірибемен байланыстырмайтын персоналдың біліктілігін арттырудың дәстүрлі мүмкіндіктерінен айырмашылығы, шын мәнінде ең тиімді кәсіби даму мектептерде педагогтер мен білім алушылардың күнделікті іс-әрекеттерімен ұштастыру арқылы жүретінін көрсетті. Мектептер білім алушылар, зерттеушілер, кәсіби қауымдастықтарға айналады.

Сонымен, ЭЫДҰ зерттеулеріне сәйкес педагогтердің біліктілігін арттырудың ең сәтті мүмкіндіктері - оқу топтары, практикалық зерттеулер және портфолио құрастыру сияқты «жұмыс орнындағы» сабақтар болып табылады [33].

Педагогикалық білімге деген осындай көзқарастағы кәсіби дамудың рөлі педагогтерге жаңа педагогикалық теория мен практиканы құруға көмектесу және педагогтерге осы салада біліктілігін арттыруға көмектесу болып табылады.

Педагогтерді даярлау бағдарламаларының мазмұнына келетін болсақ, әр түрлі елдер оқу бағдарламасының жеке компоненттеріне немесе олардың әр қайсына бөлінген уақытқа баса назар аударумен ерекшеленеді. Бірақ тұтастай алғанда, олардың көпшілігі пәнге, білім беру курстарының негіздеріне, кәсіптік оқытуға (мысалы, педагогикалық және әдістемелік курстарға), балаларды дамытуға, білім алушыларды практикалық сабақтарға немесе оқытуға арналған курстар мен практикалық сабақтарды қамтиды.

Көптеген елдер оқытудың бастапқы кезеңінде мазмұнды оқытуға және педагогикаға практикалық сабақтар мен жаңа педагогтерге арналған кіріспе

нұсқаулық бағдарламаларға, сондай-ақ кәсіби дамудың басқа мүмкіндіктеріне назар аударады.

Соңғы жетістіктердің қатарында жаңа педагогтерге «кіріспе бағдарламалар» түрінде қолдау көрсету үрдісі бар. *Кіріспе бағдарламалар* - бұл еңбек өтілін бастаушы жаңа педагогтерге үнемі көмек көрсетудің жоспарлы және жүйелі бағдарламалары.

Ақырында, «өндірістен қол үзбей оқытуға» деген ұмтылыс дәстүрлі түрде тәжірибелі педагогтерге ұсынылатын «бір реттік» қысқа мерзімді курстардан ұсыну болып табылады.

Стандартты модель төрт-бес мектептен тұратын желіде кәсіптік оқытуды ұйымдастыруға жауапты орталықты немесе демонстрациялық мектепті құруға негізделген. Оның негізінде ұжымдық кәсіпкерлікті жалпы игілік үшін пайдалану принципі жатыр және сайып келгенде принцип теорияны нақты өмірлік контекстке біріктіруге бағытталған.

Демонстрациялық мектепте педагогика туралы ойлауға, талқылауға және пікірталасқа арналған кеңістік пен уақыт берілген, бұл оқу бағдарламасында инновацияға әкелуі мүмкіндік береді. Бұл модель кәсіби оқшаулануға қарсы ынтымақтастықты ынталандырады және үздіксіз жетілдіруге ықпал ететін тиімділік көрсеткіштерін қамтамасыз етеді.

Педагогтердің кәсіби даму жүйесін іске асыру үшін педагогтердің біліктілігі мен құзыретін тәуелсіз бағалау, оларды сертификаттау және сараптамалық сүйемелдеу функцияларын жүзеге асыратын *педагогтерді қолдау орталықтары* жұмыс істейді.

Тәрбиешілердің кәсіби дамуын ынталандыратын перспективалық модель - *Кеннеди тәжірибешілер қауымдастығының моделі* [40]. «Тәжірибе қауымдастықтары» тұжырымдамасы жеке тұлғаны оқытудың қажетті шарты болып табылады, сонымен қатар жеке тұлғаларды мағыналы оқытуды қамтамасыз ету үшін басты назарда болады. Сонымен қатар, тәжірибе қауымдастығы адамдарға білім алуға мүмкіндік береді және адамдар «ұжымдық оқыту процесіне» қатысқан кезде дамитын әлеуметтік құрылымдарға назар аударады.

Бұл ретте барлық елдер педагогтердің кәсіби дамуы үшін *жауапкершілік аймағын* мемлекеттік басқарудан педагогтердің өздеріне ауыстыруға ұмтылысты басты «өзгерістер агенттері» ретінде біріктіреді.

Халықаралық тәжірибені зерделеу Қазақстанның үздіксіз педагогикалық білім беру жүйесін дамыту үшін мынадай оң факторларды бөліп көрсетуге мүмкіндік берді:

1) қазіргі әлем жағдайында педагогтерге қойылатын сапалық талаптар бойынша түсіндіру және ақпараттық науқан жүргізу арқылы педагогтер мен мемлекет арасындағы кәсіби даму үшін жауапкершіліктің толық көлемін бөлу; педагогке және оның кәсіби өсуіне қойылатын талаптарды реттейтін нормативтік құжаттарға өзгерістер енгізу;

2) білім беру ұйымының қабырғасында оқыту нысандары мен бағыттарында дербестік бере отырып, педагогтердің кәсіби даму жүйесін реттеу және басқару;

3) жоғары оқу орындарының оқытушылары және ғалымдарымен тұрақты ынтымақтастықта мектептердің, колледждердің педагогикалық ұжымдарының зерттеу қызметі негізінде біліктілікті арттырудың дәстүрлі нысандарын интеграциялау үрдісін дамыту;

4) тиімді педагог қызметкерлерді қалыптастыру үшін Сингапурдың педагогтердің мансаптық дамуындағы тәжірибесін қолданған жөн, онда 3 жыл бойы педагогтер әр жыл сайын үш мансаптық даму жолының әлеуетін анықтау үшін бағаланады: шебер-педагог, оқу бағдарламалары немесе зерттеулер жөніндегі маман, мектеп басшысы;

5) Германияда «мектепішілік семинарлар» өткізіледі, олар мектептің даму жоспарын және әрбір педагогтың жеке даму жоспарын жасаумен аяқталады. Алынған дағдыларды бекіту үшін осы жоспардың орындалуын қадағалайтын мектеп педагогтерінен топ құрылады;

6) Финляндияда «педагогикалық білім беру форумы» түріндегі білім беру мәселелері бойынша жалпы ми шабуылы өткізіледі. 100 сарапшы педагогикалық білім беруді жақсарту және даму бағдарламасын жүзеге асыруды қолдау, сондай-ақ қаржыландыру арқылы жағдай жасау үшін негізгі қадамдарды анықтайды. Сондай-ақ, «инновациялық мектептер желісі», соның ішінде университет жанында, білім берудегі эксперименттер, зерттеулер және біліктілікті арттырудың кең спектрін жүргізетін мекелер жұмыс істейді және оған білім берудің барлық деңгейінің педагогтері қатысады.

7) Эстония педагогтерінің бейресми білім берудегі оң тәжірибесі - ұйымшыл қоғамды дамытудың 4 перспективалы тетіктері: педагог мәртебесі, жеке қатысу, мемлекеттік саясат, зерттеулер;

8) Австралияда педагогтердің кәсіби дамуының ақпараттық платформасы (aitsl) кеңінен дамыған. Платформада келесі бөлімдер бар: өзіндік педагогтік практиканы бағалау тесті; педагогикалық мақсаттарға жету процесінде педагог тап болуы мүмкін нақты проблемалар, нақты педагогикалық процесте белгілі бір мәселені шешу, белгілі бір жағдайды шешу жолдары бар мысалдар мен бейнематериалдар; педагогтің өзін-өзі жетілдіруіне ықпал ететін арнайы жұмыс дәптерлері. Барлық материалдар мобильді қосымшада орналасқан. Оқытушылар арасындағы байланысты жеңілдету мақсатында оқытушылардың бағыты бойынша жақсартылған желі әзірленген.

9) Қытайдағы білім беру ұйымы базасында педагогтердің кәсіби дамуы тиімді ұйымдастырылған бейресми білім беру тәжірибелері қызықты: сабақтарды бірлесіп жоспарлау(Гонконг), сондай-ақ педагогтердің кәсіби даму мектебі (Шанхай);

10) Канадада педагогтерді онлайн-оқыту жүйесі дамыған: спутниктік білім беру арналарын пайдалана отырып біліктілікті арттыру курстары; виртуалды педагогтер орталықтары; қашықтықтан оқыту және инновациялар орталықтары; оқытудың негізгі бағдарламаларына демо-презентация жасай отырып, біліктілікті арттырудың онлайн курстары;

11) Испанияда алдағы жылға елдегі педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы бойынша ұсынымдар мен қызметтің жалпы стратегиялық бағыттарын

айқындайтын педагогтерді даярлаудың жыл сайынғы жоспарын жасау тәжірибесі қызықты.

III. Отандық тәжірибені зерттеу

2019 жылғы 27 желтоқсандағы «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес педагогтер кемінде үш жылда бір рет біліктілігін арттыруға қатысуға тиіс. Қазақстанда педагогтердің кәсіби дамуын қамтамасыз ету және қолдау жүйесі құрылды: «Өрлеу» БАҰО және өңірлік филиалдар; «Назарбаев Зияткерлік Мектебі» ДББҰ Педагогикалық шеберлік орталығы; Ұлттық Түзету педагогикасының ғылыми-практикалық орталығы жұмыс істейді; «Бөбек»" Ұлттық ғылыми-практикалық білім беру, сауықтыру орталығы жанындағы адамның үйлесімді дамуы ұлттық институты; Ұлттық дене шынықтыру ғылыми-практикалық орталығы; жыл сайын түрлі халықаралық және отандық конференциялар, семинарлар, ұлттық конкурстар («Үздік педагог», «Үздік сынып жетекшісі» және IT-педагогтер үшін «Алтын диск») өткізіледі.

Қазіргі уақытта Қазақстанда педагогтердің кәсіби дамуы сыртқы (дәстүрлі және инновациялық) және ішкі (жеке) нысандар арқылы формальды, формальды емес және ақпараттық білім беру түрлерінде жүзеге асырылады [41], олардың мазмұны 1.3-суретте көрсетілген.



Сурет 1.3. Педагогтің кәсіби даму нысандары

Педагогтердің кәсіби дамуының қазақстандық жүйесі НЗМ және мемлекеттік, жекеменшік мектептердің моделімен ұсынылған.

«Назарбаев Зияткерлік Мектебі» ДББҰ-да жүзеге асырылатын педагогтердің кәсіби даму моделін қарастырайық.

НЗМ-де 2010 жылдан бастап құзыреттілік тәсілге негізделген және кәсіби, тілдік және инфокоммуникациялық құзыреттіліктерді дамытуға бағытталған біліктілікті арттырудың тиімді жүйесі құрылды [42].

Педагогтердің кәсіби дамуының негізгі жүйесі болып педагогтің жеке білім беру траекториясының үш аспекті бойынша курстар форматында үздіксіз кәсіби өсуі болып табылады: тәжірибелі пән педагогтері өз пәнінің ерекшеліктерін оқытатын «жұмыс орнында» оқыту (информатика педагогті педагогтердің цифрлық дағдыларын, тіл пәні педагогтерінің – тілдік құзыреттіліктер қалыптастырады) немесе оқыту әдістемесі; отандық сарапшылармен ел ішінде оқыту; шетелде оқыту – білім беру ұйымдарының озық тәжірибесін зерделеу жағдайында.

Бұл ретте «Назарбаев Зияткерлік Мектебі» ДББҰ педагогтерінің кәсіби даму моделі мынадай құзыреттерді дамыту бойынша төрт негізгі бағытқа негізделген:

- дарынды балалармен жұмыс (сараланған, жобалық, STEAM оқыту әдістері);
- рефлексивті (Action research және Lesson study әдістері);
- лингвистикалық (пәндік-лингвистикалық интеграцияланған оқыту әдістемесі (CLIL));
- цифрлық, педагогтің кәсіби дамуы бүгін [42].

НЗМ-де педагогтердің кәсіби даму жүйесінің тиімділігі мынадай орталықтарды біріктіруден тұрады: кәсіптік шеберлік (ПШО), білім беру бағдарламалары (КҚКО), педагогикалық өлшеулер (ПШО), NIS ақпараттық технологиялары. Аталған НЗМ орталықтарының міндеттерінің келісімділігі білім берудің халықаралық стандарттық жіктеуішіне сәйкес орта білім деңгейінің біліктілігіне сәйкес келетін білім беру сапасына қол жеткізуді қамтамасыз етеді (Білім берудің халықаралық стандартты классификациясы, 2011) [43].

«НЗМ» ДББҰ педагогтердің кәсіби даму жүйесін одан әрі дамытуды ел мектептерінде оқытудың жоғары сапасын қамтамасыз ету үшін педагогтердің кәсіби қоғамдастығын құрудан көреді. Бұл ретте:

- оқу бағдарламаларының сабақтастығы мәселелері бойынша барлық деңгейдегі білім беру ұйымдарымен өзара іс-қимыл жасау;
- адами капиталды дамыту, оның ішінде мектеп жаттықтырушылары мен үйлестірушілерін даярлау және қолдау, сондай-ақ онлайн-ортаны дамыту сияқты мәселелерге ерекше назар аударылатын болады;
- педагогтердің біліктілігін арттырудың білім беру бағдарламаларының сапасын халықаралық сертификаттау және педагогтарды тәуелсіз сертификаттау және т. б. [44].

НЗМ тәжірибесі Қазақстан мектептерінде белсенді түрде таратылуда. Lesson Study және Action Research көмегімен мемлекеттік мектептердің тәжірибесін қарастырайық.

Қазіргі уақытта педагогтерді аттестаттау жүзеге асырылатын №83 бұйрыққа [5] педагогтің Lesson Study тәсілін қолдана отырып сабақты

зерттеуді сипаттай отырып, рефлексиялық тәжірибе дайындауы және Action Research әдісін қолдана отырып зерттеу жүргізу кіреді. Педагогтерді аттестаттаудағы осы өзгерістерге сәйкес білім беру ұйымдары осы әдістерді қолдана отырып, білім беру процесінің мәселелерін зерттейді.

Lesson Study - бұл педагогтер тобымен бірлесіп жоспарлау, оқыту, бақылау, оқу мен оқытуды талдау негізінде және педагогикалық практиканы жетілдіруге бағытталған педагогикалық тәсіл. Lesson Study тәсілі Жапонияда 1970 жылдары пайда болды және қазіргі уақытта Сингапур, Гонконг, Қытай, АҚШ, Ұлыбритания, Швеция, Канадада және басқа елдерде сәтті қолданылуда. Тәсілдің мәні оқыту әдістемесін жетілдіру және педагогтің оқытуына емес, білім алушыларды оқытуға назар аудару аспектісінде білім алушылардың білім деңгейін арттыру болып табылады. Бұған Lesson Study-ді бірлесіп жоспарлау, оқыту әдісі арқылы қол жеткізіледі; 3 білім алушыны, белгілі бір санаттағы білім алушыларды зерттеу (мысалы, жоғары, орта немесе орта деңгейден төмен); Lesson Study-ді талдау және одан кейінгі жоспарлау; педагогикалық ұжымға қорытынды ақпарат беру [45].

Lesson Study тәсілін бүкіл елдегі педагогтерді қолданады. Бірнеше мысал келтірейік.

Мәселен, «Шарбақты ауданы әкімдігінің Шарбақты ауданының Шалдай жалпы орта білім беретін мектебі» КММ педагогтері 8 сынып білім алушыларының сыни ойлауын қалыптастыру үшін оқытудың неғұрлым тиімді нысандары мен әдістерін анықтау кезінде осы тәсілді қолданды. Әр педагог білім алушылардың өзіндік жұмысын ұйымдастырудың 4 формасын қолдана отырып 4 сабақ өткізді: топтық жұмыс, ауыспалы құрам жұбы, тұрақты құрам жұбы және жеке жұмыс.

Білім алушыларда сыни ойлауды қалыптастыру бойынша практикалық мәселені шешумен қатар, мектеп ұжымы «зерттеу сабақтарын өткізу педагогтер тобын жұмылдырды, кәсіби дағдыларды дамытуға, тәжірибе алмасуға ықпал етті» деп атап өтті [46]. Мектепте сенімді қарым-қатынас орнады, ал топтық жұмыс тәжірибесі мынаны түсінуге әкелді: әр педагог нәтижеге жауап береді.

Солтүстік Қазақстан облысы Аққайың ауданының «У.М. Ахмедсафин атындағы Совет орта мектебі» КММ педагогикалық ұжымы Lesson Study қолдану бойынша педагогикалық тәжірибені жинақтап, білім алушы педагогтер тобының жұмысын ұйымдастыру мысалында тәжірибе алмасу жүйесін енгізу алгоритмін ұсынды. Педагогикалық тәжірибенің сипаттамасында педагогтерге арналған қосымшалар, қорытындылар және ұсыныстармен сабақ-зерттеу кезеңдерінің толық сипаттамасы ұсынылды [47].

Lesson Study-ді Қарағанды облысы Осакаров ауданы «Молодежный кентінің №23 орта мектебінің базасында тірек мектебі (ресурстық орталық)» КММ сәтті жүзеге асыруда. Педагогтер осы әдісті Қазақстан мен Жапонияда қолдануына салыстырмалы талдау жүргізді және оны тіл пәндерінде қолданды [48].

Action Research әдісі бойынша педагогтер зерттеуші рөлін алады және сыныптар мен мектептерде өз тәжірибелерін зерделейді. Оқытылатын

сұрақтар педаго үшін маңызды мәселелерден туындайды. Мақсат – білім алушыларды түсіну, мәселелерді шешу немесе дағдыларды қалыптастыру арқылы өз тәжірибенді жақсарту және кәсіби өсу.

Action Research әдісі қатарынан 6 қадамды жүзеге асыру арқылы жүзеге асырылады:

1. Мәселені анықтау;
2. Анықтамалық ақпаратты жинау;
3. Зерттеу дизайны (әзірлеу);
4. Деректерді жинау;
5. Деректерді талдау және түсіндіру;
6. Нәтижелерді имплементациялау және бөлісу [49].

Action Research әдісін қолдану туралы есеп жасау кезінде келесі бөлімдер маңызды: тақырып, мақсат, зерттеу сұрақтары, міндеттер; зерттеу әдістемесі (зерттеу алаңының сипаттамасы және қатысушылардың іріктемелері, деректерді жинау және талдау әдістері, зерттеу нәтижелері мен ұсынымдар).

Халықаралық ғылыми еңбектерде Action Research әдісі «Үздіксіз кәсіби даму және білім беруді жетілдіру құралы ретінде қарастырылады» [49].

Action Research-ті бүкіл елдегі педагогтер қолданады, бірақ Lesson Study тәсілінен гөрі аз қолданады. Action research-те педагогтер «НЗМ» ДББҰ Педагогикалық шеберлік орталығы жанындағы деңгейлік курстардан өткеннен кейін қолданады. Мысалы, Ұзынкөл ауданының білім бөлімінің Ершов жалпы білім беретін мектебінің Георгий педагогі бұл әдісті ынтасы төмен білім алушылардың танымдық қызығушылығын дамыту мәселесін зерттеуде қолданады [50]. Сондай-ақ, Өскемен, Семей, Алматы және т.б. қалалардағы педагогтер өз тәжірибелерін зерттеу мақсатында осы әдісті қолданады. Сонымен қатар, педагогикалық жұртшылық жарияланымдарының мазмұнына сапалы талдау жүргізе отырып (мысалы, білім алушылардың функционалдық сауаттылығын дамыту мәселесі бойынша), авторлар қазақстандық педагогтер мектеп деңгейінде мемлекеттік бағдарламаларды іске асыру тетіктерін, оның ішінде білім алушылардың үлгеріміне қолданылатын әдістердің тиімділігі немесе тиімсіздігін бақылап, ықпал ететін әдіснамалық негіздерді, әдістер мен құралдарды дамытуға арнамайды деген қорытындыға келгенін атап өткен жөн [51]. Бұл факт педагогтердің Action Research әдісін тереңірек үйренуі, тәжірибе мен қолдану тәжірибесімен кең алмасу қажет екенін көрсетеді.

Педагогикалық практиканы және кәсіптік дамуды жақсарту мақсатында орта білім беру ұйымдарында мектепшілік бақылау іске асырылады. Мәселен, Астана қаласының № 26 мектеп-гимназиясының мысалында педагогтердің кәсіби дамуын ынталандыру мектепшілік бақылауды жүргізу нәтижесінде іске асырылады, ол 2 түрге бөлінеді: жоспарлы/жедел тексерулер, мониторинг.

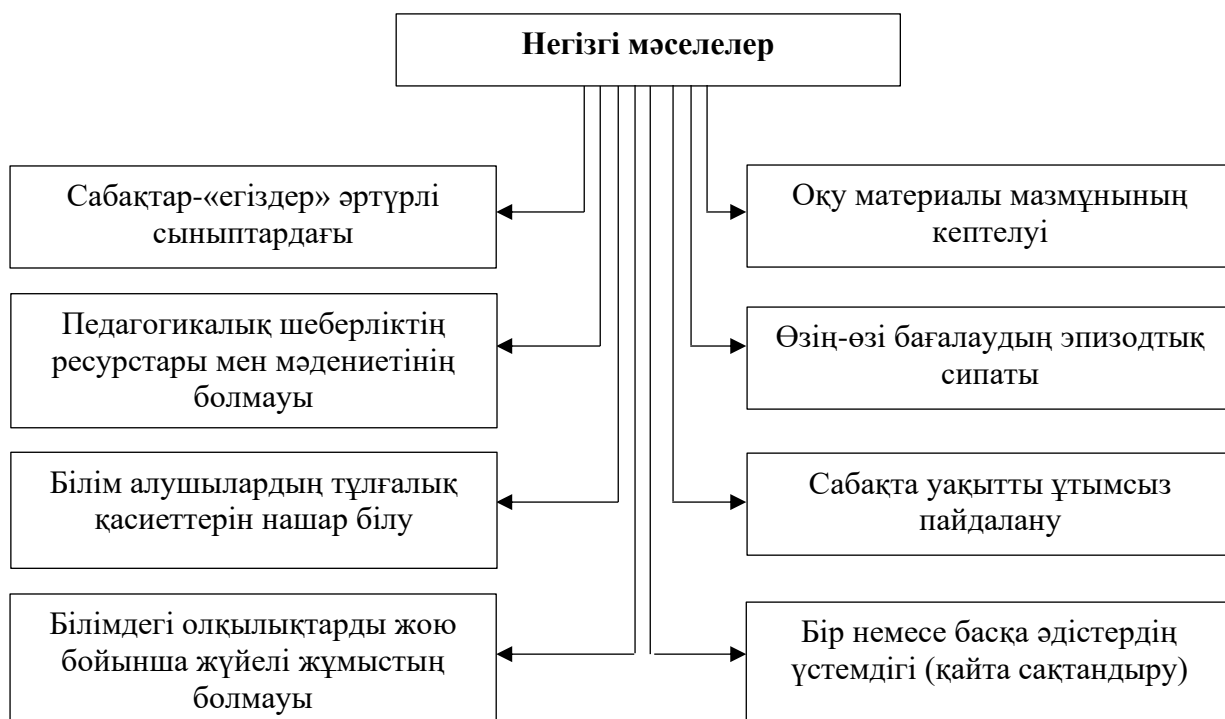
Талдау нәтижелері бойынша алдағы оқу жылына проблемалар мен міндеттер қойылады, оған сәйкес мектеп жұмысы жоспарланады. Мектепшілік бақылау және жедел деректерді жинау барысында ағымдағы ақпарат талданады, нәтижелер алға қойылған міндеттермен корреляция

жасайды, сондай-ақ педагогтердің кәсіби дамуының мектепішілік менеджмент жүйесін түзету жүргізіледі.

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы жағдайында мектепішілік бақылау жүйесі сыныптағы бақылауға негізделген.

Дәстүр бойынша талдау нәтижелері бойынша алдағы оқу жылына проблемалар мен міндеттер қойылады және оларға сәйкес мектептің барлық жұмысы жоспарланады, сондай-ақ қойылған міндеттерді шешудің шарттары мен тәсілдері айқындалады. Мектепішілік бақылау және жедел деректерді жинау барысында ағымдағы ақпарат талданады, жиынтық талдау жасалады, осы нәтижелерді қойылған міндеттермен байланыстырудың тұрақты процесі жүргізіледі, басқару қызметінің барлық күштері түзетіледі.

Оқыту жүйесінің жұмыс істеуінің қазіргі жағдайларын ескере отырып (дәстүрлі сабақ; қашықтықтан оқыту форматындағы сабақ; ЕББ бар білім алушылармен сабақ), сондай-ақ Астана қаласының № 26 мектеп-гимназиясының мектепішілік нәтижелері негізінде педагогтердің 1.4-суретте көрсетілген сабақты өткізуінің мынадай негізгі проблемаларын айқындалды.



Сурет 1.4. Сабаққа қатысу кезінде анықталған мәселелер

Астана қаласының №26 мектеп-гимназиясының әкімшілігі педагогтердің сабақты өткізудегі аталған проблемаларын ескере отырып, сабақтың мақсатына байланысты сабақтарды бақылаудың келесі бағдарламаларын ұсынады:

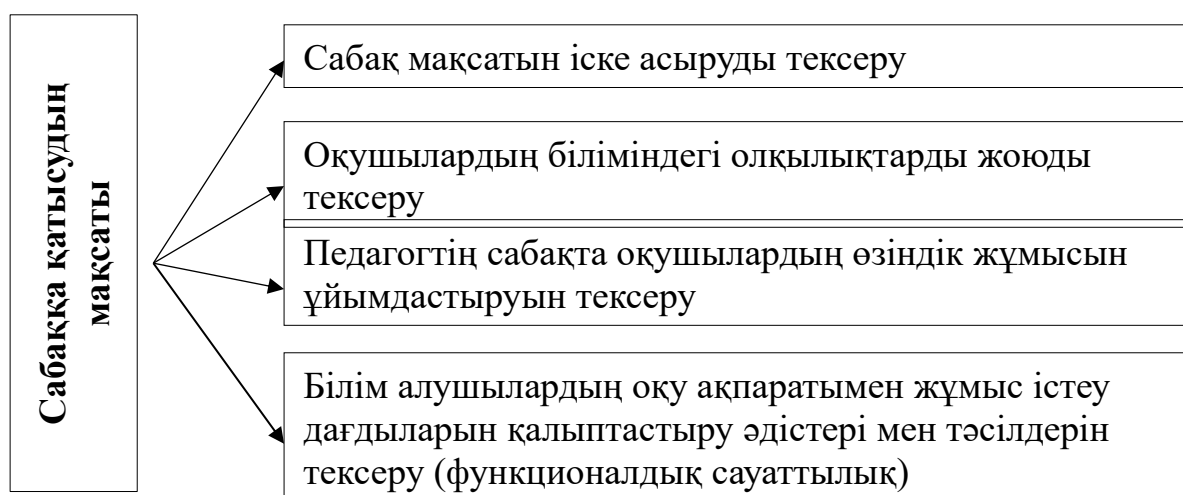
Сабақты бақылау бағдарламасы: Сабақтың мақсаттарын іске асыруды тексеру. Бұл сабақты бақылау бағдарламасы білім беру ұйымының әкімшілігіне жеке педагогті оқыту әдістемесіндегі қиындықтарды анықтауға, анықталған мәселелер бойынша одан әрі жұмысты түзетуге және нақты

тақырыптар бойынша сабақ құруды ұйымдастырудағы жою жолдарын анықтауға мүмкіндік береді.

Сабақты бақылау бағдарламасы: білім алушылардың біліміндегі олқылықтарды жоюды тексеру. Бұл сабақты бақылау бағдарламасы білім беру ұйымының әкімшілігіне пән бойынша бағдарламалық материалды игеру процесін қадағалауға және білім алушылардың біліміндегі олқылықтардың орнын толтыру процесін ұйымдастыруды көруге мүмкіндік береді. Сабақты талдау және өзіндік талдау қиын тақырыптарды бөлімдер бойынша және жалпы білім алушылардың біліміндегі олқылықтарды жою жүйесіне топтастыруға мүмкіндік береді.

Сабақты бақылау бағдарламасы: педагогтің сабақта өзіндік жұмысты қалай ұйымдастыратынын тексереді. Бұл сабақты бақылау бағдарламасы педагогке сабақта құзыреттілікке бағытталған тапсырмаларды білім алушылардың жалпы білім беру, арнайы қабілеттер мен дағдыларды қалыптастыру дәрежесін анықтау үшін пайдалануға мүмкіндік береді, бұл білім алушыларға алған білімдерін іс-әрекеттің әртүрлі салаларында, сондай-ақ тұлғааралық қарым-қатынас пен әлеуметтік қатынастарда өмірлік міндеттердің кең ауқымын шешу үшін практикада қолдануға көмектеседі.

Сабақты бақылау бағдарламасы: оқу ақпаратымен жұмыс істеу дағдыларын қалыптастыру әдістері мен тәсілдерін тексеру (функционалдық сауаттылық). Бұл сабақты бақылау бағдарламасы педагогтің білім алушының функционалдық сауаттылығын дамыту үшін құралдар мен әдістерді қаншалықты сауатты қолданатынын көруге мүмкіндік береді. Халықаралық зерттеулер (PISA, TIMSS, PIRLS) бүгінде әлемде мектеп пен сабақтың тиімділігін салыстырудың әмбебап құралы ретінде қарастырылады (1.5-сурет).



Сурет 1.5. Сабақтарға қатысу мақсаттарына байланысты бақылау бағдарламалары

Сыныптағы бақылау нәтижелері бойынша педагогтерге кәсіби дамудың жеке жоспарын жасау ұсынылады, оған сәйкес кәсіби құзыреттілікті одан әрі дамыту жоспарланады.

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуына ынталандыру аттестаттау жүйесі болып табылады.

Педагогтерді аттестаттау № 83 бұйрыққа [5] сәйкес жүзеге асырылады. Педагогтер мен оларға теңестірілген тұлғаларды аттестаттау кезекті және мерзімінен бұрын болып бөлінеді. Кезекті аттестаттау 5 жылда бір рет өткізіледі және лауазымдық біліктілік сипаттамаларына сәйкес педагог қызметінің қорытындыларын толық тексеруді қамтиды. Мерзімінен бұрын аттестаттау педагогтің біліктілік санатын арттыруға тілек білдіруіне байланысты көрсетілген мерзімнен бұрын өткізіледі.

Педагогтің кәсіби қызметінің тиімділігін бағалау туралы айта отырып, әртүрлі бағалау түрлерін, соның ішінде әртүрлі құралдарды қолдану қажеттілігін растайтын зерттеу нәтижелері ерекше қызығушылық тудырады: білім алушылардың білім жетістіктері динамикасының нәтижесін талдау; педагогтің іс-әрекетін талдау (сыныптағы бақылау әдісі немесе портфолионы талдау); білім алушыларға сұрақтар немесе сауалнама жүргізу [52, 17 б.].

Педагогтің тиімді бағасы 4 сипаттамасы бар композитті болуы керек: құралдар, мақсаттар, автономия, міндеттер бойынша.

Құралдар бойынша - сыныптағы бақылау (оның негізінде бейнені немесе портфолионы талдауға болады); білім алушылардың нәтижелерінің динамикасы; білім алушылардың сауалнамалары (олардың қанағаттануы мен уәждемесі).

Мақсаттары бойынша - анықтаушы, қалыптастырушы (дамытушы).

Дербестік бойынша - мемлекеттің сыртқы бағалауы; сертификаттаушы органның (кәсіптік қауымдастықтың) ерікті бағалауы; білім беру ұйымдарындағы ішкі бағалау, педагогтің өзін-өзі бағалауы.

Міндеттері бойынша - педагогикалық қызметке жіберу, жұмыс істейтін педагогтің біліктілігін бағалау.

Педагогтердің кәсіби дамуын ұйымдастыруда «ағымдағы жағдайды», педагогтердің кәсіби құзыреттіліктерінің қалыптасу деңгейін бағалау ерекше маңызды. Педагогтерді бағалауда бағалаудың жиынтық және формативті түрлері ерекшелейді.

Жиынтық бағалау жыл бойына ресми бақылаулар мен бейресми бағалаулар арқылы педагогтің тиімділігін бағалау қорытындыларын жүргізу үшін қажет.

Формативті бағалау педагогтің кәсіби өсуіне ықпал ететін кері байланыспен қамтамасыз етіледі. Формативті бағалау педагогті өзінің күшті және әлсіз жақтарын ойлауға итермелейді.

Осылайша, формативті бағалау - үздіксіз және дамушы, ал жиынтық - есеп беруге бағытталған.

Педагогтердің одан әрі кәсіби дамуын жоспарлау мақсатында педагогтердің «ағымдағы жай-күйі», кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасуының ағымдағы деңгейі туралы ақпарат беретін формативті бағалауы ерекше қызығушылық тудырады.

2 бөлім. ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫНЫҢ ТЕТІКТЕРІ

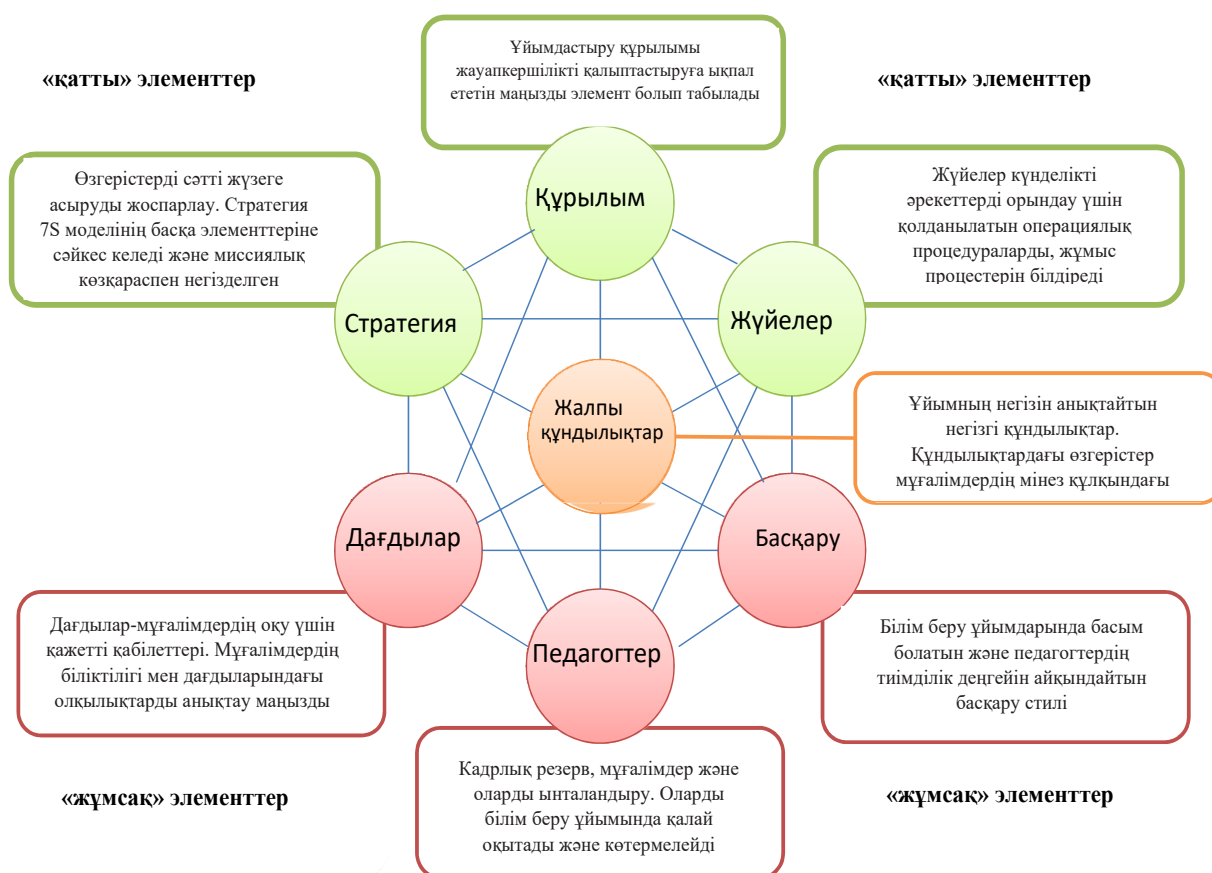
I. Өзгерістер моделіне сәйкес педагогтердің кәсіби дамуының тетіктері

Білім беру ұйымдарында педагогтердің кәсіби даму процесін ұйымдастыру көп факторлы мәселе болып табылады. Оны іске асыру үшін мотивациялық, ұйымдастырушылық, рәсімдік және құқықтық мәселелерді шешуге ықпал ететін білім беру ұйымдарында педагогтердің кәсіби дамуын басқару тетіктері ерекше қызығушылық тудырады.

Мемлекеттік реттеу тұрғысынан тетік кез-келген құбылысты анықтайтын процестердің реттілігі болып табылады [53]. *Педагогтердің кәсіби дамуының тетіктері* деп біз білім беру ұйымдары жағдайында педагогтердің үздіксіз кәсіби өсуін анықтайтын процестердің реттілігін түсінеміз.

Біз 7-s McKinsey– өзгерістер моделі тұжырымдамасына негізделген білім беру ұйымдарында педагогтердің тиімді кәсіби дамуына ықпал ететін өзара байланысты тетіктерін қарастырдық [Waterman, R. H., Peters, T. J., Phillips, J. R. (1980) Structure is not organization. Business Horizons, 23(3) 14-26.].

Өзгерістер моделі ұйымның жетістігіне ықпал ететін 7 өзара байланысты элементтерден тұрады (2.1-сурет).



Сурет 2.1. McKinsey 7s моделіне сәйкес педагогтердің кәсіби дамуының тетіктері

Бұл элементтер 2 топқа біріктіріледі:

- | | | |
|---|---|-----------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">1. Стратегия2. Құрылым3. Жүйелер | } | 1 топ – «Қатты» элементтер |
| <ul style="list-style-type: none">4. Жалпы құндылықтар5. Педагогтер6. Дағдылар7. Басқару | } | 2 топ – «Жұмсақ» элементтер |

Бұл ретте өзара байланысты тетіктердің осы циклдік процесі үздіксіз болып табылатынын, ол педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының өзара байланысты кезеңдерімен қамтамасыз етілетінін атап өткен жөн: ағымдағы жағдайды бағалау және талдау; даму мақсаты мен стратегиясын айқындау; ресурстарды, қажетті құралдарды анықтау және әзірлеу, педагогтердің уәждемесін ынталандыру, процесті іске асыру және т. б. (2.2-сурет).



Сурет 2.2. Педагогтердің үздіксіз кәсіби даму кезеңдері

Яғни, педагогтер қызметінің тиімділігін бағалау кезінде бағалаудың жалпы ұлттық формасы қолданылады. Халықаралық тәжірибеге сәйкес педагогті бағалау білім беру ұйымы басшысы/әкімшілігінің міндеті болып табылады, бағалау нәтижелері бойынша педагогтің одан әрі кәсіби дамуын жоспарлау үшін кері байланыс береді.

Қазақстанның білім беру ұйымдары педагогтің формативті бағалауын әдістемелік қамтамасыз етуді қажет етеді. Қазіргі уақытта өскелең ұрпақтың білім беру міндеттерін жүзеге асырумен айналысатын білім беру ұйымдарының басшыларында кейде педагогтердің кәсіби дамуын ұйымдастыруға жеткілікті уақыт болмайды. Педагогтер өз тиімділігін басқару үшін қажетті нақты, сындарлы кері байланыс алмаған кезде, проблемалар

байқалмай қалуы мүмкін. Сондықтан білім беру ұйымдарына педагогтердің кәсіби қызметін бағалаудың қол жетімді және тиімді әдістері қажет.

Халықаралық тәжірибені басшылыққа ала отырып, педагогтердің қызметін кәсіби стандарт негізінде бағалау мүмкіндігін қарастырайық [7]. Бағалау құралдары болып педагогтерге қойылатын сұрақтар мен жүргізілетін сауалнамалар болуы мүмкін.

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы Педагогтің кәсіби стандартының нормалары негізінде әзірленген педагог қызметін бағалау – сауалнама - сұрақтар құралдарын әзірледі және сынақтан өткізді: «Педагогтің өзін-өзі бағалау парағы» (1-қосымша), «Әкімшілікке/әріптестерге арналған сауалнама парағы» (2-қосымша), «Білім алушыларға арналған сауалнама парағы» (3-қосымша), «Ата-аналарға / қамқоршыларға арналған сауалнама парағы» (4-қосымша).

Онлайн сауалнама үшін ұсынылған сауалнама нысандарын Google нысандарына сілтеме арқылы жүктеу ұсынылды <https://docs.google.com/forms/u/0/?tgif=d>.

Google формаларымен жұмыс туралы ақпарат <https://support.google.com/docs/answer/6281888?hl=ru&co=GENIE.Platform%3DDesktop> сілтемесі бойынша орналасқан

Білім беру ұйымдарында педагогтердің кәсіби құзыреттіліктерінің жалпы «өсу нүктелерін» анықтау бойынша ағымдағы жағдайды анықтау үшін Педагогтің кәсіби стандартының талаптарына сәйкес педагогтердің тиімділігін бағалаудың 2 түрін келесі әдістерді қолдана отырып жүргізуді ұсынамыз:

«Педагогтің өзін-өзі бағалау парағы» сауалнамасы негізінде *Өзін-өзі бағалау* әдісі (1-қосымша);

«Педагогтің өзін-өзі бағалау парағы» сауалнамалар негізінде 360° әдісі (1-қосымша), «Әкімшілікке/әріптестерге арналған сауалнама парағы» (2-қосымша), «Білім алушыларға арналған сауалнама парағы» (3-қосымша), «Ата-аналарға/қамқоршыларға арналған сауалнама парағы» (4-қосымша).

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы педагог қызметін бағалаудың ұсынылған 2 түрін сынақтан өткізді.

Өзін-өзі бағалау әдісі педагогке өзінің кәсіби құзыреттілігін және білім беру сапасын қамтамасыз ету бойынша жалпы жұмысқа қосқан үлесін бағалауға мүмкіндік береді. Одан кейін білім беру ұйымы бойынша жалпы статистикамен салыстырғанда (педагогтің тиісті біліктілік санаты бойынша жеке және педагогтердің барлық санаттары бойынша жалпы деректер негізінде) өзіндік кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасу деңгейіне рефлексивті талдау жүргізіледі. Сонымен қатар өзін-өзі бағалау әдісі білім беру ұйымының басшысына педагогтің өзін қалай көретінін, оның өзін-өзі бағалауы бар-жоғын түсінуге мүмкіндік береді. Бұл педагогтің белгіленген «өсу нүктелеріне» сәйкес одан әрі кәсіби дамуын жоспарлауға және жақсартуды қажет ететін салаларды анықтауға мүмкіндік береді. Осылайша, өзін-өзі бағалау Педагогтің кәсіби стандартының талаптарына сәйкес педагогтің де, педагогикалық

ұжымның да кәсіби құзыреттерінде күшті жақтар мен олқылықтарды анықтауға мүмкіндік береді [7].

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы педагогтің өзін-өзі бағалау әдісін сынақтан өткізді. «Педагогтің өзін-өзі бағалау парағы» сауалнамасы негізінде тестілеу нәтижелері «Педагогтің кәсіби қызметінің сапасы мен нәтижесін диагностикалау» әдістемелік ұсынысында келтірілген. Бұл басылымда педагогтің әр санаты үшін жақсартуды қажет ететін салалар бойынша ұсыныстар ұсынылады [55].

360° әдісі (кері байланыс әдісі) педагогтің қызметін бағалаудың балама және қол жетімді құралы ретінде перспективалы болып шықты. 360° бағалау әдісі педагогтер, басшылар, әріптестер, білім алушылар мен ата-аналар арасындағы алқалылыққа ықпал етеді және оқыту мен кәсіби өсу мәдениетін қолдайды (2.3-сурет).



Сурет 2.3. 360° әдісін іске асыру моделі

360° әдісі - педагог қызметін 4 жағынан бағалау құралы:

- әкімшілік (сыныптағы бақылау процесінде педагогтің қызметін бағалау);

- бұл әріптес (білім беру және оқытудың құзыреттілігін бағалаудан басқа, педагогтің soft skills және әріптестермен өзара әрекеттесу нәтижелерін бағалау мүмкіндігін қамтитын сараптамалық пікір). Әріптестер бірегей көзқарасты қамтамасыз етеді және респонденттердің басқа санаттарына қарағанда оқыту сапасын тереңірек бағалай алады. Әріптестердің пікірлері педагогтердің білім беру мен оқыту тәжірибесін жақсартуға ықпал ететін пайдалы ақпарат береді;

- білім алушы немесе ата-ана/қамқоршы (педагогтің soft skills және білім алушыларға әсер ету нәтижесін бағалау мүмкіндігі). Жан-жақты кері байланыс

мәдениетін енгізу уақыт пен сенімділікті қажет етеді. Бұл процесс бағалаудың ұзақтығы мен жиілігіне бағытталуы керек. Рефлексия құралын пайдалану білім алушының сыни ойлауын дамытады және өз кезегінде тереңірек оқуға ықпал етеді. Бұл ретте білім алушылар болашақта білім алуға көмектесетін дағдыларды игеріп қана қоймайды, сонымен қатар олардың пікірлері педагогке өзінің кәсіби қызметінің нәтижелерін екінші жағынан қарауға және жұмыс сапасын жақсартуға көмектеседі;

- өзін-өзі бағалау (өзінің кәсіби құзыреттіліктерінің қалыптасу деңгейін рефлексивті бағалау мүмкіндігі). Адамның өзін — өзі жетілдірудің ең тиімді әдістерінің бірі - рефлексия. Өзін-өзі бағалау өзін бірқатар параметрлер бойынша бағалауға көмектеседі және өзін-өзі жетілдіру мен өзін-өзі танудың тамаша құралы ретінде қызмет етеді.

Бұл педагогтерді бағалау және түсіну үшін білім беруді ұйымдастырудың тамаша құралы. Әр түрлі көзқарастардан алынған шолулар толық және теңдестірілген көрініс береді. Осылайша, 360° әдісі білім беру процесіне қатысушылар тұрғысынан педагогтің портретін қалыптастыруға мүмкіндік береді (2.3-сурет).

360° кері байланысы педагогтің даму және оқу қажеттіліктерін анықтаудың тамаша құралы болып табылады. Бұл олардың жетілдіру салалары мен әлсіз жақтарына назар аударуға және тиісті даму жоспарын құруға көмектеседі. Бұл бірінші тарауда келтірілген оқытудың әртүрлі формалары болуы мүмкін (1.4-сурет).

Білім беру ұйымдарындағы педагогтерге сауалнамадан өту кезінде жауаптар барабар және объективті болуы керек екенін түсіндіру қажет.

! Педагогтердің сауалнамасы барысында алынған деректер білім беру ұйымының стратегиясына сәйкес корреляциялануы тиіс.
Бұл ретте педагогтер қызметінің тиімділігі білім беру ұйымдары қызметінің тиімділігін бағалаумен үндестірілуі тиіс.

II. Педагогтердің кәсіби құзыреттіліктерінің қалыптасуының ағымдағы жай-күйін бағалау

2.2.1 Білім беру ұйымдарында 360° әдісін сынақтан өткізу

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы педагогтің кәсіби қызметін бағалау құралын – 360° әдісін сынақтан өткізу бойынша зерттеу жүргізді.

Респонденттерге 1-4 - Қосымшаларда ұсынылған сауалнамалар бойынша сұрақтарға жауап беру ұсынылды.

Сауалнама Кәсіби стандарттағы педагогтің кәсіби құзыреттілігінің индикаторларына негізделген жабық сұрақтарды қамтыды. Респонденттерге Лайкерттің бес балдық шкаласы бойынша бағаланатын педагогтің кәсіби құзыреттіліктеріне өз көзқарастарын көрсету ұсынылды, мұнда жауап «толық келісемін» (4 балл) жауабы келісімнің жоғары деңгейін білдіреді, «үзілді - кесілді келіспеймін» (0 балл) - сәйкес төмен деңгей.

Зерттеу үшін респонденттерді іріктеу 3*6*6 принципі бойынша жүзеге асырылды. Сауалнамаға 3 өңір (Қостанай, Қарағанды, Жамбыл) қатысты. Әр өңірде тиісті критерийлер бойынша (елді мекеннің түрі, оқыту тілі, педагогтердің біліктілік санаттары) облыстық білім басқармалары іріктеп алған 2 мектепке дейінгі білім беру ұйымы, 2 орта білім беру ұйымы, 2 техникалық және кәсіптік білім беру ұйымы қатысты.

Зерттеуге қатысқан білім беру ұйымдары 2.1-кестеде келтірілген.

Кесте 2.1. Зерттеу үшін таңдалған білім беру ұйымдары

Өңірлер	Білім беру деңгейлері (білім беру ұйымы)	Білім беру ұйымының атауы
Қостанай облысы	Мектепке дейінгі білім беру (қала)	Қостанай облысы әкімдігі Білім басқармасының «Лисаков қаласы білім бөлімінің «Улыбка» бөбекжай-бақшасы» КМҚК
	Мектепке дейінгі білім беру (ауыл)	Қостанай облысы әкімдігі Білім басқармасының «Қостанай ауданы білім бөлімінің «Алтын бесік» бөбекжай-бақшасы» КМҚК
	Орта білім (қала)	Қостанай облысы әкімдігі Білім басқармасының «Рудный қаласы білім бөлімінің Ахмет Байтұрсынұлы атындағы жалпы білім беретін мектебі» КММ
	Орта білім (ауыл)	Қостанай облысы әкімдігі Білім басқармасының «Қарабалық ауданы білім бөлімінің Тоғызақ жалпы білім беретін мектебі» КММ
	Техникалық және кәсіптік білім беру (қала)	«Қостанай педагогикалық колледжі» КМҚК
	Техникалық және кәсіптік білім беру (ауыл)	«Федоров ауылшаруашылық колледжі» КМҚК
Қарағанды облысы	Мектепке дейінгі білім беру (қала)	Қарағанды облысы Шахтинск қаласының «Салтанат бөбекжайы-бақшасы» КМҚК
	Мектепке дейінгі білім беру (ауыл)	Қарағанды облысы Бұхар жырау ауданы «Аяла бөбекжайы-бақшасы» КМҚК
	Орта білім (қала)	Қарағанды облысы Қарағанды қ. «Шәкәрім атындағы гимназия» КММ
	Орта білім (ауыл)	Қарағанды облысы Шет ауданы «Ы. Алтынсарин атындағы тірек мектеп - гимназиясы» КММ
	Техникалық және кәсіптік білім беру (қала)	Қарағанды облысы Абай ауданының «Абай көпсалалы колледжі» КМҚК
	Техникалық және кәсіптік білім беру (ауыл)	Қарағанды облысы Қарағанды қ. «Қарағанды жоғары политехникалық колледжі» КМҚК

Жамбыл облысы	Мектепке дейінгі білім беру (қала)	«Жамбыл облысы әкімдігі Білім басқармасының Тараз қ. білім бөлімінің «№8 бөбекжай-бақшасы» МКҚК
	Мектепке дейінгі білім беру (ауыл)	«Жамбыл облысы әкімдігі Білім басқармасының Жамбыл ауданы білім бөлімінің «Нұршуақ» бөбекжай-бақшасы» КМҚК
	Орта білім (қала)	«Жамбыл облысы әкімдігі білім басқармасының Тараз қаласы білім бөлімінің Бауыржан Момышұлы атындағы №45 қазақ классикалық гимназиясы» КММ
	Орта білім (ауыл)	«Жамбыл облысы әкімдігі білім басқармасының Мерке ауданы білім бөлімінің жалпы білім беретін мектеп-лицейі» МКҚК
	Техникалық және кәсіптік білім беру (қала)	Жамбыл облысы әкімдігі Білім басқармасының «Абай атындағы Жамбыл гуманитарлық жоғары колледж» МКҚК
	Техникалық және кәсіптік білім беру (ауыл)	Жамбыл облысы әкімдігі Білім басқармасының «Құлан агротехникалық жоғары колледжі» КМҚК

Зерттеуге қатысуға 342 респондент тартылды, оның ішінде: өзін-өзі бағалауды жүргізетін 108 педагог; білім беру ұйымы әкімшілігінің 18 өкілі және педагогтерді бағалайтын 108 әріптес; мектептердің (36) және колледждердің (36) 72 білім алушысы; мектепке дейінгі білім беру ұйымдарының тәрбиеленушілерінің 36 ата-анасы.

Респонденттердің жалпы санынан 173 адамға (50,6%) қазақ тілінде, 169 адамға (49,4%) орыс тілінде сауалнама жүргізілді:

- 108 педагог: қазақ тілінде - 57 адам (52,7%); орыс тілінде – 51 адам (47,3%);

- 126 әкімшілік өкілдері мен әріптестері: қазақ тілінде - 55 адам (43,7%); орыс тілінде – 71 адам (56,3%);

- 72 білім алушы: қазақ тілінде - 42 адам (58,3%); орыс тілінде – 30 адам (41,7%);

- 36 ата-ана: қазақ тілінде – 19 адам (52,7%); орыс тілінде-17 адам (47,3%).

360° әдісінің көмегімен 108 педагогтің кәсіби құзыреттіліктерінің қалыптасуы зерттелді, оның ішінде «Педагог-зерттеуші» (26,9%) және «Педагог-модератор» (25,9%) біліктілігіне респонденттердің саны көп (2.2-кесте).

Кесте 2.2. Педагогтерді біліктілік бойынша бөлу

№	Біліктілік санаты	Қазақ тілде оқыту	Орыс тілде оқыту	БАРЛЫҒЫ	%
1.	Педагог / педагог-тағылымдамашы (санаты жоқ педагог)	7	15	22	20,4

2.	Педагог-модератор (санаты жоқ педагог)	16	12	28	25,9
3.	Педагог-сарапшы (бірінші санатты педагог)	17	6	23	21,2
4.	Педагог-зерттеуші (жоғары санатты педагог)	15	14	29	26,9
5.	Педагог-шебер (жоғары санатты педагог)	2	4	6	5,6
БАРЛЫҒЫ		57	51	108	100

2.2.2 Жалпы зерттеу деректері

108 педагог сауалнамадан өтті, онда педагогтің қандай да бір кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру туралы мәлімдеме Лайкерттің бағалау шкаласы әдісінің көмегімен бағаланды, мұнда жауап «толық келісемін» 4 баллды құрады, «келісемін» - 3 баллды, «жауап беру қиын» - 2 баллды, «келіспеймін» - 1 баллды, «мен үзілді - кесілді келіспеймін» - 0 балл.

Әрбір педагогтің 4 жақтан бағалауы бойынша алынған деректер формула бойынша орташа мәніне келтірілді:

$$a+k+s+or /4,$$

мұндағы а - әкімшілік өкілінің бағалау ұпайлары, к - әріптесінің бағалау ұпайлары, s – педагогтің өзін-өзі бағалау ұпайлары, or - білім алушының немесе ата-ана/қамқоршының бағалау ұпайлары.

Алынған нәтижелер бүтін санға дейін дөңгелектенді. Мысалы, 3,5 және < ұпайлар «толық келісемін» жауабы ретінде есептелді және т. б.:

«толық келісемін» - 3,5-тен 4-ке дейін;

«келісемін» - 3,0-ден 3,4-ке дейін;

«жауап беру қиын» - 2,5 - тен 2,9-ға дейін;

«келіспеймін» - 2,0-ден 2,4-ке дейін;

«үзілді - кесілді келіспеймін» - 1,0-ден 1,9-ға дейін.

«1.1 Педагог мамандығына берілгендік» критерийі бойынша сауалнама нәтижелері 106 педагогтің (98,2%) оң баға бергенін көрсетті («толық келісемін», «тезірек келісемін»), алайда респонденттер 2 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалауда қиындықтарға тап болды (1,8%). Аталған педагогтер Жамбыл және Қостанай облыстарында тұрады, қалалық колледжде және ауылдық мектепке дейінгі білім беру ұйымында қазақ тілінде жұмыс істейтін педагог-модератор және педагог-зерттеуші болып табылады. Алынған мәліметтер 2.3-кестеде келтірілген.

Кесте 2.3. «1.1 Педагог мамандығына берілгендік» индикаторы бойынша деректер

Жауап нұсқасы	БАРЛЫҒЫ	Үлесі, %	Қазақ тілде оқыту	Орыс тілде оқыту
Толық келісемін	84	77,8%	39	45
Келісемін	22	20,4%	16	6

Жауап беру қиын	2	1,8%	2	-
Келіспеймін	-	-	-	-
Үзілді-кесілді келіспеймін	-	-	-	-
ҚОРЫТЫНДЫ	108	100	57	51

Кәсіби құндылықтардың мысалын қарастырып, әр индикатордың қалай бағаланатынын анықтау үшін келесі мәліметтер алынды:

«1.1.1 Барлық білім алушылар/тәрбиеленушілердің білім беру мақсаттарына қол жеткізу қабілетіне сенімділік көрсетеді» 107 педагог (99,1%) оң баға берді («толық келісемін», «келісемін»), алайда респонденттер 1 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалауда қиындықтарға тап болды (0,9%). Аталған педагог Жамбыл облысында тұрады, қалалық колледжде қазақ тілінде (75%) жұмыс істейтін педагог-зерттеуші болып табылады;

«1.1.2 Педагог мамандығына адалдығын көрсетеді» 107 педагог (99,1%) оң баға берді («толық келісемін», «келісемін»), тек 1 педагог бойынша (0,9%) респонденттер кәсіби құзыреттілікті бағалауда қиындықтарға тап болады. Бағалауда респонденттер қиындық көрген педагог Қостанай облысында тұрады және ауылдық мектепке дейінгі білім беру ұйымында қазақ тілінде оқытатын педагог-модератор болып табылады;

«1.1.3 Өз қызметінде қолданыстағы нормативтік құқықтық актілерді басшылыққа алады» 107 педагог (99,1%) оң баға берді («толық келісемін», «келісемін»), тек 1 педагог бойынша (0,9%) респонденттер кәсіби құзыреттілікті бағалауда қиындықтарға тап болады. Бұл педагог Қостанай облысында тұрады, ауылдық мектепке дейінгі білім беру ұйымында қазақ тілінде оқытатын педагог-модератор болып табылады.

«1.2 Азаматтық» критерийі бойынша сауалнама нәтижелері 107 педагогтің (99,1%) оң баға бергенін көрсетті («толық келісемін», «келісемін»), алайда респонденттер 1 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалауда қиындықтарға тап болды (0,9%). Бұл педагог Қостанай облысында тұрады, ауылдық мектепке дейінгі білім беру ұйымында қазақ тілінде оқытатын педагог-модератор болып табылады. Алынған мәліметтер 2.4-кестеде келтірілген.

Кесте 2.4. «1.2 Азаматтық» индикаторы бойынша деректер

Жауап нұсқасы	БАРЛЫҒЫ	Үлесі, %	Қазақ тілде оқыту	Орыс тілде оқыту
Толық келісемін		77,8%		
Келісемін		20,4%		
Жауап беру қиын		1,8%		
Келіспеймін	-	-		
Үзілді-кесілді келіспеймін	-	-	-	-
ҚОРЫТЫНДЫ	108	100	57	51

Әрбір индикатор бойынша жеке келесі деректер алынды:

«1.2.1 Қазақстанның ұлттық және мәдени құндылықтарына адалдығын білдіреді» барлық 108 педагог (100%) оң баға берді («толық келісемін», «келісемін»);

«1.2.2 Жаһандық мәдени және тілдік әр түрлілікке құрмет көрсетеді» 107 педагог (99,1%) оң баға берді («толық келісемін», «келісемін»), тек 1 педагог (0,9%) бойынша респонденттерге кәсіби құзыреттілікті бағалау қиындық туғызды. Бұл педагог Қарағанды облысында тұрады, ауылдық техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарында қазақ тілінде оқытатын педагог-тағылымдамашы болып табылады.

«1.2.3 Оқу және тәрбие процесінде қазақ мәдениеті мен тілінің, Қазақстан халқының басқа да мәдениеттері мен тілдерінің байлығын біріктіреді» 104 педагог (96,3%) оң баға берді («толық келісемін», «келісемін»), бұл ретте респонденттерге 3 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалау қиынға соқты (2,8%). Бұл педагогтер Қарағанды (66,7%) және Қостанай (33,3%) облыстарында тұрады, қалалық (33,35%) және ауылдық (33,35%) мектепке дейінгі білім беру ұйымдарында, сондай-ақ қалалық орта білім беру ұйымдарында (33,3%) орыс тілі және қазақ тілдерінде оқытатын педагог-модератор (66,7%) және педагог (33,3%) болып табылады (66,7%) (33,3%).

Бір педагог (0,9%) теріс бағаланды (келіспейді).

! «1.2.3 Оқу және тәрбие процесінде қазақ мәдениеті мен тілінің, Қазақстан халқының басқа да мәдениеттері мен тілдерінің байлығын біріктіреді» индикаторы бойынша педагогтің бағалауында «сыни» балл табылды:

- «Келіспеймін» деген тұжырымға сәйкес келетін 2,0 балл. Осы бағаны алған педагог Қарағанды облысында тұрады, қалалық мектепке дейінгі білім беру ұйымында қазақ тілінде оқытатын педагог-сарапшы болып табылады.

– «1.2.4 Академиялық адалдық және сыбайлас жемқорлыққа нөлдік төзбеушілік қағидаттарын сақтайды» критерийі бойынша 105 педагог (97,2%) оң баға берді («толық келісемін», «келісемін»), бұл ретте респонденттерге 1 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалау қиынға соқты (0,9%). Бұл педагог Қостанай облысында тұрады, қалалық колледжде орыс тілінде жұмыс істейтін педагог-зерттеуші болып табылады.

Екі педагог (1,8%) теріс бағаланды (келіспеймін, үзілді-кесілді келіспеймін).

! «1.2.4 Академиялық адалдық және сыбайлас жемқорлыққа нөлдік төзбеушілік қағидаттарын сақтайды» индикаторы бойынша педагогтерді бағалауда мынадай «сыни» баллдар табылды:

- «Үзілді-кесілді келіспеймін» деген тұжырымға сәйкес келетін 1,75 балл. Осы бағаны алған педагог Қостанай облысында тұрады, ауылдық мектепке дейінгі білім беру ұйымында қазақ тілінде оқытатын педагог-модератор болып табылады;

- «Келіспеймін» деген тұжырымға сәйкес келетін 2 балл. Осы бағаны алған педагог Қарағанды облысында тұрады, ауылдық орта білім беру ұйымында қазақ тілінде оқытатын педагог-зерттеуші болып табылады.

«1.3 Кәсіби этиканы сақтау» критерийі бойынша сауалнама нәтижелері 108 педагогтің (100%) оң баға бергенін көрсетті («толық келісемін», «келісемін»). Алынған мәліметтер 2.5-кестеде келтірілген.

Кесте 2.5. «1.3 Кәсіби этиканы сақтау» индикаторы бойынша деректер

Жауап нұсқасы	БАРЛЫҒЫ	Үлесі, %	Қазақ тілде оқыту	Орыс тілде оқыту
Толық келісемін	89	82,4%	42	47
Келісемін	19	17,6%	15	4
Жауап беру қиын		-	-	-
Келіспеймін	-	-	-	-
Үзілді-кесілді келіспеймін	-	-	-	-
ҚОРЫТЫНДЫ	108	100	57	51

«1.4 Жауапкершілік» критерийі бойынша сауалнама нәтижелері 107 педагогтің (99,1%) оң баға бергенін көрсетті («толық келісемін», «келісемін»), алайда респонденттер 1 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалауда қиындықтарға тап болды (0,9%). Бұл педагог Жамбыл облысында тұрады, қалалық колледжде қазақ тілінде оқытатын педагог-сарапшы болып табылады. Алынған мәліметтер 2.6-кестеде келтірілген.

Кесте 2.6. «1.4 Жауапкершілік» индикаторы бойынша деректер

Жауап нұсқасы	БАРЛЫҒЫ	Үлесі, %	Қазақ тілде оқыту	Орыс тілде оқыту
Толық келісемін	88	81,5%	43	45
Келісемін	19	17,6%	13	6
Жауап беру қиын	1	0,9%	1	-
Келіспеймін	-	-	-	-
Үзілді-кесілді келіспеймін	-	-	-	-
ҚОРЫТЫНДЫ	108	100	57	51

Индикаторлар бойынша келесі деректер алынды:

«1.4.1 Өзінің кәсіби деңгейін қолдауға және дамытуға жауапты» критерийі бойынша 107 педагог (99,1%) оң баға берді («толық келісемін», «келісемін»), бұл ретте респонденттерге 1 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалау қиынға соқты (0,9%). Аталған педагог Жамбыл облысында тұрады, педагог-сарапшы болып табылады және қалалық колледжде қазақ тілінде білім береді;

«1.4.2 Білім алушылар/тәрбиеленушілердің академиялық жетістігі мен тәрбиесі үшін жауапкершілік алады» критерийі бойынша 106 педагог (98,15%) оң баға берді («толық келісемін», «келісемін»), бұл ретте респонденттерге 1 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалау қиынға соқты (0,9%). Бұл педагог Қарағанды облысында тұрады, ауылдық колледжде орыс тілінде оқытатын «Педагог-тағылымдамашы» біліктілік санаты бойынша жұмыс істейді. Бір педагог (0,9%) теріс бағаланады (келіспейді);

! «1.4.2 Білім алушылар/тәрбиеленушілердің академиялық жетістігі мен тәрбиесі үшін жауапкершілік алады» индикаторы бойынша педагогтің бағалауында «сыни» балл табылды:

- «Келіспеймін» деген тұжырымға сәйкес келетін 2,33 балл. Осы бағаны алған педагог Жамбыл облысында тұрады, қалалық колледжде қазақ тілінде оқытатын педагог-сарапшы болып табылады.

– «1.4.3 Өз құзыреті аясында білім алушылар/тәрбиеленушілердің қауіпсіздігін қамтамасыз етуге ықпал жасайды» 108 педагог (100%) оң баға берді («толық келісемін», «келісемін»);

– «1.4.4 Білім беру және тәрбие процесі үшін педагогикалық қоғамдастықтың жауапкершілігін бөліседі» 106 педагог (98,15%) оң баға берді («толық келісемін», «келісемін»), бұл ретте респонденттерге 2 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалау қиынға соқты (1,85%). Аталған педагогтер Қарағанды (50%) және Қостанай (50%) облыстарында тұрады, «Педагог-тағылымдамашы» (50%) және «Педагог» (50%) біліктілік санатына жатады, сондай-ақ қалалық мектепке дейінгі білім беру ұйымында (50%) және ауылдық колледжде (50%) орыс тілінде (100%) жұмыс істейді

– «1.5 Белсенділік» критерийі бойынша сауалнама нәтижелері 105 педагог (98,2%) оң баға бергенін көрсетті («толық келісемін», «келіспеймін»), алайда респонденттер 3 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалауда қиындықтарға тап болды (1,8%). Аталған педагогтер Қостанай және Жамбыл облыстарында тұрады, «Педагог», «Педагог-модератор» және «Педагог-зерттеуші» біліктілік санаты бойынша қалалық колледжде, сондай-ақ қалалық және ауылдық мектепке дейінгі білім беру ұйымында орыс (66,7%) және қазақ (33,3%) тілдерінде жұмыс істейді. Алынған мәліметтер 2.7-кестеде келтірілген.

Кесте 2.7. «1.5 Белсенділік» индикаторы бойынша деректер

Жауап нұсқасы	БАРЛЫҒЫ	Үлесі, %	Қазақ тілде оқыту	Орыс тілде оқыту
Толық келісемін	73	77,8%	35	
Келісемін	32	20,4%	21	11
Жауап беру қиын	3	1,8%	1	2
Келіспеймін	-	-		
Үзілді-кесілді келіспеймін	-	-	-	-
ҚОРЫТЫНДЫ	108	100	57	51

Әрбір индикатор бойынша жеке келесі деректер алынды:

«1.5.1 Болып жатқан өзгерістерге қатысты белсенділік танытады, білім беру және тәрбие процесін жақсарту бойынша инновацияларды енгізеді» 106 педагог (98,15%) оң баға берді («толық келісемін», «келісемін»), бұл ретте респонденттерге 2 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалау қиынға соқты (1,85%). Аталған педагогтер Жамбыл (50%) және Қостанай (50%) облыстарында тұрады, «Педагог-модератор» (50%) және «Педагог» (50%) біліктілік санатына жатады, сондай-ақ қалалық (50%) және ауылдық (50%) мектепке дейінгі білім беру ұйымдары орыс (50%) және қазақ (50%) тілдерінде жұмыс істейді%);

«1.5.2 Білім алушылар/тәрбиеленушілерді оқыту мен тәрбиелеудегі тәуекелдерді басқарады» 103 педагог (95,4%) оң баға берді («толық келісемін», «келісемін»), бұл ретте респонденттерге 4 педагогтің (3,7%) кәсіби құзыреттілігін бағалау қиынға соқты. Аталған педагогтер Қарағанды (50%), Жамбыл (25%) және Қостанай (25%) облыстарында тұрады, «Педагог-модератор» (25%), «Педагог-сарапшы» (25%), «Педагог-зерттеуші» (25%) және «Педагог» біліктілік санатына жатады (25%), сондай-ақ ауылдық (50%) және қалалық (25%) орта білім беру ұйымдарында, қалалық мектепке дейінгі білім беру ұйымында (25%) қазақ (50%) және орыс (50%) тілдерінде жұмыс істейді. Бір педагог (0,9%) теріс баға берді (келіспейді);

! «1.5.2 Білім алушылар/тәрбиеленушілерді оқыту мен тәрбиелеудегі тәуекелдерді басқарады» индикаторы бойынша педагогті бағалауда «сыни» балл анықталды:

- «Келіспеймін» деген тұжырымға сәйкес келетін 2,33 балл. Осы бағаны алған педагог Жамбыл облысында тұрады, ауылдық мектепке дейінгі білім беру ұйымында орыс тілінде оқытатын педагог-модератор болып табылалы.

«1.5.3 Өзін-өзі реттеу, стресске төзімділік дағдыларына ие» 106 педагог (98,15%) оң бағалады («толық келісемін», «келісемін»), бұл ретте респонденттерге 2 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалау қиынға соқты (1,85%). Аталған педагогтер Жамбыл (50%) және Қостанай (50%) облыстарында тұрады, «Педагог-зерттеуші» біліктілік санатына жатады

(100%), сондай-ақ қалалық мектепке дейінгі білім беру ұйымында (50%) және қалалық колледжде қазақ (50%) және орыс (50%) тілдерінде жұмыс істейді (50%).

«2.1 Білім беру, оқыту мен тәрбие процесінде білім алушылар/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін білу және пайдалану» критерийі бойынша сауалнама нәтижелері 102 педагогтің (92,6%) оң баға бергенін («толық келісемін», «келісемін») көрсетті, бұл ретте респонденттерге 6 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалау қиынға соқты (5,55%). Бұл педагогтердің келесі сипаттамалары бар:

– Жамбыл (33,3%), Қостанай (33,3%) және Қарағанды (33,4%) облыстарында тұрады;

– санаттары «Педагог» (33,3%), «Педагог-модератор» (16,7%), «Педагог-сарапшы» (16,7%), «Педагог-зерттеуші» (16,7%), «Педагог-шебер» (16,7%) біліктілік санатына жатады;

– орыс (66,7%) және қазақ (33,3%) тілдерінде жұмыс істейді;

– өскелең ұрпақты қалалық (33,3%) және ауылдық (33,3%) колледждерде, қалалық мектепке дейінгі білім беру ұйымында (16,7%), ауылдық орта білім беру ұйымында (16,7%) оқытады/тәрбиелейді.

Екі педагог(1,85%) теріс бағаланады (керісінше келіспейді).

Алынған мәліметтер 2.8-кестеде келтірілген.

Кесте 2.8. «2.1 Білім беру, оқыту мен тәрбие процесінде білім алушылар/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін білу және пайдалану» индикаторы бойынша деректер

Жауап нұсқасы	БАРЛЫҒЫ	Үлесі, %	Қазақ тілде оқыту	Орыс тілде оқыту
Толық келісемін	76	70,4%	39	37
Келісемін	24	22,2%	16	8
Жауап беру қиын	6	5,55%	2	4
Келіспеймін	2	1,85%	-	2
Үзілді-кесілді келіспеймін	-	-	-	-
ҚОРЫТЫНДЫ	108	100	57	51

! «2.1 Білім беру, оқыту мен тәрбие процесінде білім алушылар/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін білу және пайдалану» индикаторы бойынша 2 педагогті бағалауда «сыни» балл анықталды:

- «Келіспеймін» деген тұжырымға сәйкес келетін 2,3 балл. Осы бағаны алған педагогтер Қарағанды және Қостанай облыстарында тұрады, ауылдық колледжде және ауылдық орта білім беру ұйымында орыс тілінде жұмыс істейтін педагог-модераторлар болып табылады.

«2.2 Пәнді, оны оқыту әдістемесін және білім алушылар/тәрбиеленушілерді бағалау құралдарын білу» критерийі бойынша сауалнама нәтижелері 106 педагогтің (92,6%) оң баға бергенін көрсетті («толық келісемін», «келісемін»), бұл ретте респонденттерге 1 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалау қиынға соқты (0,9%). Бұл педагогтің келесі сипаттамалары бар:

- Жамбыл облысында тұрады;
- біліктілігі «Педагог-модератор» біліктілік санатына жатады;
- орысша оқыту тілінде жұмыс істейді;
- өскелең ұрпақты ауылдық мектепке дейінгі білім беру ұйымында тәрбиелейді.

Бір педагог (0,9%) теріс бағаланады (керісінше келіспейді). Алынған мәліметтер 2.9-кестеде келтірілген.

Кесте 2.9. «2.2 Пәнді, оны оқыту әдістемесін және білім алушылар/тәрбиеленушілерді бағалау құралдарын білу» индикаторы бойынша деректер

Жауап нұсқасы	БАРЛЫҒЫ	Үлесі, %	Қазақ тілде оқыту	Орыс тілде оқыту
Толық келісемін	86	79,7%	42	44
Келісемін	20	18,5%	15	5
Жауап беру қиын	1	0,9%	-	1
Келіспеймін	1	0,9%	-	1
Үзілді-кесілді келіспеймін	-	-	-	-
ҚОРИТЫНДЫ	108	100	57	51

! «2.2 Пәнді, оны оқыту әдістемесін және білім алушылар/тәрбиеленушілерді бағалау құралдарын білу» индикаторы бойынша 1 педагогтың бағалауында «сыни» балл анықталды:

- «Келіспеймін» деген тұжырымға сәйкес келетін 2,0 балл. Осы бағаны алған педагог Қостанай облысында тұрады, қалалық мектепке дейінгі білім беру ұйымында орыс тілінде оқытатын «Педагог» біліктілік санаты бойынша жұмыс істейді.

«3.1 Білім беру/оқыту және тәрбие процесін жоспарлау» критерийі бойынша сауалнама нәтижелері 106 педагогтің (98,15%) оң баға бергенін көрсетті («толық келісемін», «келісемін»), бұл ретте респонденттерге 2 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалау қиынға соғады (1,85%). Бұл педагогтер Қостанай облысында тұрады (100%), «Педагог» біліктілік санатына жатады (100%), сондай-ақ қалалық мектепке дейінгі білім беру ұйымында (50%) және қалалық мектепте (50%) орыс (100%) тілінде жұмыс істейді. Алынған мәліметтер 2.10-кестеде келтірілген.

Кесте 2.10. «3.1 Білім беру/оқыту және тәрбие процесін жоспарлау» индикаторы бойынша деректер

Жауап нұсқасы	БАРЛЫҒЫ	Үлесі, %	Қазақ тілде оқыту	Орыс тілде оқыту
Толық келісемін	83	76,85%	44	39
Келісемін	23	21,3%	13	10
Жауап беру қиын	2	1,85%	-	2
Келіспеймін	-	-	-	-
Үзілді-кесілді келіспеймін	-	-	-	-
ҚОРЫТЫНДЫ	108	100	57	51

«3.2 Оқыту мен дамытудың қауіпсіз, қолайлы ортасын құру» критерийі бойынша сауалнама нәтижелері 107 педагогтің (99,1%) оң баға бергенін көрсетті («толық келісемін», «тезірек келісемін»), бұл ретте респонденттерге 1 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалау қиынға соқты (0,9%). Бұл педагог Қостанай облысында тұрады, «Педагог» біліктілік санатына ие, қалалық орта білім беру ұйымында орыс тілінде жұмыс істейді. Алынған мәліметтер 2.11-кестеде келтірілген.

Кесте 2.11. «3.2 Оқыту мен дамытудың қауіпсіз, қолайлы ортасын құру» индикаторы бойынша деректер

Жауап нұсқасы	БАРЛЫҒЫ	Үлесі, %	Қазақ тілде оқыту	Орыс тілде оқыту
Толық келісемін	92	85,2%	47	45
Келісемін	15	13,9%	10	5
Жауап беру қиын	1	0,9%	-	1
Келіспеймін	-	-	-	-
Үзілді-кесілді келіспеймін	-	-	-	-
ҚОРЫТЫНДЫ	108	100	57	51

«3.3 Білім беру және тәрбие процесін іске асыру» критерийі бойынша сауалнама нәтижелері 106 педагог (98,2%) оң баға бергенін көрсетті («толық келісемін», «келісемін»), бұл ретте респонденттерге 2 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалау қиынға соқты (1,8%). Аталған педагогтер Жамбыл және Қостанай облыстарында тұрады, «Педагог» және «Педагог-сарапшы» біліктілік санатына ие, қалалық орта білім беру ұйымында және ауылдық колледжде қазақ және орыс тілдерінде жұмыс істейді. Алынған мәліметтер 2.12-кестеде келтірілген.

Кесте 2.12. «3.3 Білім беру және тәрбие процесін іске асыру» индикаторы бойынша деректер

Жауап нұсқасы	БАРЛЫҒЫ	Үлесі, %	Қазақ тілде оқыту	Орыс тілде оқыту
Толық келісемін	83	76,9%	44	39

Келісемін	23	21,3%	12	11
Жауап беру қиын	2	1,8%	1	1
Келіспеймін	-	-	-	-
Үзілді-кесілді келіспеймін	-	-	-	-
ҚОРЫТЫНДЫ	108	100	57	51

«3.4 Білім алушылар/тәрбиеленушілердің білім жетістіктерін бағалау» критерийі бойынша сауалнама нәтижелері 105 педагог (97,2%) оң баға бергенін көрсетті («толық келісемін», «келісемін»), бұл ретте респонденттерге 3 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалау қиындыққа әкелді (2,8%). Бұл педагогтер Қостанай (66,7%) және Қарағанды (33,3%) облыстарында тұрады, «Педагог» (33,3%), «Педагог-модератор» (33,35%), «Педагог-зерттеуші» (33,35%) біліктілік санатына ие, қалалық мектепке дейінгі білім беру және қалалық мектеп ұйымдарында орыс тілінде (100%) жұмыс істейді. Алынған мәліметтер 2.13-кестеде келтірілген.

Кесте 2.13. «3.4 Білім алушылар/тәрбиеленушілердің білім жетістіктерін бағалау» индикаторы бойынша деректер

Жауап нұсқасы	БАРЛЫҒЫ	Үлесі, %	Қазақ тілде оқыту	Орыс тілде оқыту
Толық келісемін	80	74,1%	41	39
Келісемін	25	23,1%	16	9
Жауап беру қиын	3	2,8%	-	3
Келіспеймін	-	-	-	-
Үзілді-кесілді келіспеймін	-	-	-	-
ҚОРЫТЫНДЫ	108	100	57	51

«3.5 Білім беру және тәрбие процесіндегі ынтымақтастық» критерийі бойынша сауалнама нәтижелері 104 педагогтің (96,3%) оң баға бергенін көрсетті («толық келісемін», «келісемін»), бұл ретте респонденттерге 3 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалау қиындыққа әкелді (2,8%). Аталған педагогтер Қарағанды, Жамбыл және Қостанай облыстарында тұрады, «Педагог-тағылымдамашы», «Педагог», «Педагог-зерттеуші» біліктілік санатына ие, сондай-ақ қалалық орта білім беру ұйымында, қалалық және ауылдық жерлерде колледжде орыс (66,7%) және қазақ (33,3%) тілдерінде жұмыс істейді.

Бір педагог (0,9%) теріс бағаланады (керісінше келіспейді).

Алынған мәліметтер 2.14-кестеде келтірілген.

! «3.5 Білім беру және тәрбие процесіндегі ынтымақтастық» индикаторы бойынша педагогті бағалауда «сыни» балл анықталды:

- «Келіспеймін» деген тұжырымға сәйкес келетін 2,33 балл. Осы бағаны алған педагог Жамбыл облысында тұрады, ауылдық мектепке дейінгі білім беру ұйымында орыс тілінде оқытатын педагог-модератор болып табылады.

Кесте 2.14. «3.5 Білім беру және тәрбие процесіндегі ынтымақтастық» индикаторы бойынша деректер

Жауап нұсқасы	БАРЛЫҒЫ	Үлесі, %	Қазақ тілде оқыту	Орыс тілде оқыту
Толық келісемін	86	79,6%	42	44
Келісемін	18	16,7%	14	4
Жауап беру қиын	3	2,8%	1	2
Келіспеймін	1	0,9%	-	1
Үзілді-кесілді келіспеймін	-	-	-	-
ҚОРЫТЫНДЫ	108	100	57	51

«4.1 Өз тәжірибесі мен әріптестердің тәжірибесіне рефлексия» критерийі бойынша сауалнама нәтижелері 99 педагог (91,7%) оң баға бергенін көрсетті («толық келісемін», «келісемін»), бұл ретте респонденттерге 4 педагогтің кәсіби құзыреттілігін бағалау қиынға соғады (4,6%). Бұл педагогтер Қарағанды (50%), Жамбыл (25%) және Қостанай (25%) облыстарында тұрады, «Педагог-модератор» (50%), «Педагог-зерттеуші» (25%) және «Педагог» (25%) біліктілік санатына ие, сондай-ақ орыс тілінде (75%) және қазақ (25%) тілдерінде қалалық (50%) және ауылдық (25%) колледжде, сондай-ақ қалалық мектепке дейінгі білім беру ұйымында (25%) жұмыс істейді.

Бес педагог (1,8%) теріс бағаланды (келіспеймін, үзілді-кесілді келіспеймін).

! «4.1 Өз тәжірибесі мен әріптестердің тәжірибесіне рефлексия» индикаторы бойынша педагогтерді бағалауда мынадай «сыни» баллдар табылды:

- «Үзілді-кесілді келіспеймін» деген тұжырымға сәйкес келетін 1,3 балл. Осы бағаны алған педагог Қостанай облысында тұрады, «Педагог» біліктілік санатына ие, қалалық мектепке дейінгі білім беру ұйымында орыс тілінде жұмыс істейді;

- 2,0-2,3 балл, «келіспеймін» деген тұжырымға сәйкес келеді. Осы бағаны алған педагогтер Қостанай (75%) және Жамбыл (25%) облыстарында тұрады, қалалық (75%) және орыс (75%) тілдерінде жұмыс істейтін педагог-зерттеуші (50%), педагог-модератор (25%), педагог (25%) болып табылады, қалалық мектепте (25%) және колледжде (25%), ауылдық (25%) мектепке дейінгі білім беру ұйымдарында жұмыс істейді.

Алынған мәліметтер 2.15-кестеде келтірілген.

Кесте 2.15. «4.1 Өз тәжірибесі мен әріптестердің тәжірибесіне рефлексия» индикаторы бойынша деректер

Жауап нұсқасы	БАРЛЫҒЫ	Үлесі, %	Қазақ тілде оқыту	Орыс тілде оқыту
Толық келісемін	68	63%	38	30
Келісемін	31	28,7%	17	14
Жауап беру қиын	4	3,7%	1	3
Келіспеймін	4	3,7%	1	3
Үзілді-кесілді келіспеймін	1	0,9%	-	1
ҚОРЫТЫНДЫ	108	100	57	51

«4.2 Өзін-өзі дамыту сапасын басқару және көшбасшылыққа ұмтылу» критерийі бойынша сауалнама нәтижелері 103 педагог (95,4%) оң баға бергенін көрсетті («толық келісемін», «келісемін»), бұл ретте респонденттерге 3 педагогтың кәсіби құзыреттілігін бағалау қиынға соқты (2,8%). Аталған педагогтер Қарағанды (66,7%) және Қостанай (33,3%) облыстарында тұрады, «Педагог-модератор» (66,7%), «Педагог-тағылымдамашы» (33,3%) біліктілік санатына ие, сондай-ақ ауылдық жерде орыс (66,7%) және қазақ (33,3%) тілдерінде мектеп пен колледжде, сондай-ақ қалалық мектепке дейінгі білім беру ұйымында жұмыс істейді.

Екі педагог (1,8%) теріс бағаланды (келіспеймін, үзілді-кесілді келіспеймін).

Алынған мәліметтер 2.16-кестеде келтірілген.

! «4.2 Өзін-өзі дамыту сапасын басқару және көшбасшылыққа ұмтылу» индикаторы бойынша педагогтерді бағалаудағы ұпайлар:

- «Үзілді-кесілді келіспеймін» деген тұжырымға сәйкес келетін 1,3 балл. Осы бағаны алған педагог Қостанай облысында тұрады, «Педагог» біліктілік санатына ие, қалалық мектепке дейінгі білім беру ұйымында орыс тілінде жұмыс істейді;

- 2,0-2,3 балл, «келіспеймін» деген тұжырымға сәйкес келеді. Осы бағаны алған педагогтер Қостанай (75%) және Жамбыл (25%) облыстарында тұрады, қалалық (75%) және орыс (75%) тілдерінде жұмыс істейтін педагог-зерттеуші (50%), педагог-модератор (25%), педагог (25%) болып табылады, қалалық мектепте (25%) және ауылдық (25%) мектепке дейінгі білім беру ұйымдарында, сондай-ақ колледжде (25%) жұмыс істейді.

Кесте 2.16. «4.2 Өзін-өзі дамыту сапасын басқару және көшбасшылыққа ұмтылу» индикаторы бойынша деректер

Жауап нұсқасы	БАРЛЫҒЫ	Үлесі, %	Қазақ тілде оқыту	Орыс тілде оқыту
Толық келісемін	72	67,6%	36	36
Келісемін	31	28,7%	20	11
Жауап беру қиын	3	2,8%	1	2
Келіспеймін	1	0,9%	-	1

Үзілді-кесілді келіспеймін	1	0,9%	-	1
ҚОРЫТЫНДЫ	108	100	57	51

Зерттеу барысында алынған мәліметтер педагогтердің кәсіби дамуында келесі құзыреттерді қалыптастыруға ерекше назар аудару керектігін көрсетті:

1) *Кәсіби құндылықтар:*

✓ 1.2.3 Оқу және тәрбие процесінде қазақ мәдениеті мен тілінің, Қазақстан халқының басқа да мәдениеттері мен тілдерінің байлығын біріктіреді;

✓ 1.2.4 Академиялық адалдық және сыбайлас жемқорлыққа нөлдік төзбеушілік қағидаттарын сақтайды;

✓ 1.4.2 Білім алушылар/тәрбиеленушілердің академиялық жетістігі мен тәрбиесі үшін жауапкершілік алады;

✓ 1.5.2 Білім алушылар/тәрбиеленушілерді оқыту мен тәрбиелеудегі тәуекелдерді басқарады.

2) *Кәсіби білім:*

✓ 2.1 Білім беру, оқыту мен тәрбиелеуде білім алушылар/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін білу және пайдалану;

✓ 2.2 Пәнді, оны оқыту әдістемесін және білім алушылар/тәрбиеленушілерді бағалау құралдарын білу.

3) *Білім беру/ оқыту және тәрбиелеу практикасы* - 2,75-тен 4,0 балға дейін:

✓ 3.5 Оқыту және тәрбиелеу үдерісіндегі ынтымақтастық.

4) *Кәсіби даму:*

✓ 4.1 Өз тәжірибесі мен әріптестердің тәжірибесіне рефлексия;

✓ 4.2 Өзін-өзі дамыту сапасын басқару және көшбасшылыққа ұмтылу (5-қосымша).

Бі. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы 2 әдісті қолдану барысында алынған деректерге салыстырмалы талдау жүргізді:

– «Педагогтің өзін-өзі бағалау парағы» сауалнамасын пайдалана отырып, педагогтерге сауалнама жүргізу;

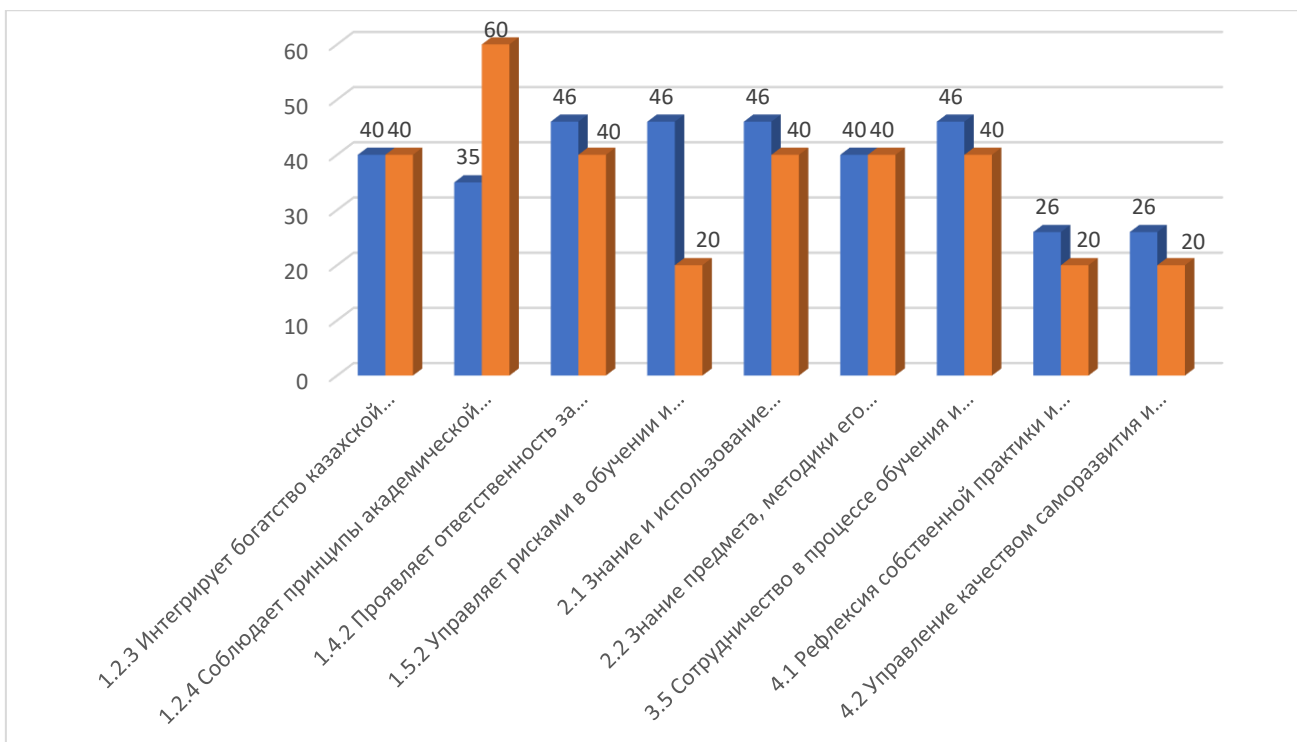
– 360° әдісін қолдана отырып сауалнама жүргізу.

Төмен көрсеткіштері бар педагогтердің кәсіби құзыреттілігі бойынша деректер талдаудан өтті.

Анықтама:

*Деректерді есептеу үшін $n * 100/5$ формуласы қолданылды, мұндағы n – сауалнама барысында балл көрсеткіші, ал 5 – Лайкерт шкаласын бағалаудың бес балдық жүйесіне сәйкес жалпы балл саны.*

Педагогтердің өзін-өзі бағалауының жеткіліктілігі анықталды. Өзін-өзі бағалау нәтижелері мен жалпы 360° әдісі бойынша жалпы көрсеткіштер арасындағы деректердің айырмашылығы 6 баллды құрайды (2.4-сурет).



Сурет 2.4. 360° әдісі бойынша төмен көрсеткіштерді салыстырмалы талдау және педагогтердің өзін-өзі бағалауы

Педагогтерді екі әдіс бойынша бағалаудағы алшақтық «1.2.4 Академиялық адалдық және сыбайлас жемқорлыққа нөлдік төзбеушілік қағидаттарын сақтайды» индикаторы бойынша байқалды. Сонымен, 360° әдісі бойынша педагогтерді бағалау нәтижелеріне сәйкес, бұл индикатордың қалыптасуының төмен көрсеткіші 35% құрайды, бірақ өзін-өзі бағалау барысында педагогтер бұл индикатордың қалыптасуын 60% бағалайды.

«1.5.2 Білім алушылар/тәрбиеленушілерді оқыту мен тәрбиелеудегі тәуекелдерді басқарады» кәсіби құндылық индикаторы бойынша да деректерде алшақтық байқалады. Сонымен, педагогтің өзін-өзі бағалауы бойынша төмен көрсеткіш 20% - ға бағаланады, ал 360° әдісін қолдана отырып, бұл көрсеткіш 46% - ға жетеді.

! 360° әдісіне сәйкес «1.5.2 Білім алушылар/тәрбиеленушілерді оқыту мен тәрбиелеудегі тәуекелдерді басқарады» индикаторының қалыптасуының төмен көрсеткіші қалалық (5 адам) және ауылдық (5 адам) жалпы білім беретін мектептердің қазақ (5 адам) және орыс (5 адам) тілді педагогтерде тең дәреже екені анықталды.

Осылайша, қазақ және орыс тілдерінде оқытатын жалпы білім беретін мектептердің педагогтері білім алушылардың сыныбын/тобын басқаруда қиындықтарға тап болатынын атап өту маңызды. Сонымен, Сингапур педагогі

моделінде және Австралия педагогтің кәсіби стандартында сыныпты/топты басқару дағдысы жеке индикатормен ерекшеленеді. Сондай-ақ, педагогтің Австралиялық кәсіби стандартында білім алушылардың күрделі мінез-құлқын басқару дағдысы бөлек енгізілген. Бұл факт қазақстандық педагогтің кәсіби портретіндегі осы құзыреттіліктің маңыздылығын көрсетеді.

2.2.3 Білім деңгейлері бөлінісінде зерттеу бойынша деректер

Білім беру деңгейлері тұрғысынан кәсіби құзыреттілік критерийлері бойынша **ең төмен** көрсеткіштерді **мектепке дейінгі білім беру ұйымдарының (МДБ) педагогтері** көрсетеді.

Сонымен, «2.1 Білім беру, оқыту мен тәрбие процесінде білім алушылар/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін білу және пайдалану» критерийі бойынша балабақша тәрбиешілері 2 баллдан («келіспеймін») бағаланады, ал орта білім беру ұйымдарының (ЖББ), сондай-ақ техникалық және кәсіптік білім беру (ТжКОБ) педагогтері – 3 ұпайдан («жауап беру қиын»).

«4.1 Өз тәжірибесі мен әріптестердің тәжірибесіне рефлексия» критерийі бойынша МДБ педагогтері 1,3 баллдан («үзілді-кесілді келіспеймін»), ал ЖББ және ТжКОБ педагогтері 2,3 баллдан («келіспеймін») бағаланды.

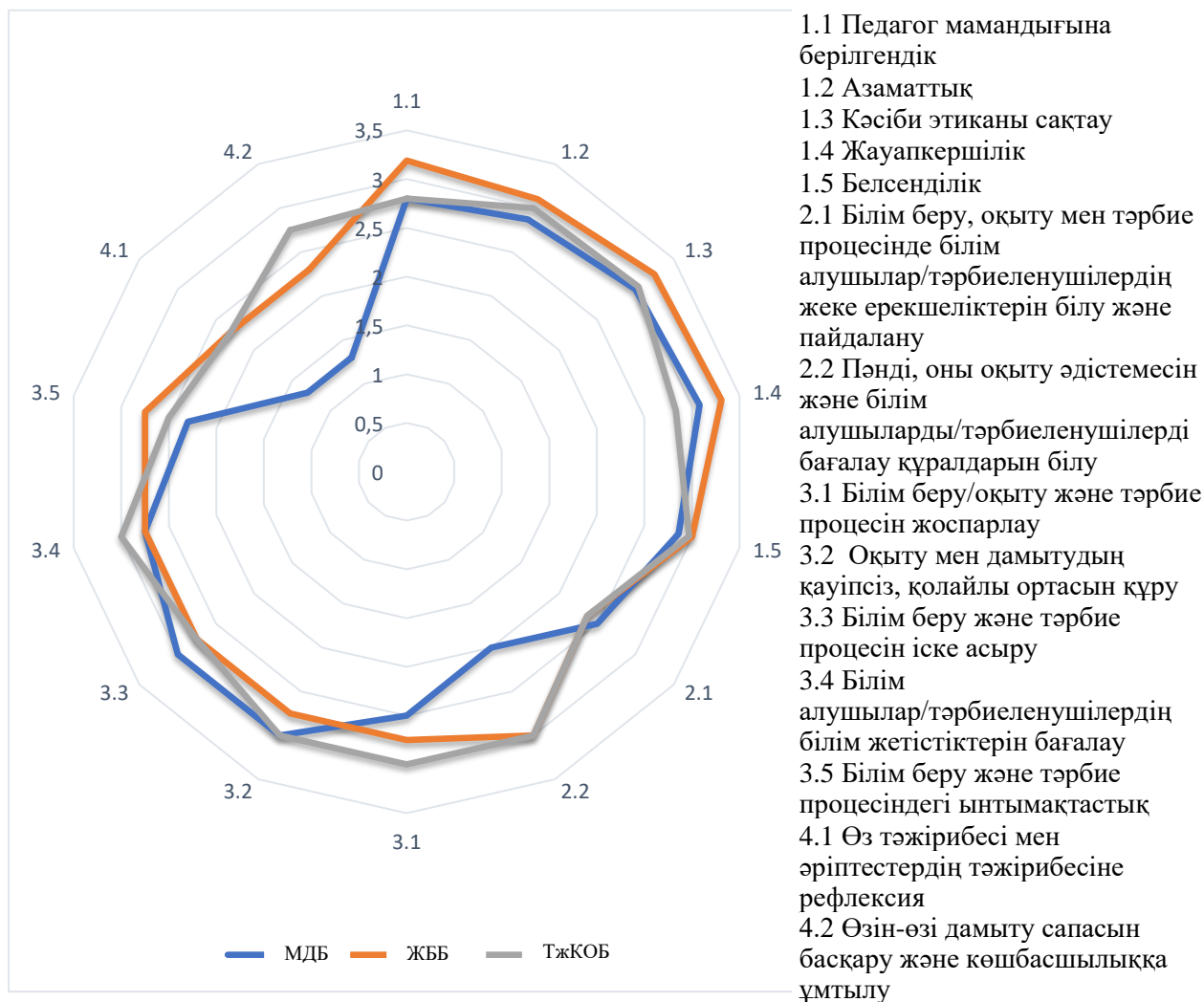
Сондай-ақ, зерттеу «4.2 Өзін-өзі дамыту сапасын басқару және көшбасшылыққа ұмтылу» критерийі бойынша кәсіби құзыреттіліктердің ЖББ педагогтерінде қалыптасу көрсеткішінің төмен екенін анықтады - 1,3 баллдан («үзілді-кесілді келіспеймін»). Сонымен қатар, ЖББ педагогтерінде бұл көрсеткіш 2,3-тен («келіспеймін»), ал ТжКОБ педагогтерінде - 2,75 («жауап беру қиын») (2.5-сурет).

Білім берудің басқа деңгейлерімен салыстырғанда кәсіптік құзыреттіліктердің қалыптасу көрсеткіштерінің төмендігі «3.3 Білім беру және тәрбиелеу процесін іске асыру» критерийі бойынша ЖББ педагогтері көрсетіп отыр (2.17-кесте).

Кесте 2.17. Білім деңгейлері бөлінісінде педагогтердің кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастырудың төмен көрсеткіштері бойынша деректер

Критерийлер	МДБ	ЖББ	ТжКОБ
1.1 Педагог мамандығына берілгендік	2,8	3,19	2,8
1.2 Азаматтық	2,87	3,1	3
1.3 Кәсіби этиканы сақтау	3	3,25	3,04
1.4 Жауапкершілік	3,08	3,31	2,83
1.5 Белсенділік	2,86	3	2,97
2.1 Білім беру, оқыту мен тәрбие процесіндегі білім алушылар/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін білу және пайдалану	2,5	2,37	2,37
2.2 Пәнді, оны оқыту әдістемесін және білім алушылар/тәрбиеленушілерді бағалау құралдарын білу 1.5	2	3	3
3.1 Білім беру/оқыту және тәрбие процесін жоспарлау	2,5	2,75	3

3.2 Оқыту мен дамытудың қауіпсіз, қолайлы ортасын құру	3	2,75	3
3.3 Білім беру және тәрбие процесін іске асыру	3	2,75	2,75
3.4 Білім алушылар/тәрбиеленушілердің білім жетістіктерін бағалау	2,75	2,75	3
3.5 Білім беру және тәрбие процесіндегі ынтымақтастық	2,3	2,75	2,5
4.1 Өз тәжірибесі мен әріптестердің тәжірибесіне рефлексия	1,3	2,3	2,3
4.2 Өзін-өзі дамыту сапасын басқару және көшбасшылыққа ұмтылу	1,3	2,3	2,75



Сурет 2.5. Білім деңгейлері бөлінісінде педагогтердің кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастырудың төмен көрсеткіштерінің матрицасы

Білім берудің басқа деңгейлерімен салыстырғанда кәсіптік құзыреттіліктердің қалыптасу көрсеткіштерінің төмендігі «3.3 Білім беру және тәрбиелеу процесін іске асыру» критерийі бойынша **МДБ педагогтерінің** көрсетіп отыр (2.17-кесте).

ТжКОБ педагогтерінде «1.4 Жауапкершілік» критерийі бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасу көрсеткіштері төмен екені анықталды (2.17-кесте).

Білім деңгейлері бойынша әр критерийдің нәтижелері екі сипаттама бойынша зерттелді. Біз педагогтердің «сыни» тобын анықтадық: кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасу көрсеткіштері төмен соңғы 10 адам, сондай-ақ кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасу көрсеткіштері жоғары 10 адамнан тұратын педагогтер тобын бөлдік. Әрбір критерий бойынша алынған деректерге талдау жүргізілді.

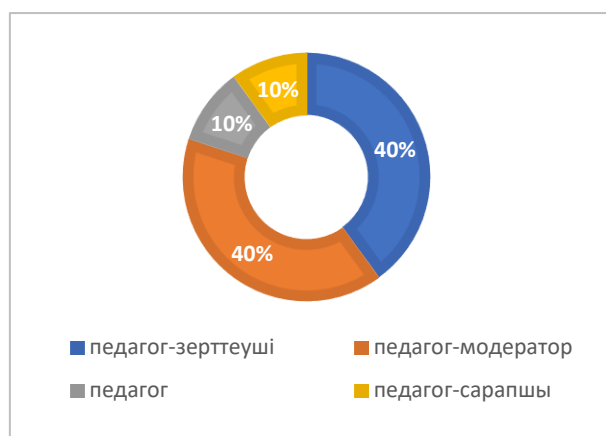
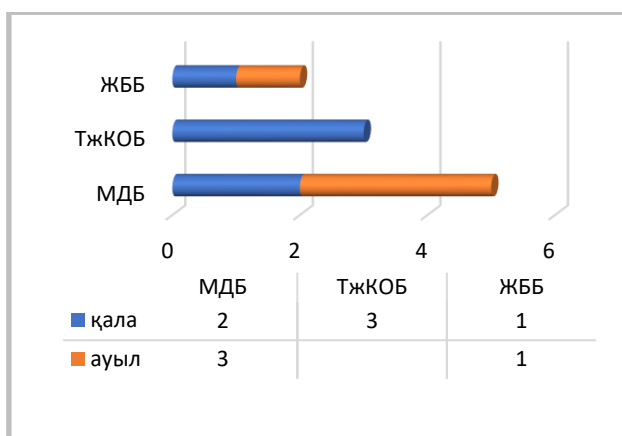
«1.1 Педагог мамандығын ұстану» критерийі.

360° әдісіне сәйкес қалыптасудың төмен деңгейі негізінен педагогтерде анықталды:

- МДБ (5 адам, 50%);
- «Педагог-модератор» (4 адам, 40%), «Педагог-зерттеуші» (4 адам, 40%) біліктілік санаты;
- қазақ тілінде білім алатын/оқытылатын дәрістер (8 адам, 80%);
- Жамбыл облысында тұратындар саны (6 адам, 60%).

Осы критерий бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасуының жоғары көрсеткіші негізінен педагогтерде анықталды:

- МДБ (4 адам, 40%) және ТжКОБ (4 адам, 40%);
- «Педагог» (3 адам, 30%), «Педагог-сарапшы» (3 адам, 30%) біліктілік санаты;
- орыс тілінде білім алатын/оқытылатын дәрістер (6 адам, 60%);
- Қостанай (4 адам, 40%) және Қарағанды облыстарында тұратындар (4 адам, 40%) (2.18-кесте, 2.6-сурет).



Сурет 2.6. «1.1 Педагог мамандығына бейілділік» критерийі бойынша нәтижелер (білім деңгейлері, педагогтердің біліктілігі)

Кесте 2.18. «1.1 Педагог мамандығына берілгендік» критерийі бойынша нәтижелер (өңірлер, оқыту тілі)

Индикатор	Өңірлер (адам)	Оқыту тілі (адам)
-----------	----------------	-------------------

1.1	Жамбыл облысы – 6 Қарағанды облысы – 3 Қостанай облысы - 1	Қазақ тілі – 8 Орыс тілі - 2
-----	--	---------------------------------

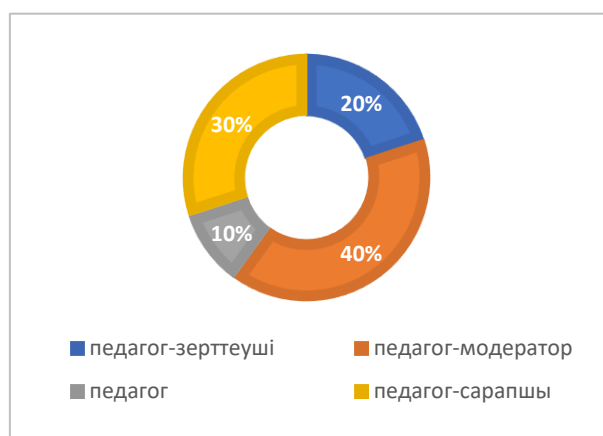
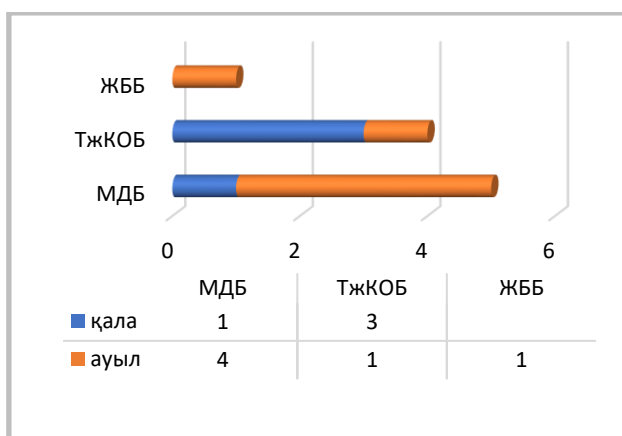
«1.2 Азаматтық» критерийі.

Төмен көрсеткіш негізінен педагогтерде анықталды:

- МДБ (5 адам, 50%);
- «Педагог-модератор» біліктілік санаты 4 адам, 40%);
- қазақ тілінде білім алатын/оқылатын (9 адам, 90%);
- Жамбыл облысында тұратындар саны (6 адам, 60%).

Осы критерий бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасуының жоғары көрсеткіші келесі педагогтерде анықталды:

- МДБ (5 адам, 50%) және ЖББ (4 адам, 40%);
- «Педагог-зерттеуші» (3 адам, 30%), «Педагог-сарапшы» (3 адам, 30%) біліктілік санаты;
- орыс тілінде білім алатын/оқылатын дәрістер (8 адам, 80%);
- Қостанай облысында тұратындар (7 адам, 70%) (2.19-кесте, 2.7-сурет).



Сурет 2.7. «1.2 Азаматтық» критерийі бойынша нәтижелер (білім деңгейлері, педагогтердің біліктілігі)

Кесте 2.19. «1.2 Азаматтық» критерийі бойынша нәтижелер (өңірлер, оқыту тілі)

Индикатор	Өңірлер (адам)	Оқыту тілі (адам)
1.2	Жамбыл облысы – 6 Қарағанды облысы – 3 Қостанай облысы - 1	Қазақ тілі – 9 Орыс тілі - 1

«1.3 Кәсіби этиканы сақтау» критерийі.

Төмен көрсеткіш келесі педагогтерде анықталды:

- МДБ (5 адам, 50%);

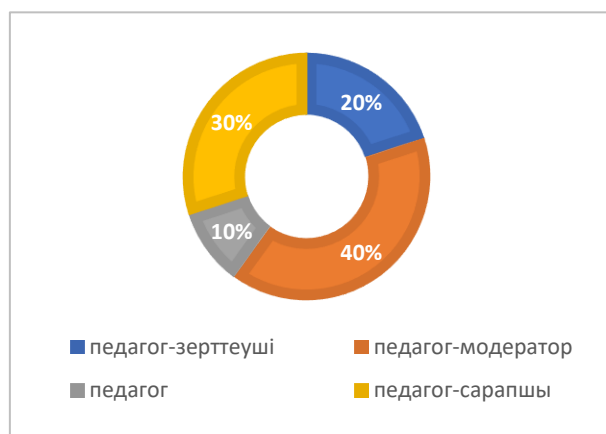
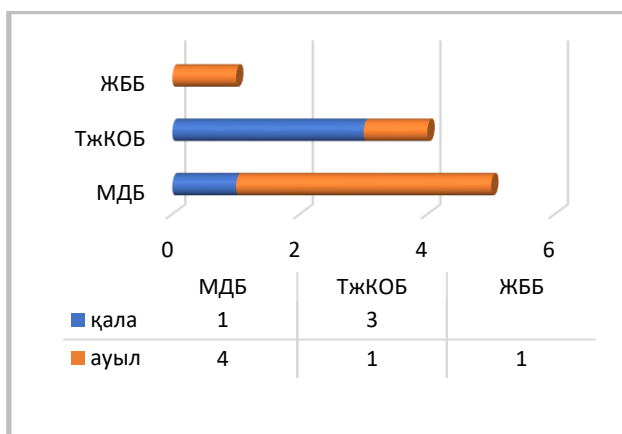
- «Педагог-модератор» біліктілік санаты 4 адам, 40%);
- қазақ тілінде білім алатын/оқылатын (9 адам, 90%);
- Жамбыл облысында тұратындар саны (6 адам, 60%).

Осы критерий бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасуының жоғары көрсеткіші келесі педагогтерде анықталды:

- МДБ (6 адам, 60%);
- «Педагог-сарапшы» (4 адам, 40%), «Педагог-модератор» (3 адам, 30%) біліктілік санаты;
- орыс тілінде білім алатын/оқылатын дәрістер (7 адам, 70%);
- Қостанай облысында тұратындар (7 адам, 70%) (2.20-кесте, 2.8-сурет).

Кесте 2.20. «1.3 Кәсіби этиканы сақтау» критерийі бойынша нәтижелер (өңірлер, оқыту тілі)

Индикатор	Өңірлер (адам)	Оқыту тілі (адам)
1.3	Жамбыл облысы – 6 Қарағанды облысы – 3 Қостанай облысы - 1	Қазақ тілі – 8 Орыс тілі - 2



Сурет 2.8. «1.3 Кәсіби этиканы сақтау» критерийі бойынша нәтижелер (білім беру деңгейлері, педагогтердің біліктілігі)

«1.4 Жауапкершілік» критерийі.

Төмен көрсеткіш келесі педагогтерде анықталды:

- МДБ (5 адам, 50%) және ТжКОБ (5 адам, 50%);
- «Педагог-модератор» біліктілік санаты (4 адам, 40%);
- қазақ тілінде білім алатын/оқылатын (7 адам, 70%);
- Жамбыл облысында тұратындар саны (6 адам, 60%).

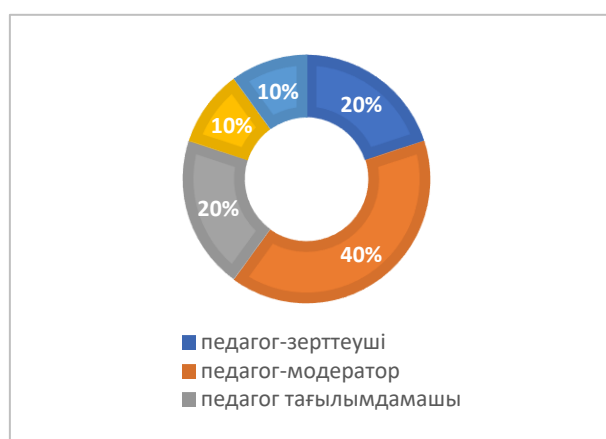
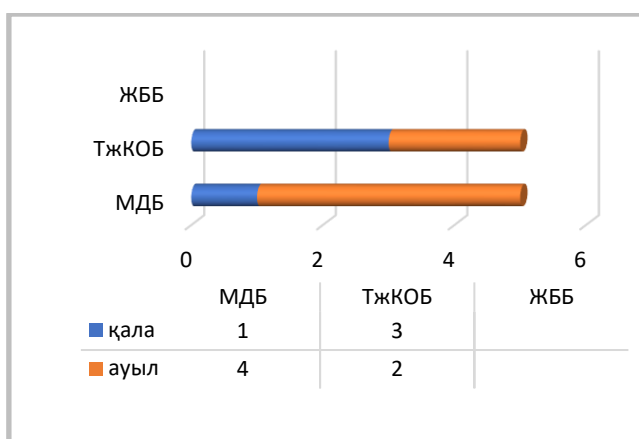
Осы критерий бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасуының жоғары көрсеткіші келесі педагогтерде анықталды:

- МДБ (5 адам, 50%), ЖББ (4 адам, 40%);
- «Педагог- зерттеуші» (3 адам, 30%), «Педагог-шебер» (3 адам, 30%) біліктілік санаты;

- орыс тілінде білім алатын/оқылатын дәрістер (7 адам, 70%);
- Қостанай облысында тұратындар (5 адам, 50%) және Қарағанды (4 адам, 40%) облыстарында тұратындардың үлесі (2.21-кесте, 2.9-сурет)

Кесте 2.21. «1.4 Жауапкершілік» критерийі бойынша нәтижелер (өңірлер, оқыту тілі)

Индикатор	Өңірлер (адам)	Оқыту тілі (адам)
1.4	Жамбыл облысы – 6 Қарағанды облысы – 2 Қостанай облысы - 2	Қазақ тілі – 7 Орыс тілі - 3



Сурет 2.9. «3.5 Жауапкершілік» критерийі бойынша нәтижелер (білім деңгейлері, педагогтердің біліктілігі)

«1.5 Белсенділік» критерийі.

Төмен көрсеткіш келесі педагогтерде анықталды:

МДБ (5 адам, 50%);

- «Педагог-модератор» біліктілік санаты (5 адам, 50%);
- қазақ тілінде білім алатын/оқылатын (7 адам, 70%);
- Жамбыл облысында тұратындар саны (6 адам, 60%).

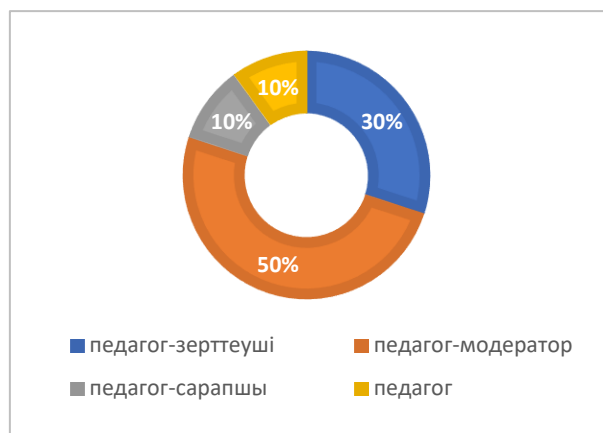
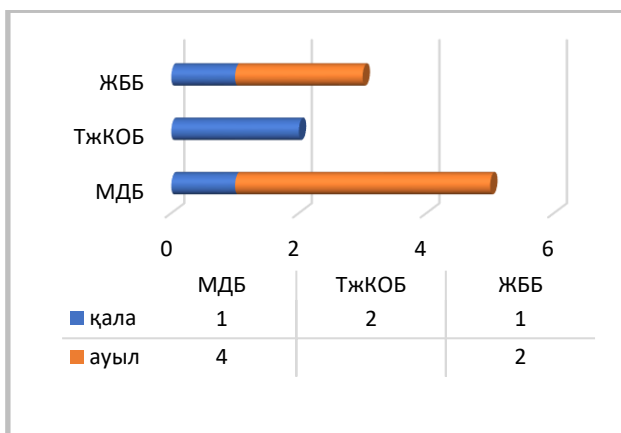
Осы критерий бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасуының жоғары көрсеткіші келесі педагогтерде анықталды:

- ЖББ (4 адам, 40%);
- «Педагог- зерттеуші» (3 адам, 30%), «Педагог» (3 адам, 30%) біліктілік санаты;
- қазақ тілінде (5 адам, 50%) және орыс тілінде білім алатын/оқылатын дәрістер (5 адам, 50%);
- Қарағанды облысында тұратындар (5 адам, 50%) (2.22-кесте, 2.10-сурет).

Кесте 2.22. «1.5 Белсенділік» критерийі бойынша нәтижелер (өңірлер, оқыту тілі)

Индикатор	Өңірлер (адам)	Оқыту тілі (адам)
-----------	----------------	-------------------

1.5	Жамбыл облысы – 6 Қарағанды облысы – 2 Қостанай облысы - 2	Қазақ тілі – 7 Орыс тілі - 3
-----	--	---------------------------------



Сурет 2.10. «1.5 Белсенділік» критерийі бойынша нәтижелер (білім беру деңгейлері, педагогтердің біліктілігі)

«2.1 Білім беру, оқыту мен тәрбие процесінде білім алушылар/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін білу және пайдалану» критерийі.

Төмен көрсеткіш келесі педагогтерде анықталды:

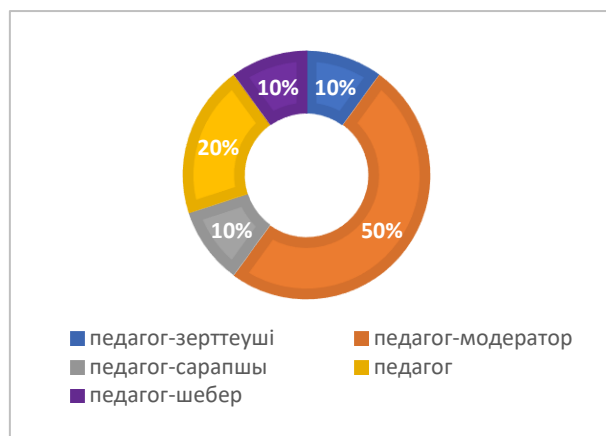
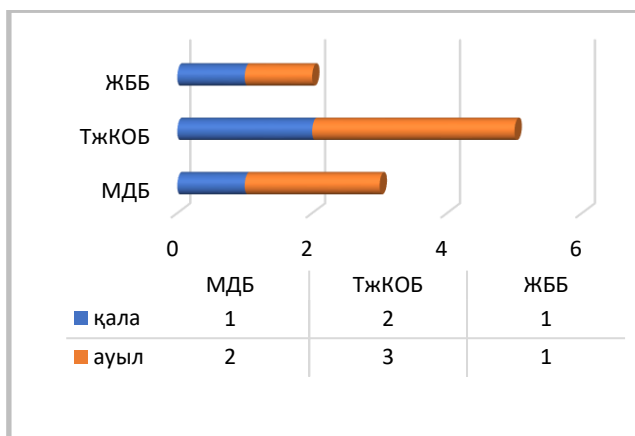
- ТжКОБ (5 адам, 50%);
- «Педагог-модератор» біліктілік санаты (5 адам, 50%);
- қазақ тілінде білім алатын/оқылатын (7 адам, 70%);
- Жамбыл облысында тұратындар саны (4 адам, 40%).

Осы критерий бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасуының жоғары көрсеткіші келесі педагогтерде анықталды:

- ЖББ (5 адам, 50%);
- «Педагог- сарапшы» (4 адам, 40%), «Педагог-зерттеуші» (3 адам, 30%) біліктілік санаты;
- орыс тілінде білім алатын/оқылатын дәрістер (7 адам, 70%);
- Қостанай облысында тұратындар (4 адам, 40%) (2.23-кесте, 2.11-сурет).

Кесте 2.23. «2.1 Білім беру, оқыту мен тәрбие процесінде білім алушылар/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін білу және пайдалану» критерийі бойынша нәтижелер (өңірлер, оқыту тілі)

Индикатор	Өңірлер (адам)	Оқыту тілі (адам)
2.1	Жамбыл облысы – 4 Қарағанды облысы – 3 Қостанай облысы - 3	Қазақ тілі – 3 Орыс тілі - 7



Сурет 2.11. «2.1 Білім беру, оқыту және тәрбие процесінде білім алушылар/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін білу және пайдалану» критерийі бойынша нәтижелер (білім деңгейлері, педагогтердің біліктілігі)

«2.2 Пәнді, оны оқыту әдістемесін және білім алушылар/тәрбиеленушілерді бағалау құралдарын білу» критерийі.

Төмен көрсеткіш келесі педагогтерде анықталды:

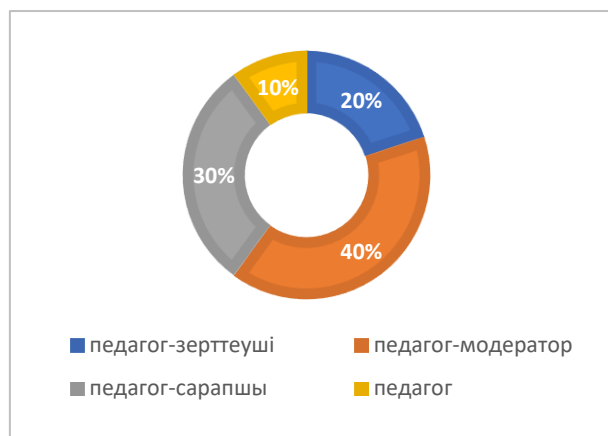
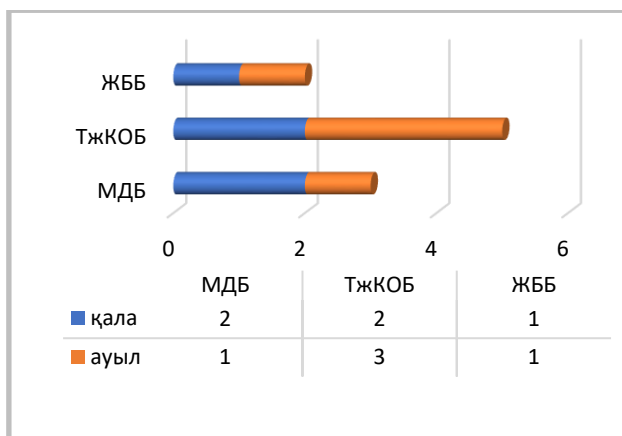
- ТжКОБ (5 адам, 50%);
- «Педагог-модератор» біліктілік санаты (4 адам, 40%);
- қазақ тілінде білім алатын/оқылатын (7 адам, 70%);
- Жамбыл облысында тұратындар саны (7 адам, 70%).

Осы критерий бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасуының жоғары көрсеткіші келесі педагогтерде анықталды:

- ЖББ (5 адам, 50%);
- «Педагог»/ «Педагог- тағлымдамашы» (4 адам, 40%) біліктілік санаты;
- қазақ (5 адам, 50%) және орыс тілінде білім алатын/оқылатын дәрістер (5 адам, 50%);
- Қостанай облысында тұратындар (7 адам, 70%) (2.24-кесте, 2.12-сурет).

Кесте 2.24. «2.2 Пәнді, оны оқыту әдістемесін және білім алушылар/тәрбиеленушілерді бағалау құралдарын білу» критерийі бойынша нәтижелер (өңірлер, оқыту тілі)

Индикатор	Өңірлер (адам)	Оқыту тілі (адам)
2.2	Жамбыл облысы – 7 Қарағанды облысы – 2 Қостанай облысы - 1	Қазақ тілі – 7 Орыс тілі - 3



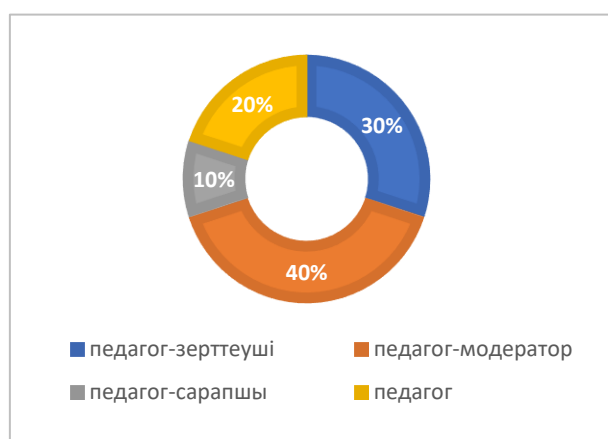
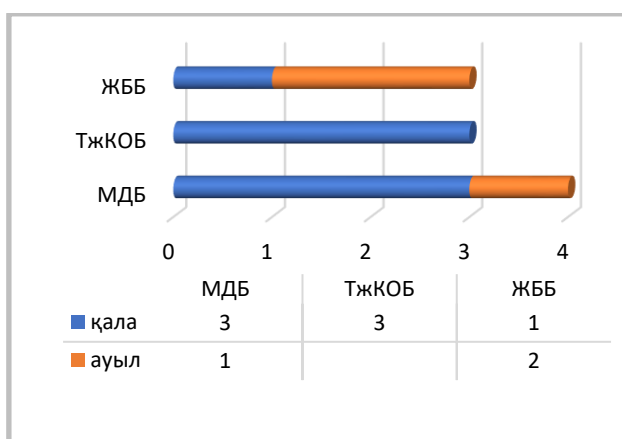
Сурет 2.12. «2.2 Пәнді, оны оқыту әдістемесін және білім алушыларды/тәрбиеленушілерді бағалау құралдарын білу» критерийі бойынша нәтижелер (білім деңгейлері, педагогтердің біліктілігі)

«3.1 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу процесін жоспарлау» критерийі
Төмен көрсеткіш келесі педагогтерде анықталды:

- МДБ (4 адам, 40%);
- «Педагог-модератор» біліктілік санаты (4 адам, 40%);
- қазақ тілінде білім алатын/оқылатын (6 адам, 60%);
- Қарағанды облысында тұратындар саны (4 адам, 40%).

Осы критерий бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасуының **жоғары көрсеткіші** келесі педагогтерде анықталды:

- ЖББ (5 адам, 50%) және МДБ (4 адам, 40%);
- «Педагог-сарапшы» (5 адам, 50%) біліктілік санаты;
- қазақ (5 адам, 50%) және орыс тілінде білім алатын/оқылатын дәрістер (5 адам, 50%);
- Қарағанды облысында тұратындар (4 адам, 40%) (2.25-кесте, 2.13-сурет).



Сурет 2.13. «3.1 Білім беру/оқыту және тәрбие процесін жоспарлау» критерийі бойынша нәтижелер (білім деңгейлері, педагогтердің біліктілігі)

Кесте 2.25. «3.1 Білім беру/оқыту және тәрбие процесін жоспарлау» критерийі бойынша нәтижелер (өңірлер, оқыту тілі)

Индикатор	Өңірлер (адам)	Оқыту тілі (адам)
3.1	Жамбыл облысы – 3 Қарағанды облысы – 4 Қостанай облысы - 3	Қазақ тілі – 6 Орыс тілі - 4

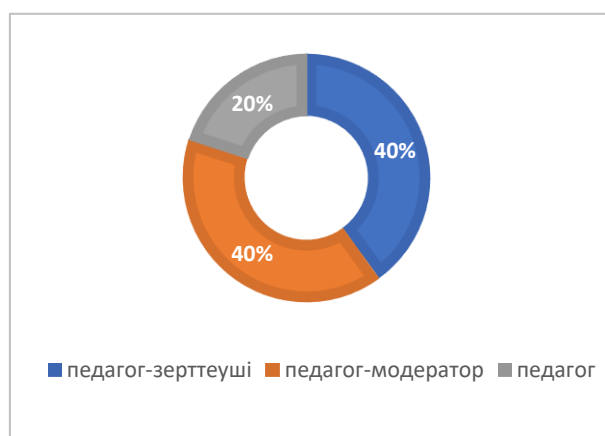
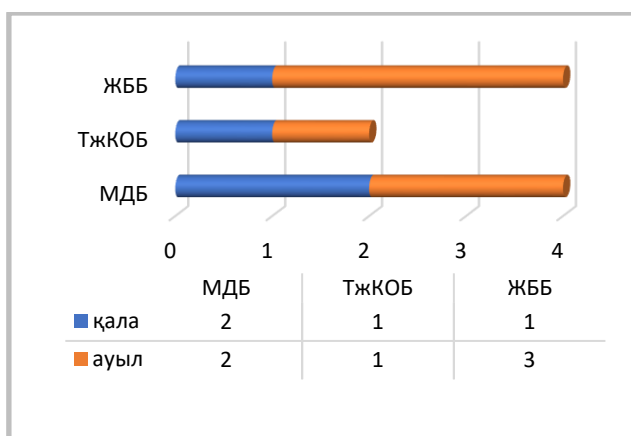
«3.2 Оқыту мен дамытудың қауіпсіз, қолайлы ортасын құру» критерийі

Төмен көрсеткіш келесі педагогтерде анықталды:

- МДБ (4 адам, 40%) және ЖББ (4 адам, 40%);
- «Педагог-модератор» (4 адам, 40%) және «Педагог- зерттеуші» (4 адам, 40%) біліктілік санаты;
- Орыс тілінде білім алатын/оқылатын (6 адам, 60%);
- Қостанай облысында тұратындар саны (4 адам, 40%).

Осы критерий бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасуының жоғары көрсеткіші келесі педагогтерде анықталды:

- МДБ (4 адам, 40%);
- «Педагог- сарапшы» (4 адам, 40%) біліктілік санаты;
- орыс тілінде білім алатын/оқылатын дәрістер (6 адам, 60%);
- Қостанай облысында тұратындар (4 адам, 40%) (2.26-кесте, 2.14-сурет).



Сурет 2.14. «3.2 Оқыту мен дамытудың қауіпсіз, қолайлы ортасын құру» критерийі бойынша нәтижелер (білім деңгейлері, педагогтердің біліктілігі)

Кесте 2.26. «Оқыту мен дамытудың қауіпсіз, қолайлы ортасын құру» критерийі бойынша нәтижелер (өңірлер, оқыту тілі)

Индикатор	Өңірлер (адам)	Оқыту тілі (адам)
-----------	----------------	-------------------

3.2	Жамбыл облысы – 3 Қарағанды облысы – 3 Қостанай облысы - 4	Қазақ тілі – 4 Орыс тілі - 6
-----	--	---------------------------------

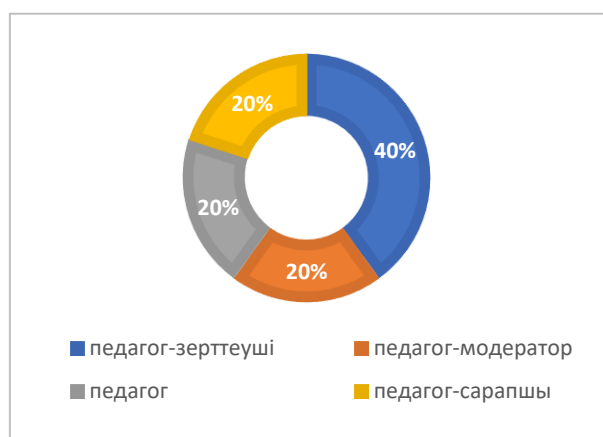
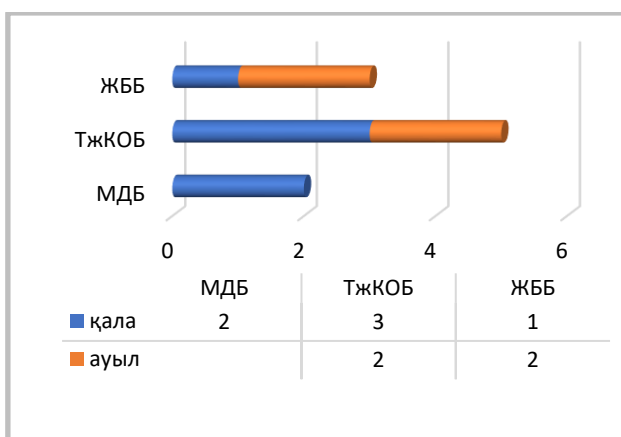
«3.3 Білім беру және тәрбие процесін іске асыру» критерийі

Төмен көрсеткіш келесі педагогтерде анықталды:

- ТжКОБ (5 адам, 50%);
- «Педагог-сарапшы» біліктілік санаты (4 адам, 40%);
- қазақ тілінде білім алатын/оқылатын (6 адам, 60%);
- Қостанай облысында тұратындар саны (5 адам, 50%).

Осы критерий бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасуының жоғары көрсеткіші келесі педагогтерде анықталды:

- ТжКОБ (4 адам, 40%);
- «Педагог- сарапшы» (3 адам, 30%) біліктілік санаты;
- орыс тілінде білім алатын/оқылатын дәрістер (6 адам, 60%);
- Қарағанды облысында тұратындар (4 адам, 40%) (2.27-кесте, 2.15-сурет).



Сурет 2.15. «3.3. Білім беру және тәрбие процесін іске асыру» критерийі бойынша нәтижелер (білім деңгейлері, педагогтердің біліктілігі)

Кесте 2.27. «3.3 Білім беру және тәрбие процесін іске асыру» критерийі бойынша нәтижелер (өңірлер, оқыту тілі)

Индикатор	Өңірлер (адам)	Оқыту тілі (адам)
3.3	Жамбыл облысы – 3 Қарағанды облысы – 2 Қостанай облысы - 5	Қазақ тілі – 6 Орыс тілі - 4

«3.4 Білім алушылар/тәрбиеленушілердің білім жетістіктерін бағалау» критерийі

Төмен көрсеткіш келесі педагогтерде анықталды:

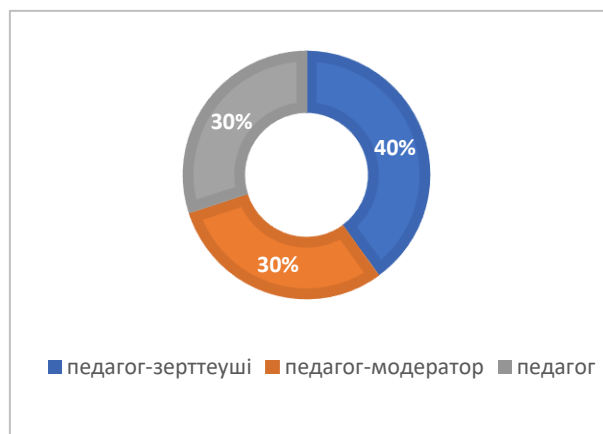
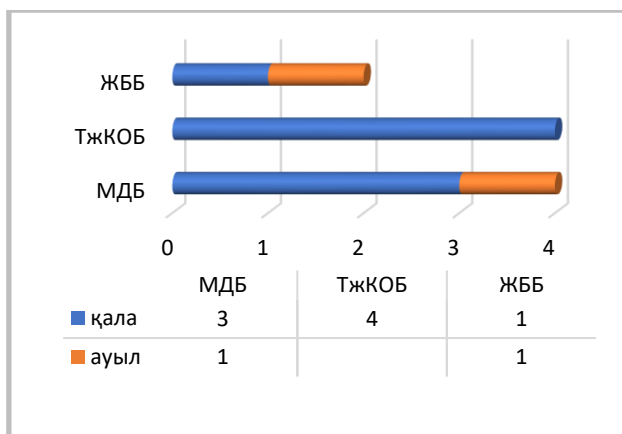
- ТжКОБ (4 адам, 40%), МДБ (4 адам, 40%);
- «Педагог-зерттеуші» біліктілік санаты (4 адам, 40%);
- қазақ тілінде (5 адам, 50%) және орыс тілінде білім алатын/оқылатын (5 адам, 50%);
- Қостанай облысында тұратындар саны (5 адам, 50%).

Осы критерий бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасуының жоғары көрсеткіші келесі педагогтерде анықталды:

- МДБ (5 адам, 50%);
- «Педагог- сарапшы» (3 адам, 30%), «Педагог-зерттеуші» (3 адам, 30%) біліктілік санаты;
- орыс тілінде білім алатын/оқылатын дәрістер (7 адам, 70%);
- Жамбыл облысында тұратындар (4 адам, 40%) (2.28-кесте, 2.16-сурет).

Кесте 2.28. «3.4 Білім алушылар/тәрбиеленушілердің білім жетістіктерін бағалау» критерийі бойынша нәтижелер (өңірлер, оқыту тілі)

Индикатор	Өңірлер (адам)	Оқыту тілі (адам)
3.4	Жамбыл облысы – 2 Қарағанды облысы – 3 Қостанай облысы - 5	Қазақ тілі – 5 Орыс тілі - 5



Сурет 2.16. «3.4 Білім алушылар/тәрбиеленушілердің білім жетістіктерін бағалау» критерийі бойынша нәтижелер (білім деңгейлері, педагогтердің біліктілігі)

«3.5 Білім беру және тәрбие процесіндегі ынтымақтастық» критерийі
Төмен көрсеткіш келесі педагогтерде анықталды:

- ТжКОБ (6 адам, 60%);
- «Педагог-модератор» (3 адам, 30%) және «Педагог-зерттеуші» біліктілік санаты (3 адам, 30%);
- қазақ тілінде білім алатын/оқылатын (6 адам, 60%);

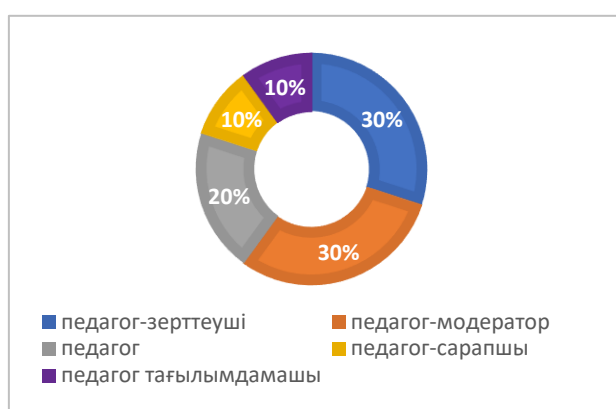
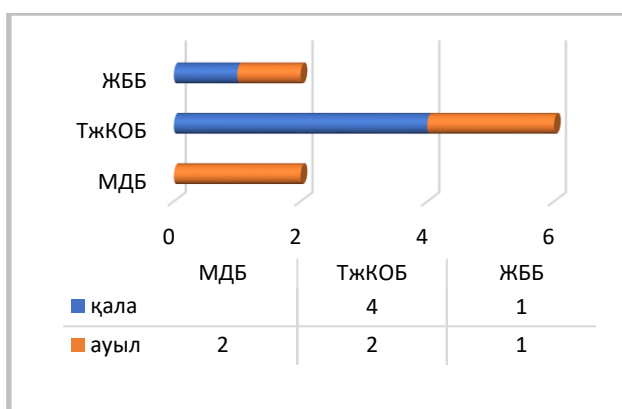
– Жамбыл облысында тұратындар саны (4 адам, 40%).

Осы критерий бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасуының жоғары көрсеткіші келесі педагогтерде анықталды:

- МДБ (5 адам, 50%);
- «Педагог- зерттеуші» (4 адам, 40%) біліктілік санаты;
- орыс тілінде білім алатын/оқылатын дәрістер (6 адам, 60%);
- Жамбыл облысында тұратындар (5 адам, 50%) (2.29-кесте, 2.16-сурет).

Кесте 2.29. «3.5 Білім беру және тәрбие процесіндегі ынтымақтастық» индикаторы бойынша нәтижелер (өңірлер, оқыту тілі)

Индикатор	Өңірлер (адам)	Оқыту тілі (адам)
3.5	Жамбыл облысы – 4 Қарағанды облысы – 3 Қостанай облысы - 3	Қазақ тілі – 6 Орыс тілі - 4



Сурет 2.17. «3.5 Білім беру және тәрбие процесіндегі ынтымақтастық» критерийі бойынша нәтижелер (білім деңгейлері, педагогтердің біліктілігі)

«4.1 Өз тәжірибесі мен әріптестердің тәжірибесіне рефлексия» критерийі

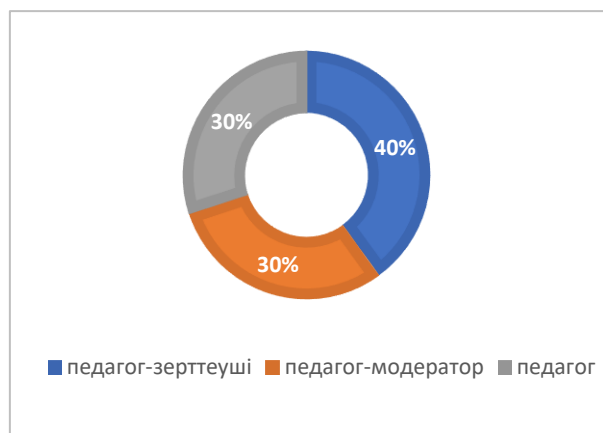
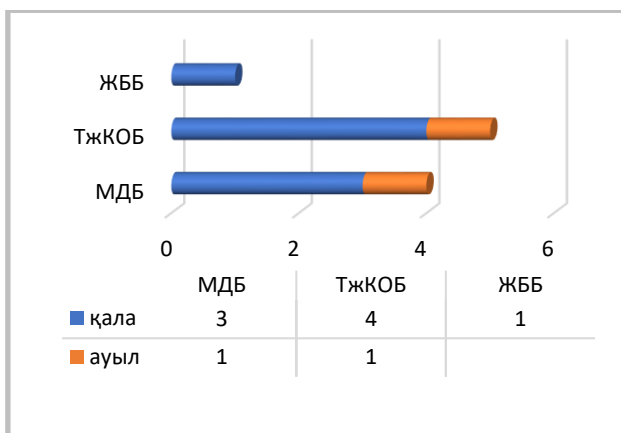
Төмен көрсеткіш келесі педагогтерде анықталды:

- ТжКОБ (5 адам, 50%);
- «Педагог-зерттеуші» біліктілік санаты (4 адам, 40%);
- орыс тілінде білім алатын/оқылатын (7 адам, 70%);
- Қостанай облысында тұратындар саны (5 адам, 50%) (2.30-кесте, 2.17-сурет).

Кесте 2.30. «4.1 Өз тәжірибесі мен әріптестердің тәжірибесіне рефлексия» критерийі бойынша нәтижелер (өңірлер, оқыту тілі)

Индикатор	Өңірлер (адам)	Оқыту тілі (адам)
-----------	----------------	-------------------

4.1	Жамбыл облысы – 3 Қарағанды облысы – 2 Қостанай облысы - 5	Қазақ тілі – 3 Орыс тілі - 7
-----	--	---------------------------------



Сурет 2.18. «4.1 Өз тәжірибесі мен әріптестердің тәжірибесіне рефлексия» критерийі бойынша нәтижелер (білім деңгейлері, педагогтердің біліктілігі)

Жоғары көрсеткіш келесі педагогтерде анықталды:

- МДБ (5 адам, 50%);
- «Педагог-зерттеуші» (4 адам, 40%) және «Педагог-сарапшы» біліктілік санаты (4 адам, 40%);
- орыс тілінде білім алатын/оқылатын (6 адам, 60%);
- Жамбыл облысында тұратындар саны (5 адам, 50%).

«4.2 Өзін-өзі дамыту сапасын басқару және көшбасшылыққа ұмтылу» критерийі

Төмен көрсеткіш келесі педагогтерде анықталды:

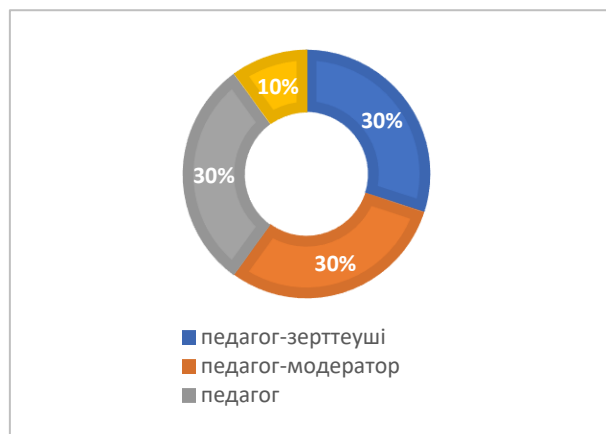
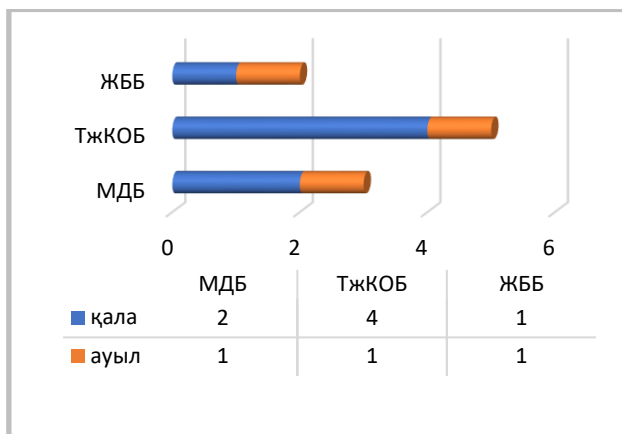
- ТжКОБ (5 адам, 50%);
- «Педагог-зерттеуші» (3 адам, 30%), «Педагог» (3 адам, 30%), «Педагог-модератор» біліктілік санаты (3 адам, 30%) біліктілік санаты;
- қазақ тілінде білім алатын/оқылатын (6 адам, 60%);
- Қостанай облысында тұратындар саны (4 адам, 40%).

Осы критерий бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасуының жоғары көрсеткіші келесі педагогтерде анықталды:

- МДБ (5 адам, 50%);
- «Педагог- зерттеуші» (4 адам, 40%), «Педагог-сарапшы» (4 адам, 40%) біліктілік санаты;
- орыс тілінде білім алатын/оқылатын дәрістер (6 адам, 60%);
- Қостанай облысында тұратындар (4 адам, 40%) (2.31-кесте, 2.18-сурет).

Кесте 2.31. «4.2 Өзін-өзі дамыту сапасын басқару және көшбасшылыққа ұмтылу» критерийі бойынша нәтижелер (өңірлер, оқыту тілі)

Индикатор	Өңірлер (адам)	Оқыту тілі (адам)
4.2	Жамбыл облысы – 3 Қарағанды облысы – 3 Қостанай облысы - 4	Қазақ тілі – 4 Орыс тілі - 6



Сурет 2.19. «4.2 Өзін-өзі дамыту сапасын басқару және көшбасшылыққа ұмтылу» критерийі бойынша нәтижелер (білім деңгейлері, педагогтердің біліктілігі)

Қорытындылар:

Біріншіден, зерттеу нәтижелері көрсеткендей, жалпы алғанда, педагогтердің кәсіби дамуы үшін келесі құзыреттерді қалыптастыруға ерекше назар аудару керек:

1) Кәсіби құндылықтар:

– 1.2.3 Оқу және тәрбие процесінде қазақ мәдениеті мен тілінің, Қазақстан халқының басқа да мәдениеттері мен тілдерінің байлығын біріктіреді;

– 1.2.4 Академиялық адалдық және сыбайлас жемқорлыққа нөлдік төзбеушілік қағидаттарын сақтайды;

– 1.4.2 Білім алушылар/тәрбиеленушілердің академиялық жетістігі мен тәрбиесі үшін жауапкершілік алады;

– 1.5.2 Білім алушылар/тәрбиеленушілерді оқыту мен тәрбиелеудегі тәуекелдерді басқарады.

2) Кәсіби білім:

– 2.1 Білім беру, оқыту мен тәрбие процесінде білім алушылар/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін білу және пайдалану;

– 2.2 Пәнді, оны оқыту әдістемесін және білім алушылар/тәрбиеленушілерді бағалау құралдарын білу.

3) Білім беру/ оқыту және тәрбиелеу практикасы:

– 3.5 Білім беру және тәрбие процесіндегі ынтымақтастық.

4) Кәсіби даму:

– 4.1 Өз тәжірибесі мен әріптестердің тәжірибесіне рефлексия;

– 4.2 Өзін-өзі дамыту сапасын басқару және көшбасшылыққа ұмтылу.

Екіншіден, білім беру деңгейлері бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасу деңгейі бойынша ең төмен көрсеткіш МДБ педагогтерінде анықталды:

– «2.1 Білім беру, оқыту мен тәрбие процесінде білім алушылар/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін білу және пайдалану» критерийі бойынша;

– «4.1 Өз тәжірибесі мен әріптестердің тәжірибесіне рефлексия» критерийі бойынша;

– «4.2 Өзін-өзі дамыту сапасын басқару және көшбасшылыққа ұмтылу» - критерийі бойынша.

ЖББ педагогтері «3.3 Білім беру және тәрбие процесін іске асыру» критерийі бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасу көрсеткіштерінің төмендігін көрсетеді.

ТжКОБ педагогтері «1.4 Жауапкершілік» критерийі бойынша кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасу көрсеткіштерінің төмендігін көрсетеді.

Үшіншіден, педагогтердің кәсіби құзыреттілігінің 14 критерийі бойынша жоғары және төмен көрсеткіштерді талдау педагогтерде төмен көрсеткіш басым екенін көрсетті:

– МДБ (14 критерийдің 8-і бойынша, 57,1%);

– «Педагог-модератор» біліктілік санатының иелері (14 критерийдің 11-і бойынша, 78,5%);

– қазақ тілінде білім алатын/оқытатын оқытушылар құрамы (14 критерийдің 10-ы бойынша, 71,4%);

– Жамбыл облысында тұратындардың үлесі (14 критерийдің 8-і бойынша, 57,1%).

Педагогтерде кәсіби құзыреттіліктің қалыптасуының *жоғары көрсеткіші* анықталды:

– МДБ (14 критерийдің 9-ы бойынша, 64,2%);

– «Педагог-зерттеуші» біліктілік санатының білімі (14 критерийдің 8-і бойынша, 57,1%);

– орыс тілінде білім алатын/оқытатын (14 критерийдің 13-і бойынша, 92,8%);

– Қостанай облысында тұратындардың үлесі (14 критерийдің 8-і бойынша, 57,1%).

Педагогтердің кәсіби дамуын іске асыру тетіктерінің толық сипаттамасы келесі тарауда (3 тарауда) берілген.

3 бөлім. БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНДА ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫ БОЙЫНША ӘДІСТЕМЕЛІК ҰСЫНЫМДАР

Білім беру ұйымдарында педагогтердің кәсіби дамуын басқару мынадай тетіктерді іске асыруға негізделген:

- Жалпы құндылықтар
- Стратегия
- Құрылымы
- Жүйе
- Педагогтер
- Дағдылар
- Басқарма

I. Жалпы құндылықтар

Ағымдағы жағдайды бағалау нәтижелері білім беру ұйымының жалпы құндылықтарын қалыптастыруға тікелей әсер етеді. Педагогтердің кәсіби дамуы бойынша ағымдағы жағдайды бағалау зерттеу нәтижелерін сапалы және/немесе сандық талдаудан басқа қолданыстағы нормативтік құқықтық базаны талдауды қамтиды. Сондықтан, McKinsey 7s өзгерістер моделіне сәйкес педагогтердің кәсіби дамуы бойынша білім беру ұйымының жалпы құндылықтары Қазақстан Республикасының мектепке дейінгі, орта, техникалық және кәсіптік білім беруді дамытудың 2023–2029 жылдарға арналған тұжырымдамасының 3-тарауының (бұдан әрі - даму Тұжырымдамасы) [4], сондай-ақ Қазақстан Республикасында жоғары білім мен ғылымды дамытудың 2-тарауының нормаларына негізделген 2023-2029 жылдарға арналған [56].

Даму Тұжырымдамасының 3-тарауында жалпымектептік тәсіл («Whole school approach») негізінде мектеп ұжымдарын кәсіби дамыту практикасын енгізуге көп көңіл бөлінетіні көрсетілген. Бұл тәсіл білім беру ұйымын жүйелі басқару тұрғысынан білім беру сапасын арттыруға бағытталған. Жалпымектептік тәсіл, егер мектептерде жүйелі негізде мектеп қоғамдастығының қажеттіліктері анықталып, қанағаттандырылса, сондай-ақ педагогтердің білім беруді ұйымдастыруды жетілдірудің үздіксіз, циклдік процестеріне қатысуы қамтамасыз етілсе, білім беру сапасын арттыру тиімді болады деп болжайды.

Жалпымектептік тәсіл («Whole school approach») жоспарлау мен өзін-өзі бағалауды белсенді қолданатын мектептер академиялық еркіндік пен танудың жаңа деңгейіне шығуды қамтамасыз етеді. Бұл тәсілде ынтымақтастық, сондай-ақ әртүрлі типтегі мектептер, педагогикалық колледждер және жоғары оқу орындарымен кәсіби желілер мен қауымдастықтардағы ынтымақтастық маңызды рөл атқарады.

Жалпы мектептік тәсіл («Whole school approach») үш аспектіні қамтиды:

- Білім беру ұйымдарының үлкен икемділігі/дербестігі-мектепті басқару тетіктеріндегі икемділік, оқыту практикасы мен анық және ашық

есептілікпен ұштастыра отырып, оқу бағдарламасын (эксперименттік тәсіл үшін кеңейтілген мүмкіндіктермен) енгізу;

– Білім беру ұйымдарының басшыларын іріктеу, қолдау және оқыту - басшылар «жалпымектептік тәсілдерді» әзірлеу және енгізуде, атап айтқанда, көшбасшылықтың неғұрлым бөлінген стилін қабылдау және ынтымақтастық үшін кеңістік құру арқылы маңызды рөл атқарады.

Бөлінген көшбасшылық – білім беру ұйымдарының басшылары педагогтерді жетекші рөлді таңдауға, жауапкершілік пен бастаманы көрсетуге, топтық жұмысқа қатысуға, пәнаралық және барлық стейкхолдерлермен кәсіби ынтымақтастыққа ынталандыруы керек. Көшбасшылықтың бөлінген моделін енгізу білім алушылар мен олардың ата-аналарының мектеп өміріне, білім беру ұйымы шеңберінде шешім қабылдаудың ресми және бейресми процестеріне қатысуын көздейді.

II. Стратегия

Ағымдағы жағдайды бағалау нәтижесінде алынған мәліметтер негізінде педагогтердің кәсіби дамуы бойынша білім беру ұйымының жалпы мақсаттары мен міндеттерін қамтитын стратегия әзірленеді.

Зерттеу нәтижелерінің мысалын қолдана отырып, білім беру ұйымында мақсат қою мысалын қарастырайық.

Мақсаты - сапалы білім беру мен тұрақты дамуды қамтамасыз ету мақсатында педагогтің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру.

Міндеттері:

1. Педагогтерде **кәсіби құндылықтарды** қалыптастыру «1.2.3 Оқу және тәрбие процесінде қазақ мәдениеті мен тілінің, Қазақстан халқының басқа да мәдениеттері мен тілдерінің байлығын біріктіреді», «1.2.4 Академиялық адалдық және сыбайлас жемқорлыққа нөлдік төзбеушілік қағидаттарын сақтайды», «1.4.2 Білім алушылар/тәрбиеленушілердің академиялық жетістігі мен тәрбиесі үшін жауапкершілік алады», «1.5.2 Білім алушылар/тәрбиеленушілерді оқыту мен тәрбиелеудегі тәуекелдерді басқарады»;

2. Педагогтерде кәсіби білімді қалыптастыру («2.1 Білім беру, оқыту және тәрбие процесінде білім алушылар/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін білу және пайдалану», «2.2 Пәнді, оны оқыту әдістемесін және білім алушылар/тәрбиеленушілерді бағалау құралдарын білу»);

3. Педагогтердің білім беру/оқыту және тәрбиелеу практикасын дамыту («3.5 Білім беру және тәрбие процесіндегі ынтымақтастық»);

4. Педагогтердің кәсіби дамуына ықпал жасау («4.1 Өз тәжірибесі мен әріптестердің тәжірибесіне рефлексия», «4.2 Өзін-өзі дамыту сапасын басқару және көшбасшылыққа ұмтылу»).

Қол жетімділік көрсеткішіне (минималды талаптар) - мысал:

– Әдістемелік орталықтар / кабинеттер, педагогикалық колледждер және жоғары оқу орындарымен ынтымақтастықта педагогтерді кәсіби дамытудың жыл сайынғы жоспарын әзірлеу, оны іске асыру, нәтижелерге мониторинг жүргізу және келесі жылға басымдықтарды анықтау;

– Мектеп ішінде жарты жылда 1 рет оқу іс-шараларын ұйымдастыру, оның ішінде әдістемелік орталықтар/кабинеттер, педагогикалық колледждер және жоғары оқу орындарымен ынтымақтастықта, жарты жылдан кейін педагогтердің педагогикалық практикасы жетілдіріліп, олардан оң пікірлер алынады;

– Педагогтердің индикаторларды қалыптастыру деңгейі төмен басымдыққа қатысуы, жарты жылда 1 рет тиісті бағыттар бойынша формальды емес және бейресми білім берудің оқыту іс-шараларына қатысуы және алған тәжірибелерімен алмасу бойынша іс-шараларды ұйымдастыруы және өткізуі;

– Педагогтердің кәсіби құзыреттіліктерінің қалыптасу индикаторларының әрқайсысы бойынша жылдық өсімнің орташа деңгейіне ең аз дегенде 5-10% жету.

Педагогтердің кәсіби даму стратегиясын анықтау үшін педагогтің кәсіби портретінің бір біліктілік деңгейінен екіншісіне ауысуының айрықша белгілерін түсіну маңызды (3.1-сурет).



Сурет 3.1. Біліктілік санаттарына сәйкес педагогтің білім беру нәтижелері

Ауысу педагогтің қолда бар құзыреттілік деңгейін арттыру қағидаты бойынша жүзеге асырылады. Сонымен, егер педагог үшін өзін-өзі меңгеру қабілеті, кәсіби педагогикалық этика нормаларына сәйкес жұмысты жүзеге асыру, сондай-ақ жеткілікті құзыреттілік пен кәсібиліктің болуы қажет болса, онда «Педагог-модератор» біліктілік деңгейі оқу бағдарламасы шеңберінде білім мен практиканы тереңдетумен ерекшеленеді. Сонымен қатар, педагогтің білімі мен тәжірибесін тереңдету жақсартудың 6 саласымен байланысты:

1. *Функционалдық сауаттылықты бағалау.* Оқудағы олқылықтарды диагностикалау және жою үшін білім алушылардың білім беру нәтижелерін бағалау құралдарын мақсатты түрде әзірлеу және пайдалану.

2. *Сұраныстарға негізделген оқыту.* Білім алушыларға мәселелерді еркін баяндау және күрделі мәселелерді шешу үшін дәлелдемелерді пайдалануға мүмкіндік беру.

3. *Сараланған оқыту.* Әртүрлі қызығушылықтары мен қажеттіліктері бар білім алушылардың әлеуетін толық ашу үшін оқу стратегияларын бейімдеу.

4. *Ерекше білім беру қажеттіліктері бар білім алушыларды қолдау.* Ерекше білім беру қажеттіліктері бар білім алушыларды қолдаудың тиімді стратегияларын енгізу.

5. *Білім алушылардың жеке жағдайы.* Білім алушылардың мінез-құлқын, әлеуметтік және эмоционалдық дағдыларын қалыптастыру және олардың психикалық денсаулығын сақтау.

Педагог-тағылымдамашының педагог-шеберге өсуі екі параллель бағыт бойынша жүзеге асырылатынын атап өткен жөн: оқытатын әдіскер, оқытатын зерттеуші (3.2-сурет).



Сурет 3.2. Педагогтің кәсіби «көтерілу» моделі

Педагогтердің жеке қабілеттері мен қалауларына байланысты педагогтердің кәсіби қабілеттері 3 бағыт бойынша жіктеледі: педагог-практик, педагог-әдіскер, педагог-зерттеуші. Осыған байланысты педагог-шебер – бұл барлық 3 білім беру бағыттарының кәсіби қабілеттерін біріктіретін педагог кәсібилігінің жоғары деңгейі екенін атап өткен жөн.

Стратегияны әзірлеу кезінде педагогтердің кәсіби даму стратегиясын іске асырудың тетіктері мен құралдарының өзара байланысын көру маңызды (3.3-сурет).

Стратегияны әзірлеу кезінде SWOT-талдау мен стратегиялық карталарды қолданған жөн.

SWOT-талдау педагогтердің кәсіби дамуының қолда бар және болжанатын күшті және әлсіз жақтарын, сыртқы ортаның олардың кәсіби

дамуына әсерін анықтауға, сондай-ақ сыртқы және ішкі өзара іс-қимыл мен қазіргі заманғы сын-қатерлерге қарсы тұру үшін күшті жақтарын қалай пайдалануға болатынын анықтауға мүмкіндік береді.



Сурет 3.3. Педагогтердің кәсіби дамуының тетіктері мен құралдарының өзара байланысының сызбасы

SWOT-талдауын дайындау кезінде «күшті және әлсіз жақтар» бөлімдері әдетте ішкі, ал «мүмкіндіктер мен қауіптер» бөлімдері сыртқы және ішкі болуы мүмкін екенін ескеруді ұсынамыз. Талдауды күшті жақтардан бастау ұсынылады. Бұл жағдайда нақты аспектілерді қарастыру керек, мысалы, білім беру және оқыту және т. б.

Стратегиялық карталар - бұл педагогтердің кәсіби даму процесін басқарудың әр деңгейіндегі стратегия мен стратегиялық мақсаттарының графикалық бейнесі. Стратегиялық карталар стратегияның іске асырылуын бақылауды және стратегиялық мақсаттарды уақтылы түзетуді жүзеге асыру үшін қолданылады.

Қазақстанда педагогтердің кәсіби дамуының стратегиялық картасын әзірлеудің үлгісін ұсынамыз, мұнда ПҮҚД - педагогтардың үздіксіз кәсіби дамуын білдіреді (3.4-сурет).

Бизнес-процестерге негізделген стратегиялық карталарды әзірлеу үлгісі сілтеме бойынша берілген <https://ru.webbsc.com/s/shablon-strategicheskoi-karty#kpi/%7B761B8D8D-0F64-4CDB-A955-C2B93FE661DA%7D>, сондай-ақ стратегиялық карталарды әзірлеу туралы ақпараттық материал сілтеме бойынша ұсынылған <https://bscdesigner.com/ru/karty-strategii.htm>.

III. Құрылымы



Сурет 3.4. Педагогтердің кәсіби дамуының стратегиялық картасы

Педагогтердің тиімді кәсіби дамуы үшін осы процесті жоспарлау, әдістемелік қамтамасыз ету және бақылау өкілеттіктерін бөлу қажет.

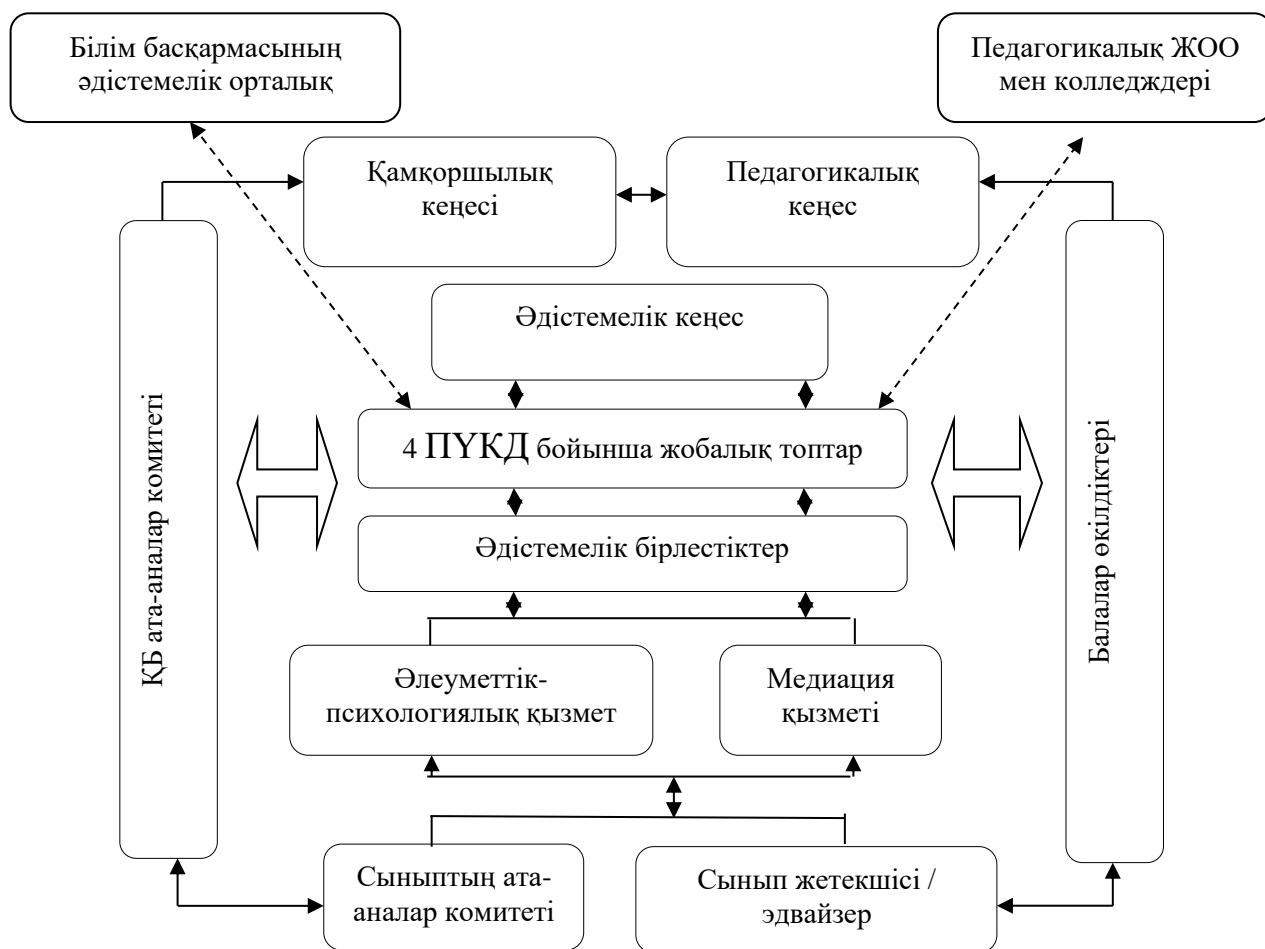
Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының циклдік процесінің (ПҮҚД) кезеңдеріне сәйкес әдістемелік кеңестің құрылымына мынадай жобалау топтарын қосу ұсынылады:

- 1) педагогтердің кәсіби дамуын стратегиялық жоспарлау және жобалау бойынша;
- 2) педагогтердің кәсіби дамуын әдістемелік сүйемелдеу бойынша;
- 3) педагогтердің кәсіби дамуын әлеуметтік-психологиялық сүйемелдеу бойынша;
- 4) стратегияны іске асыру және педагогтердің кәсіби өсуі мониторингі бойынша.

Білім беру ұйымдарында педагогтердің кәсіби даму процесін тиімді іске асыру үшін құрылымдық бөлімшелердің өзара іс-қимыл моделі әзірленді (3.5-сурет).

Педагогтердің кәсіби дамуын стратегиялық жоспарлау және жобалау жөніндегі жобалау тобы (бұдан әрі –СЖЖЖТ) стратегиялық жоспарлауды іске асыру және педагогтердің кәсіби өсуін мониторингтеу жөніндегі жобалау тобы бойынша алынған мониторинг нәтижелері негізінде қажет болған жағдайда педагогтердің кәсіби даму стратегиясына түзетулер енгізеді, сондай-

ақ педагогтердің кәсіби дамуын жыл сайынғы жалпымектептік жоспарлауын жүзеге асырады.



3.5-сурет. Құрылымдық бөлімшелердің өзара әрекеттесу моделі

Педагогтердің кәсіби дамуын әдістемелік сүйемелдеу жөніндегі жобалау тобы (бұдан әрі - ӘҚЖТ) педагогтердің, оның ішінде қажетті ресурстарды әзірлеу мәселелерін шешетін әдістемелік бірлестіктердің өкілдерінің, білім беру ұйымдары жағдайында педагогтердің кәсіби оқыту процесін оңтайландыратын құралдарды іздеу арқылы санын қамтуы тиіс.

Педагогтердің кәсіби дамуын әлеуметтік-психологиялық сүйемелдеу жөніндегі жобалау тобы (бұдан әрі - ӘПЖТ) педагогтердің қажеттіліктері мен оқыту мотивтерін анықтау мәселелерімен айналысады.

Стратегияның іске асырылуын және педагогтердің кәсіби өсуін мониторингтеу жөніндегі жобалау тобы (бұдан әрі - КМЖТ) ағымдағы жағдайға талдау жүргізеді және келесі оқу жылына педагогтердің кәсіби дамуын жоспарлау үшін ұсынымдар әзірлейді.

! Жобалық топтарға қызметі әлеуметтік және/немесе педагогтердің мінез - құлқындағы «сапалық» өзгерістерге әкеп соқтыратын өзгерістердің таңдалған педагог-агенттері қатысады. Жобалық топтың құрамына педагогикалық колледждер мен жоғары оқу орындарының педагог-зерттеушілері кіруі маңызды. Сондай-ақ, жобалау топтары өңірлік әдістемелік орталықтармен тығыз ынтымақтастықта жұмыс істеуі тиіс.

Білім беру ұйымының құрылымдық бөлімшелерінің балалар өкілдігі ретінде өзара іс-қимыл моделінде ұсынылған білім алушылар қауымдастығы, сондай-ақ ата-аналар қауымдастығы педагогтердің кәсіби даму процесін түзетуге үлкен әсер етеді.

IV. Жүйелер

Педагогтердің кәсіби даму процесін басқаруды оңтайландыру үшін кайзен құралдарын пайдалану ұсынылады.

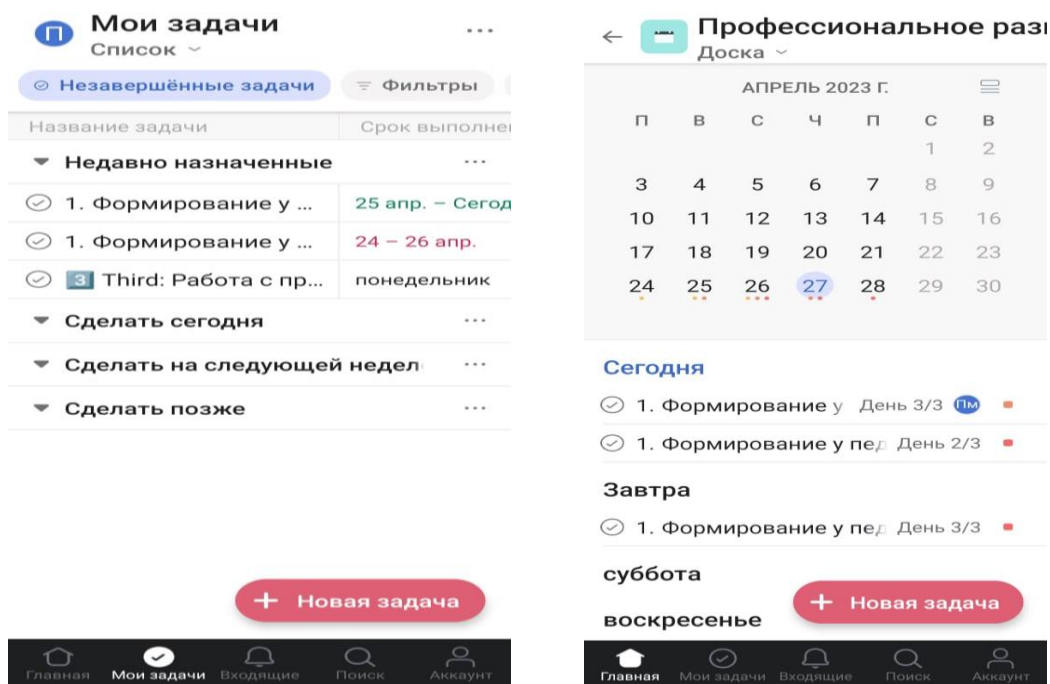
Қайзен-құралдарын қолдануды Алматы университетінің менеджменті зерттеушілері Орал қаласының физика-математика бағытындағы Назарбаев Зияткерлік мектебінің мысалында [57]. Зерттеушілер кайзен-құралдарын қолданған кезде жобаның: сызықтық, сәулелік немесе бұталы сипатын анықтау қажет екенін атап көрсетеді. Сызықтық жоба іс-шаралары бірінен соң бірі дәйекті түрде жүзеге асырылады деп болжайды; шоқ немесе бұта ортақ мақсатты көздейді, бірақ бір-бірінен тәуелсіз жүзеге асырылады және гетерогенді тұжырымдамаға ие болады.

Мысалы, «педагогтердің кәсіби дамуы» жобасы іс-шаралардың бір мақсаттылығын көздейді және іске асырудың сәулелік сипатына ие бола отырып, бір-біріне тәуелсіз жүзеге асырылады деп болжайды. Оны жоспарлау үшін Алматы Менеджмент Университетінің зерттеушілері Канбан тақтасы, Расі матрицасы, Эйзенхауэр матрицасы сияқты кайзен құралдарын сынап көрді.

Канбан тақтасы - жұмыс процесі мен оның тиімділігін визуализациялауға арналған жобаны басқару құралы. Канбан тақтасында көптеген мобильді қосымшалар бар, олардың бірі Asana <https://asana.com/ru/download>. осы қосымшаны ұялы телефонда да, компьютерде де қолдана отырып, жобаның барлық қатысушылары процестің қай сатысында екенін және орындаушылар ретінде қай кезеңде екенін көре алады (3.6-сурет).

Asana-дағы кез-келген жобаны тапсырмалар тізімі немесе канбан тақтасы ретінде көруге болады. Канбан тақтасы жоба бойынша жұмысты ұйымдастыруға мүмкіндік береді, өйткені қызметкерлер тапсырмаларды олардың орындалу басымдығына сәйкес көре алады. Asana қосымшасындағы тапсырмалар командалық жұмыс процесін оңтайландырудың негізгі элементі болып табылады. Тапсырмаларға сипаттама қосуға, оларды басымдыққа

коюға, оларға файлдарды тіркеуге, сондай-ақ орындалу мерзімдерін, орындаушыларды тағайындауға және тегтерді қосуға болады.



Сурет 3.6. Asana қосымшасының интерфейсі

RACI матрицасы - бұл командалық жұмыста оның рөлі мен міндеттерін бақылауға ықпал ететін басқару құралы. RACI аббревиатурасы мынаны білдіреді:

R - тапсырманы орындаушы, тапсырманы орындауға жауапты;

A - жауапты, тапсырманы орындау үшін стратегиялық жоспарлауға жауапты;

C - жоба туралы ақпарат беретін, тапсырманы орындау барысында кеңес беретін кеңесші;

I - информатор, тапсырманың орындалу барысы туралы хабарлауға немесе тапсырманы ақпараттық қамтамасыз етуге немесе тапсырманы техникалық ресімдеуге жауапты.

Мысалы, білім беру ұйымдары Asana қосымшасымен жұмыс істеу бойынша оқыту семинарын өткізуі қажет. Өкілеттіктерді бөлу келесідей болуы мүмкін (3.1-кесте).

Кесте 3.1. Оқыту семинарын жоспарлауда RACI матрицасын Қолдану мысалы

	СЖЖЖТ өкілі және тартылған педагогтер	ӘҚЖТ өкілі	ӘПЖТ өкілі және тартылған педагогтер	КМЖТ өкілі және тартылған педагогтер
--	---------------------------------------	------------	--------------------------------------	--------------------------------------

		және тартылған педагогтер		
Семинар бағдарламасы	R	C	I	A
Оқыту материалдарын әзірлеу	A	R	C	I
Семинар спикері	C	R	A	I
Семинар спикері	I	C	A	R

Эйзенхауэр матрицасы - уақытты басқару әдісі немесе шұғыл/маңызды есептер матрицасы. Тапсырмалардың жеделдігі мен маңыздылығына сәйкес басымдық беруге және шешім қабылдауға көмектеседі. Бұл ретте форс-мажорлық мән-жайлар туындаған жағдайда шұғыл және маңызды емес тапсырмаларды беруге болады. Эйзенхауэр матрицасы төрт шаршыдан тұрады: шұғыл/маңызды, шұғыл емес/маңызды, шұғыл/маңызды емес және шұғыл емес/маңызды емес (3.7-сурет).

		тез	тез емес
маңызды		жасау	жоспарлау
маңызды емес		өкілдік беру	жою

Сурет 3.7. Эйзенхауэр матрицасы

Эйзенхауэр матрицасын толтыру кезінде форс-мажор жағдайында пайдалану үшін жоғарғы квадратты бос қалдырған жөн. Ағылшын тіліндегі грамматиканы патенттеуге арналған үлгі сілтемелер <https://chimpceo.notion.site/chimpceo/Eisenhower-Notion-3784cca6489844abbf6297914eb01682>.

V. Педагогтер

Педагогтердің өзгерістерге қызығушылық танытуы үшін не істеу керек?

Педагогтердің тиімді кәсіби дамуының маңызды шарттарының бірі - педагогтердің мотивациясын ынталандыру.

Оған ішкі және сыртқы мотивация бар. Ішкі мотивация педагогтің мінез-құлқына жасайды, ол басқарылатын және материалдық деректерді алу, тану немесе тану үшін немесе жазаны таңдау үшін қолданылады [58].

Ішкі мотивация - бұл педагогтің сыртқы реттелмеген мінез-құлқы.

Педагогтің сыртқы мотивациясы туралы мәселені зерттей отырып, мотивациялық тенденциялар туралы теорияны бөліп көрсету маңызды. Бұл теорияның негізін қалаушылар - американдық ғалымдар Д. Макклелланд, Д.Аткинсон және неміс ғалымы Х. Хекхаузен [59]. Сонымен, табысқа жетуге деген айқын ұмтылысы бар адамдар мұндай мотивациясы төмен немесе дамымаған адамдарға қарағанда өмірде әлдеқайда көп нәрсеге қол жеткізеді.

Мотивациялық тенденциялардың 2 түрі бар:

- жетістікке ұмтылу (жетістік мотиві);
- сәтсіздікке жол бермеу ниеті (аулақ болу мотиві).

Жетістікке деген ұмтылысты сақтау үшін қоршаған орта маңызды. Шұғыл шешуді қажет ететін міндет – «Мен аламын, қалаймын» квадратына «өту», яғни өнімді қызмет үшін артықшылықтарды шақыру [60] (сурет. 3.8).



Сурет 3.8. Херси мен Бланчардтың тәрбиешілерге қатысты ситуациялық моделі

Педагогтерді ынталандырудың келесі түрлері бар:

Материалдық:

- *Қолма-қол ақша:* жалақы, сыйлықақылар, материалдық ынталандыру-қосымша төлемдер және т. б.;
- *Ақшалай емес:* кәсіподақ бағыты бойынша санаторий-курорттық емдеу және т. б.

Материалдық емес:

- *Әлеуметтік қызмет:* педагог мамандығының беделі, әлеуметтік өсу мүмкіндігі;
- *Моральдық:* достары мен туыстарының, әріптестерінің құрметі, марапаттары;
- *Шығармашылық:* өзін-өзі жетілдіру және өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндігі [61].

Білім беру ұйымдары педагогтерінің кәсіби дамуына мотивация педагогтердің бір-бірімен, сондай-ақ білім алушылар/тәрбиеленушілердің өзара іс-қимылы сәтті ұйымдастырылған жағдайда айтарлықтай артады. Бұл ретте білім беру үдерісі субъектілерінің бірлескен қызметке белсенді қатысу дәрежесі, яғни педагогикалық ұжымның топтық жұмысы маңызды болып табылады. Білім беру ұйымында 3.9-суретте көрсетілген деңгейлер бойынша педагогтердің өзара іс-қимылын ұйымдастыру мәселесіне назар аудару қажет.



Сурет 3.9. Педагогтердің өзара әрекеттесу деңгейлері

Бұл ретте әдістемелік бірлестіктер, педагогикалық/шығармашылық зертханалар, жобалау/проблемалық топтар және т. б. шеңберінде педагогтердің бірлескен жұмысы арқылы тәлімгерліктен әріптестікке көшуді жүзеге асыру маңызды.

«Серіктестік» және «ынтымақтастық» ұғымдарын ажырату қажет. «Серіктестік» деп біз өзара міндеттер және жалпы стратегиялық мақсаттың жеке мақсаттардан басымдығымен ерекшеленетін тығыз іскерлік қатынастарды түсінеміз. «Ынтымақтастық» өз кезегінде, міндеттердің салыстырмалы түрде аз көлемімен іскерлік қатынастар шеңберіндегі педагогтердің жеке басының еркіндігінің үлкен дәрежесін болжайды. Басқаша айтқанда, ынтымақтастық - бұл екі бір деңгейдегі педагогтердің бірлескен қызметі, өзара тиімді, бірақ әр нәтижеге жеке қол жеткізу үшін кәсіби құзыреттілікті дамыту.

Педагогтердің кәсіби даму мақсатына жету бірінші тараудың 1.4-суретінде көрсетілген әртүрлі білім беру түрлері арқылы жүзеге асырылады.

Кәсіби даму кезеңдері

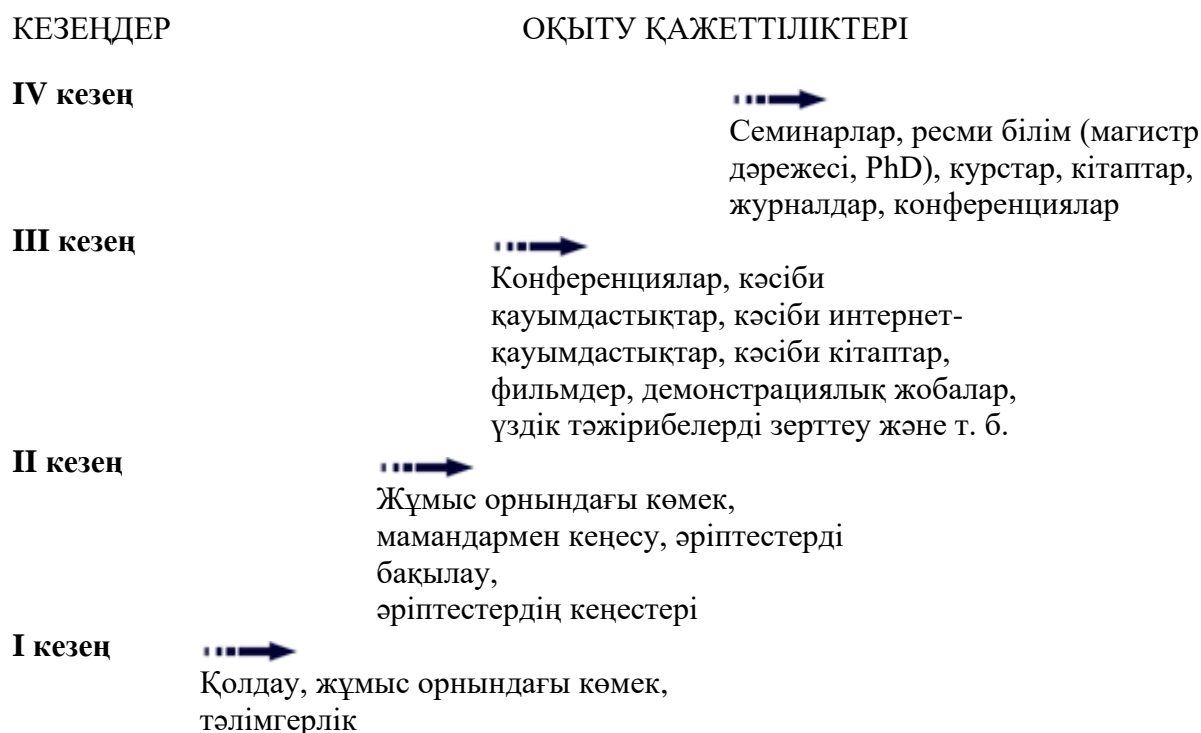
Шетелдік әдебиеттерде «даму» термині педагогтің кәсіби ойлауы мен мінез-құлқы белгілі бір ретпен қалыптасып, қойылған міндеттерге және қоршаған ортаға бейімделе бастағанын білдіру үшін қолданылады. Сондықтан педагогтердің дәйекті даму кезеңдері бар екенін түсіну маңызды [62].

1972 жылы Катц [62] педагогтердің дамуының төрт кезеңін тұжырымдады: бастапқы кезең, шоғырландыру, жаңарту кезеңі және соңғы кезең.

Губерман тәрбиешінің мансабының өмірлік циклінің моделін ұсынды, ол 4 кезеңнен тұрады [63]. Бірінші кезеңде бастаушы педагог тәжірибелі

әріптестерімен педагогикалық тәжірибені талқылайды. Екінші кезеңде (тұрақты) педагог педагогикалық практиканы кеңейтеді. Келесі кезең - педагогтердің ынтымақтастығымен сипатталатын әртараптандыру кезеңі. Қорытынды кезеңнің ерекшелігі - педагогтер кейбір «шамадан тыс қолданылатын педагогикалық технологияларды» жандандыра алады.

Кәсіби өсудің барлық кезеңдеріндегі кәсіби даму жөніндегі іс-шаралар 3.10-суретте көрсетілген.



Сурет 3.10. Педагогтерді оқытудың даму кезеңдері және қажеттіліктері

VI. Дағдылар

Кәсіби дамудың алға қойған мақсаттарына қол жеткізу үшін педагогтердің *зерттеу құзыреттерін*, сондай-ақ білім беру ұйымдарының педагогтері арасында зерттеу нәтижелері бойынша екінші тарауда ұсынылған келесі құзыреттерді дамыту маңызды:

1. Кәсіби құндылықтар:

«1.2.3 Оқу және тәрбие процесінде қазақ мәдениеті мен тілінің, Қазақстан халқының басқа да мәдениеттері мен тілдерінің байлығын біріктіреді»;

«1.2.4 Академиялық адалдық және сыбайлас жемқорлыққа нөлдік төзбеушілік қағидаттарын сақтайды»;

«1.4.2 Білім алушылар/тәрбиеленушілердің академиялық жетістігі мен тәрбиесі үшін жауапкершілік алады»;

«1.5.2 Білім алушылар/тәрбиеленушілерді оқыту мен тәрбиелеудегі тәуекелдерді басқарады»;

2. Кәсіби білім:

«2.1 Білім беру, оқыту мен тәрбие процесінде білім алушылар/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін білу және пайдалану»;

«2.2 Пәнді, оны оқыту әдістемесін және білім алушылар/тәрбиеленушілерді бағалау құралдарын білу»;

3. *Педагогтерге білім беру/оқыту және тәрбиелеу практикасы:*

«3.5 Білім беру және тәрбие процесіндегі ынтымақтастық»;

4. *Педагогтердің кәсіби дамуы:*

«4.1 Өз тәжірибесі мен әріптестердің тәжірибесіне рефлексия»;

«4.2 Өзін-өзі дамыту сапасын басқару және көшбасшылыққа ұмтылу».

Педагогтердің тиімді кәсіби дамуы үшін оларға қолдау көрсету маңызды.

VII. Басқару

Педагогтердің кәсіби дамуын басқару процесінің екі бағыты бар:

1) педагогтердің жалпы мектептік дамуын басқару;

2) педагогтің жеке дамуын басқару.

Педагогтердің жалпы мектептегі кәсіби дамуын басқару келесі тиімді факторларды ескеруі керек:

1. Мазмұнға назар аудару.

2. Белсенді оқыту стратегияларын қолдану.

3. Педагогтерді ынтымақтастыққа тарту.

4. Модельді және/немесе процесті модельдеуді қолдану.

5. Коучинг пен сараптамалық қолдауды қамтамасыз ету.

6. Кері байланыс және қайталау мүмкіндіктерінің болуы.

7. Тұрақты ұзақтығы [64].

Осылайша, педагогтердің кәсіби дамуын стратегиялық жоспарлау және жобалау жөніндегі жобалау тобы барлық педагогикалық ұжыммен негізделген ережелерді талқылау және келісу кезінде стратегия әзірлейді. Бастапқы күйді талдағаннан кейін және «бізде не бар?» **шолу құралын** пайдалану ұсынылады (3.11-сурет).

Неге ұмтылуымыз керек?

Ол үшін не істеу керек?

Одан қандай тиімділі аламыз?



3.11-сурет Визуалды қабылдауға арналған шолу құралы

Бұл құрал «болашақ суреті» туралы жалпымектептік көзқарасты құру үшін пайдалы. Ол үшін плакаттардағы топтық жұмыстағы педагогтер 3 сұраққа жауап беруі керек:

- ✓ Егер оқыту белсенді және тиімді болса, педагогтер не ОЙЛАЙДЫ?
- ✓ Егер оқыту белсенді және тиімді болса, педагогтер не СЕЗІНЕДІ?
- ✓ Егер оқыту белсенді және тиімді болса, педагогтер НЕ ІСТЕЙДІ және НЕ АЙТАДЫ?

Бұдан әрі бұл сұрақтарды білім алушыларға қатысты педагогтерге қою қажет:

✓ Егер педагогтерді оқыту белсенді және тиімді болса, БІЛІМ АЛУШЫЛАР не ойлайды?

✓ Егер педагогтерді оқыту белсенді және тиімді болса, БІЛІМ АЛУШЫЛАР не сезінеді?

✓ Егер педагогтерді оқыту белсенді және тиімді болса, білім алушылар не істейді және не айтады?

Барлық топтар жұмысты аяқтаған кезде, барлық сұрақтарға жауаптарды қорытындылау керек, сонда білім беру ұйымының педагогикалық ұжымы педагог пен білім алушының көзқарасы бойынша болашақтың егжей-тегжейлі бейнесіне ие болады. Сондай-ақ шолу құралын пайдалану педагогикалық ұжымның үздіксіз кәсіби дамуға ынталандыруын қалыптастыруға ықпал етеді.

Шолу құралын жобалау топтарында және педагогтермен талқылауда қолдану SWOT-талдауын жасауға мүмкіндік береді.

Келесі кезеңде педагогтердің кәсіби дамуын стратегиялық жоспарлау және жобалау жөніндегі Жобалау тобы **басымдықтарды белгілеу матрицасын** әзірлейді, оның негізінде педагогтердің кәсіби дамуының жалпы жыл сайынғы жоспары әзірленетін болады. Осы құжаттарды әзірлеу кезінде басқа топ мүшелерінің қатысуына жол беріледі.

Басымдық белгілеу матрицасы

Матрицаны 3 бағыт бойынша әзірлеу қажет:

1) оқуға әсері;

2) қажеттілік;


3) іске асырудың мүмкіндігі немесе қарапайымдылығы

3-тараудың II «Стратегия» бөлімінде ұсынылған білім беру ұйымдарындағы педагогтердің кәсіби даму міндеттерінің мысалында ұсынылған бағыттардың әр қайсысын қарастырамыз.

Оқуға әсері. Мақсатқа жету жөніндегі іс-шараларды қоса алғанда, педагогтердің кәсіби дамуының жыл сайынғы жоспарын қалыптастыру кезінде бағалауды 1-ден 4-ке дейінгі баллмен жүзеге асыру ұсынылады, мұнда 1-төмен әсері, 4-жоғары әсері.

Мысалы, «Егер біз кәсіби құндылықты қалыптастыру үшін» деген сұрақ қоямыз «1.2.3 Оқу және тәрбие процесінде қазақ мәдениеті мен тілінің, Қазақстан халқының басқа да мәдениеттері мен тілдерінің байлығын біріктіреді» и семинар-практикум өткіземіз, бағалаңыз білім алушылардың білім беру нәтижелеріне әсері қандай болады деп бағалаймыз? Семинар-практикумның әсері жоғары (4 балл) деп бағаланады делік.

Қажеттілік. Бұдан әрі «1.2. Оқу және тәрбие процесінде қазақ мәдениеті мен тілінің, Қазақстан халқының басқа да мәдениеттері мен тілдерінің байлығын біріктіреді» кәсіби құндылығын қалыптастыру үшін осы семинар-практикумның қажеттілігін (немесе педагогтердің кәсіби даму мақсаттарына сәйкестігін) қарастырамыз. Педагогтердің «1.2.3 Оқу және тәрбие процесінде қазақ мәдениеті мен тілінің, Қазақстан халқының басқа да мәдениеттері мен тілдерінің байлығын біріктіреді?» кәсіби құндылығын қалыптастыру үшін семинар-практикумды ұйымдастыру және өткізу қаншалықты қажет/маңызды» деген сұрақ қоямыз. Тәжірибеге бағдарланған семинар педагогтердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруға ықпал ететінін білеміз, сондықтан оның өткізілуін әсерді күтудің жоғары деңгейі ретінде бағалаймыз (4 балл). Осылайша, біз бұл іс-шараны жоғарғы оң жақ бұрышта 4: 4 (3.12-сурет) түрінде өткіземіз.

		1	2	3	4
Жоғары	4				
Оқуға әсері	3				
	2				
Төмен	1				

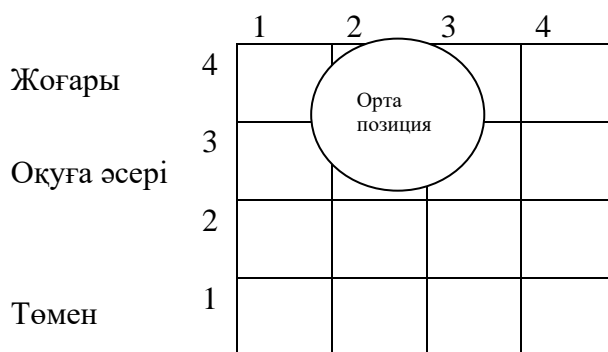
Қажеттілік, мақсаттарға сәйкестік

3.12-сурет. Басымдықты белгілеудің бірінші матрицасы

Біз екінші матрицаға көшеміз, семинар-практикумның қажеттілігі үлкен = 4 екенін білеміз. Әрі қарай, «іске асырудың мүмкіндігі немесе қарапайымдылығы» басымдығын қарастырамыз. «Барлық педагогтер үшін білім беру ұйымдарында семинар-практикум өткізу қаншалықты оңай болады?» деген сұрақ қоямыз. Біз бұл оңай емес екенін білеміз, өйткені педагогтердің кестесі әртүрлі. Бұл сенбі күні сабақтар/дәрістер болып, кестеге өзгерістер енгізілген жағдайда, сенбі күні болуы мүмкін. Алайда, аталған семинар-практикумды оқыту мен тәрбиелеу процесінде қазақ мәдениеті мен тілінің, Қазақстан халқының басқа да мәдениеттері мен тілдерінің байлығын интеграциялау мәселелерін шешуде оң тәжірибесі бар басқа білім беру ұйымдарының педагогтерін қоса алғанда, педагогтер ұйымдастырып, өткізе алады. Оған сәйкес, екінші матрица бойынша біз осы семинар-практикумның өткізілуін = 2 деп бағалаймыз (3.13-сурет).

Басымдықтарды белгілеу матрицасы педагогтердің, оның ішінде басқа да білім беру ұйымдарының оң тәжірибелерінің тәжірибесін тарта отырып, семинар-практикумды ұйымдастыру және өткізу оқыту мен тәрбиелеу процесінде қазақ мәдениеті мен тілінің, Қазақстан халқының басқа да мәдениеттері мен тілдерінің байлығын интеграциялау бойынша педагогтердің кәсіби құндылығын қалыптастыруға ықтимал оң әсер ететінін көрсетеді. Бұл

ретте осы іс-шараны өткізу үшін педагогтердің кестесінде «оқу сағаттарын» қарастыру үшін ұсынылады. Кәсіби құндылықты қалыптастыру үшін уақыт қажет екенін ескеру керек. Әсер ұзақ мерзімді перспективада айқын болады және осы мәселені шешу бойынша жұмысты тұрақты негізде жүзеге асыру керек.



Иске асыру қарапайымдылығы

3.13-сурет. Басымдықты белгілеудің екінші матрицасы

Педагогтердің жалпы мектептегі кәсіби дамуын басқару кезінде оқытудың қандай формалары мен әдістерін қолдану керектігін түсіну керек. Бұл ретте кәсіби даму мақсаты сипаттамалары 3.14-суретте көрсетілген оқыту стратегиясын (оқыту нысаны) айқындайды.

Кәсіби даму мақсаттары

	Білімді қалыптастыру	Білімді практикада іске асыру	Оқыту практикасын жетілдіру	Рефлексия және жылжыту
Стратегии, согласованные с целями профессионального развития	Оқыту курстары мен семинарлары; семинар-практикумдар	Оқу мазмұнын әзірлеу; Тәлімгерлік.	Оқу жоспарын іске асыру; Коучинг;	Оқу топтары; Топтық жұмыс;
	Пән аймағына ену;		Пәнаралық байланыстар және интеграция.	Зерттеу жүргізу (Action research);
	Зерттеуге ену.			Істерді талқылау.

3.14-сурет. Мақсаттарды кәсіби даму нысандарымен келістіру

Педагогтердің кәсіби даму жоспарын практикалық іске асыру.
Бағалау: сіз прогресті қаншалықты жиі талдайсыз?

Қалыптастырушы бағалау нәтижелерінің бастапқы жинағын жартыжылдықта 1 рет өткізу ұсынылады. Бағалау құралдары білім алушылардың білім жетістіктері, сыныптағы бақылаулар, педагогтердің сауалнамалары және т. б. болуы мүмкін.

Педагогтердің сауалнамасын әңгімелесу немесе сауалнама қағидаты бойынша Google-нысанда (оқыту іс-шараларын тізімдей отырып) құруға болады:

Оқытуға қатысушылардың реакциясы

- Оқу форматы ұнады ма?
- Оқу мазмұны пайдалы болды ма?
- Спикер/жаттықтырушының тәжірибесі сұранысқа ие болды ма?

Қатысушыларды оқыту

- Қатысушылар қажетті білім мен дағдыларды алды ма?

Ұйымдастырушылық қолдау және өзгерту

- Қор жеткілікті ресурстармен қамтамасыз етілді ме?
- Тәжірибе алмасу бойынша педагогтердің ынтымақтастығы болды ма?
- Оқудан кейін қолдау көрсетілді ме?

Қатысушылардың жаңа білім мен дағдыларды пайдалануы

- Оқу Сіздің білім беру тәжірибеңізге қалай әсер етті?
- Сіз жаңа білім мен дағдыларды тиімді қолдандыңыз ба?

Педагогті оқытудың білім алушыларға әсері

– Оқу білім алушыларға/тәрбиеленушілерге қалай әсер етті? Бұл білім алушылардың/тәрбиеленушілердің үлгеріміне әсер етті ме?

– Оқу білім алушылардың/тәрбиеленушілердің физикалық немесе эмоционалдық жағдайына әсер етті ме?

– Білім алушылар / тәрбиеленушілер өздеріне сенімді бола ма?

– Білім алушыларға/тәрбиеленушілерге сабаққа қатысу жақсарады ма?

Педагогтің жеке дамуын басқару педагогтің жеке даму жоспарын жасауға негізделген. Бұл ретте педагогтерді дамытудың жалпымектептік жоспарын әзірлеу кезіндегідей тетіктер мен құралдар пайдаланылады. Айырмашылық 360°әдісін қолдану нәтижесінде анықталған кәсіби дамудағы педагогтің басымдықтарында жатыр. Педагогтің кәсіби дамуының жеке жоспары туралы егжей-тегжейлі БІ Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы әзірлеген әдістемелік ұсынымдардың 3-бөлімінде сипатталған [55].

Педагогтің жеке жоспарында сұранысқа ие кәсіби құзыреттіліктерді қалыптастыруға және Action research және Lesson study әдістерін қолдануға бағытталған іс-шаралар болуы керек.

Қорытынды

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын біз зерттеу нәтижелері негізінде пәндік мазмұн мен оқыту стратегияларын бағалау және жетілдіру жөніндегі бастамаларды басқаруға, сондай-ақ өз тәжірибемізді таратуға және тәлімгерлікті жүзеге асыруға қабілетті «бастаушы педагог» моделінен педагог дамуының ең жоғары деңгейіне дейін сапалы өсу ретінде айқындадық.

Бұл педагогтерді оқытуға жүйелі, андрагогиялық және құзыреттілік тәсілдер және бірінші тарауда ұсынылған үздік халықаралық және отандық тәжірибелер мен ұсыныстарды пайдалану негізінде қол жеткізіледі.

Педагогтердің кәсіби дамуының тиімділігіне білім беру ұйымдары жағдайында педагогтердің үздіксіз кәсіби өсуін анықтайтын процестердің реттілігі болып табылатын өзара байланысты механизмдер арқылы қол жеткізіледі. 7-с McKinsey моделіне негізделген білім беру ұйымдарында педагогтердің тиімді кәсіби дамуына ықпал ететін өзара байланысты механизмдер ұсынылады: стратегия, құрылым, жүйелер, жалпы құндылықтар, педагогтер, дағдылар, басқару.

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы 360° әдісін пайдалана отырып, кәсіби стандарт нормаларына сәйкес педагогтердің кәсіби қызметін бағалау бойынша құралдар жинағын әзірледі. Алынған нәтижелер мыналарды анықтады:

– білім беру ұйымдары педагогтерінің кәсіби құзыреттерін дамытудағы «тәуекел аймақтары»;

– білім деңгейлері бойынша педагогтің кәсіби құзыреттілігінің қалыптасу деңгейі бойынша төмен көрсеткіш;

– жалпы төмен және жоғары көрсеткіштер бойынша «педагог портреті» және әрбір критерий жеке-жеке.

Үшінші тарауда білім беру ұйымдарында педагогтердің кәсіби дамуы бойынша ұсыныстар берілген.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі

1. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Единство народа и системные реформы - прочная основа процветания страны»
2. Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 октября 2021 года № 726 «Об утверждении национального проекта «Качественное образование «Образованная нация»
3. Указ Президента Республики Казахстан от 15 февраля 2018 года № 636. «Об утверждении Национального плана развития Республики Казахстан до 2025 года и признании утратившими силу некоторых указов Президента Республики Казахстан»
4. Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 249 «Об утверждении Концепции развития дошкольного, среднего, технического и профессионального образования Республики Казахстан на 2023 – 2029 годы» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000249#z631>
5. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 27 января 2016 года № 83 «Об утверждении Правил и условий проведения аттестации педагогов, занимающих должности в организациях образования, реализующих общеобразовательные учебные программы дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего и общего среднего образования, образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, дополнительного образования и специальные учебные программы, и иных гражданских служащих в области образования и науки»
6. Айгунова О.А., Вачкова С.Н., Реморенко И.М., Семёнов А.Л., Тимонова Е.Н. Оценка профессиональной деятельности учителя в соответствии с профессиональным стандартом педагога // «Вестник МГПУ», серия «Педагогика и психология, 2017, № 2(40), С. 8 – 23. [Электронный ресурс]: URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29308327>
7. Приказ и.о. Министра просвещения Республики Казахстан от 15 декабря 2022 года № 500 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог».
8. «Международное исследование преподавания и обучения TALIS-2018: первые результаты Казахстана», Национальный отчет, первый том / Министерство образования и науки Республики Казахстан, АО «Информационно-аналитический центр», Нур-Султан: 2019. – 155 стр.
9. Annual report 2013: UNESCO Institute for Lifelong Learning. 2014. [Электронный ресурс]: URL: <https://uil.unesco.org/fileadmin/download/en/information-materials/Annual%20Report%202013.pdf>

10. Словарь терминов стран содружества СНГ [Электронный ресурс]: URL: <https://e-cis.info/upload/iblock/0ca/0caa2f11bab364f83cb8f89c63977f1b.pdf>
11. Villegas-Reimers E. Teacher professional development: an international review of the literature. – UNESCO. – 2003. – 196 p. [Электронный ресурс]: URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000133010.locale=ru>
12. Glatthorn A. «Teacher development». In: Anderson, L. (Ed.), International encyclopedia of teaching and teacher education (second edition). London: Pergamon Press. 1995.
13. Ganser T. An ambitious vision of professional development for teachers. *NASSP Bulletin*. - 2000. – VOL. 84(618). – p. 6-12.
14. Cochran-Smith M., Lytle S. Beyond certainty: taking an inquirystance on practice / In: Lieberman A. Miller L. (Eds.). Teachers caught in the action: professional development that matters. New York: Teachers College Press. - 2001. - pp. 45-58.
15. Walling B., Lewis M. Development of professional identity among professional development school pre-service teachers: longitudinal and comparative analysis // *Action in Teacher Education*. – 2000. - VOL. 22(2A). – pp. 63-72.
16. Повестка дня в области устойчивого развития до 2030 года. [Электронный ресурс]: URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/about/development-agenda/>
17. Никулина Н., Давитян М., Шевченко С. Системный подход в педагогике как общеметодологический принцип науки // *Научный журнал КубГАУ*. 2015. – 111 с. [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyy-podhod-v-pedagogike-kak-obshchemetodologicheskii-printsip-nauki>.
18. Садовский В.Н. Философский энциклопедический словарь. - М.: Наука, 1983. - 495 с.
19. Galustyan O., Borovikova Y., Polivaeva N., Bakhtiyor K., Zhirkova G. E-learning within the field of andragogy // *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*. – 2019. - VOL. 14(9). – pp. 148-156. [Электронный ресурс]: URL: <https://doi.org/10.3991/ijet.v14i09.10020>.
20. Теплов Б.М. Избранные труды: В 2 т. - Т.1. Способность и одаренность. – М.: Педагогика, 1985. – 280 с
21. Bartleton L. A Case study of teachers' perceptions of the impact of continuing professional development on their professional practice in a further education college in the West Midlands. - 2018. [Электронный ресурс]: URL: <https://wlv.openrepository.com/bitstream/handle/2436/621633/A%20case%20study%20of%20teachers%27%20perceptions%20of%20the%20impact%20of%20continuing%20professional%20development%20on%20their%20professional%20practice.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

22. Трудности и перспективы цифровой трансформации образования / под редакцией А.Ю. Уварова, И.Д. Фрумина [Электронный ресурс] - Режим доступа:https://ioe.hse.ru/data/2019/07/01/1492988034/Cifra_text.pdf
23. How Singapore Developed a High-Quality Teacher Workforce [Электронный ресурс]: URL: <https://asiasociety.org/global-cities-education-network/how-singapore-developed-high-quality-teacher-workforce>
24. National Policies Platform [Электронный ресурс]: URL: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/>
25. OECD (2021), Skills Strategy Kazakhstan: Assessment and Recommendations, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris [Электронный ресурс]: URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-strategy-kazakhstan_39629b47-en
26. Универсальные компетентности и новая грамотность: от лозунгов к реальности / под ред. М. С. Добряковой, И. Д. Фрумина; при участии К. А. Баранникова, Н. Зиила, Дж. Мосс, И. М. Реморенко, Я. Хаутамяки; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. - 472 с
27. Jari Lavonen. Educating Professional Teachers in Finland through the Continuous Improvement of Teacher Education Programmes [Электронный ресурс]: URL: <https://www.intechopen.com/chapters/61592>
28. Афанасьев В.В., Куницына С.М., Лебедев В.В., Расташанская Т.В., Табаровская К.А. Отечественный и зарубежный опыт персонификации в системе дополнительного профессионального образования // Международный научно-исследовательский журнал, № 9 (51), 2016, Часть 4. – с. 47-52.
29. Australian Teacher Performance and Development Framework [Электронный ресурс]: URL: https://www.aitsl.edu.au/docs/default-source/national-policy-framework/australian-teacher-performance-and-development-framework.pdf?sfvrsn=4a7fff3c_
30. Слюсаренко В.А. Опыт реализации национальной системы учительского роста (на материале Австралии) // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №1 [Электронный ресурс]: URL: <https://mir-nauki.com/PDF/07PDMN118.pdf>
31. Samson Fabian Kambona. A Review of Teacher's Professional Development in China: A Lesson to Tanzanian Teachers for 21st Century Skills. – 2019 [Электронный ресурс]: URL: <https://www.worldcces.org/article-2-by-kambona/a-review-of-teachers-professional-development-in-china-a-lesson-to-tanzanian-teachers-for-21st-century-skills>
32. Центральноазиатский онлайн-симпозиум по образованию: в центре внимания политика в отношении учителей. [Электронный ресурс]: URL: <http://ru.unesco.kz/online-central-asian-symposium-on-education-spotlight-on-teacher-policies>

33. OECD, TALIS 2018 Results (Volume II). Teachers and School Leaders as Valued Professionals, OECD Publishing, Paris. – 2020 [Электронный ресурс]: URL: <https://doi.org/10.1787/19cf08df-e>
34. About TIMSS & PIRLS International Study Center. [Электронный ресурс]: URL: <http://timssandpirls.bc.edu/timss2015/encyclopedia/benchmarking-participants/abu-dhabi-uae/teachers-teacher-education-and-professional-development/>
35. Elizabeth Buckner, Sonal Chedda, Justina Kindreich. Teacher Professional Development in the UAE: What Do Teachers Actually Want? – 2016 [Электронный ресурс]: URL: https://cdn2.hubspot.net/hubfs/5081768/Alqasimifoundation%20-%202018/Research%20Publications%201%20/Policy%20Paper%20No.%2016.pdf?__hstc=78953035.cf139c4b7619801ab3d7d5b06159afb1.1654230068748.1654230068748.1654230068748.1&__hssc=78953035.1.1654230068748&__hsfp=4099695840&hsCtaTracking=004c1cb3-fa16-4ad9-a094-cd143ca59c50%7Cec235772-84c9-4d8f-a345-10295b4f1b3d
36. Ene- Silvia Sarv. Teacher Professional Learning and Development in 11 European Countries – 2021 [Электронный ресурс]: URL: <https://eera-ecer.de/ecer-programmes/conference/26/contribution/51892/>
37. Современное состояние и тенденции развития системы непрерывного педагогического образования в Канаде (вторая половина XX - начало XXI вв.) [[Электронный ресурс]: URL: <https://pandia.ru/text/78/026/16514.php>
38. Leading for the future module 3: improving teaching and learning [Электронный ресурс]: URL: https://www.unrwa.org/sites/default/files/lftf_module_3_english.pdf
39. Campos Aparicio, Carmen and Buciega, Almudena. Teacher training system in Spain. – 2014. – 01, p. 23-46. https://www.researchgate.net/publication/294890243_Teacher_training_system_in_Spain
40. Kempen, Maria Elizabeth and Gertruida Maria Steyn. «Proposing a Continuous Professional Development Model to Support and Enhance Professional Learning of Teachers in Special Schools in South Africa» International journal of special education 31 (2016): 32-45.
41. Абылкасымова, А. Е. Модернизация системы образования в Республике Казахстан. Научное издание. Алматы: Мектеп. – 2021. - 218 с.
42. Испусинова С. Б. Профессиональное развитие учителя сегодня // газета «Казахстанская правда» от 18 июня 2021 года [Электронный ресурс]: URL: <https://kazpravda.kz/n/professionalnoe-razvitie-uchitelya-segodnya/>
43. Международная стандартная классификация образования, МСКО 2011. Институт статистики ЮНЕСКО, 2013 [Электронный ресурс]: URL: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/iscled-2011-ru.pdf>
44. Стратегия развития до 2030 года Автономной Организации Образования «Назарбаев Интеллектуальные школы», утвержденная решением

- Высшего Попечительского Совета от 1 декабря 2018 года [Электронный ресурс]: URL: <https://www.nis.edu.kz>
45. Дадли П. Lesson Study: руководство [Электронный ресурс]. URL: <http://lessonstudy.co.uk/wp-content/uploads/2013/07/Lesson-Study-Handbook-Russian.pdf>
 46. Тергемесова М. Подход Lesson Study как способ улучшения практики преподавания [Электронный ресурс]: URL: <https://bilimdinews.kz/?p=130121>
 47. Оспанова М.Т. Педагогический подход Lesson study как ресурс расширения сотрудничества между учителями с целью формирования у обучающихся ключевых компетенций 21 века» [Электронный ресурс]: URL: <https://portalrasvitie.ru/216872/219779.html>
 48. Бекова Д.М. Lesson Study: как способ совершенствования практики преподавания и обучения [Электронный ресурс]: URL: <https://koncept.ru/metodicheskaya-kopilka/obmen-opytom/2163-statya-lesson-study-kak-sposob-sovershenstvovaniya-praktiki-prepodavaniya-i-obucheniya.html>
 49. Введение в образовательные исследования: теория, методы и практики. Монография / Аида Сагинтаева, Асель Камбатырова, Лаура Карабасова, Гүлмира Қанай, Айнур Альмухамбетова, – Нур-Султан: Высшая школа образования Назарбаев Университета, 2022. – 232 с.
 50. Зинченко Ю.В. Исследование в действии: развитие познавательного интереса учащихся с низкой мотивацией через применение наиболее эффективных современных приемов и методов обучения на уроке [Электронный ресурс]: URL: https://uchportal.kz/uploads/10082_4/80_1638172449.pdf
 51. Ханли, Н.; Оспанова, У. А.; Баймаханбетов, М. А.. Развитие функциональной грамотности в школах: тематический дискурс анализ. Вестник КазНУ. Серия педагогическая, [S.l.], v. 70, n. 1, p. 16-30, apr. 2022. ISSN 2520-2650. doi: <https://doi.org/10.26577/JES.2022.v70.i1.02>.
 52. Марголис А.А. Оценка квалификации учителя: обзор и анализ лучших зарубежных практик. Психологическая наука и образование. 2019. Т. 24. № 1. – с. 5-30 [Электронный ресурс]: URL: <http://doi:10.17759/pse.2019240101>
 53. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка / Российская академия наук. Институт русского языка имени В. В. Виноградова. — 4-е изд., доп. — М.: Азбуковник, 1997. — С. 3—5. — 944 с
 54. Waterman, R. H., Peters, T. J., Phillips, J. R. (1980) Structure is not organization. *Business Horizons*, 23(3) 14-26. [Электронный ресурс]: URL: https://tompeters.com/docs/Structure_Is_Not_Organization.pdf
 55. Диагностика качества и результата профессиональной деятельности педагога. Методические рекомендации. – Астана: Национальная

- академия образования имени И.Алтынсарина, 2022. – 50 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://uba.edu.kz/storage/app/media/2022%D0%9E%D2%9B%D1%83%D3%99%D0%B4%D1%96%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BB%D1%96%D0%BA%20%D2%B1%D1%81%D1%8B%D0%BD%D1%8B%D0%BC%D0%B4%D0%B0%D1%80/2022%D0%9D%D0%B5%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%80%D1%8B%D0%B2%D0%BA%D0%B0/1diagnostika-kachestva-i-rezultata-professionalnoy-deyatelnosti-pedagoga.pdf>
56. Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 248 «Об утверждении Концепции развития высшего образования и науки в Республике Казахстан на 2023 – 2029 годы» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000248#z126>
57. Мағзимова А. Е., Казыбаева А. М. Применение инструментов кейджен в непроизводственных процессах организации (на примере Назарбаев Интеллектуальной школы физико-математического направления города Уральска) // Сборник материалов шестого коллоквиума магистрантов Almaty Management University. – Алматы: Алматы Менеджмент Университет, 2021. – 332 с. – с. 150-160. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.almau.edu.kz/images/uploads/files/eebadbc5531c2d70c34dbd2cdca10e3.pdf>
58. Xin Zhang, Wilfried Admiraal & Nadira Saab (2021) Teachers' motivation to participate in continuous professional development: relationship with factors at the personal and school level, *Journal of Education for Teaching*, 47:5, 714-731, DOI: 10.1080/02607476.2021.1942804
59. Красношлыкова О. Г., Приходько Е. В. Мотивация профессионального роста педагогов в современных условиях // *Professional Education in Russia and Abroad* 2 (22) 2016. – С. 47-54
60. Raza, S.A., & Sikandar, A. (2018). Impact of Leadership Style of Teacher on the Performance of Students: An Application of Hersey and Blanchard Situational Model [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1209826.pdf>
61. Садвакасова З.М. Педагогический менеджмент. Учебное пособие. 2-е изд. доп. - Алматы, 2012. - 187 с. – С. 84 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <file:///F:/annotation17378.pdf>
62. Katz, L. G. (1972). Developmental stages of preschool teachers. *Elementary School Journal*. - 1972. – 73. - 50-54 [Электронный ресурс]: URL: <https://doi:10.1086/460731>
63. Huberman, M. (1995). Professional careers and professional development: Some intersections. In T. Guskey & M. Huberman (Eds.), *Professional*

- development in 203 education: New paradigms & practices (pp. 193-224).
New York: Teachers College Press.
64. Darling-Hammond, L., Hyer, M. E., Gardner, M. (2017). Effective Teacher Professional Development. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://weleadbylearning.org/wp-content/uploads/2017/09/Effective_Teacher_Professional_Development_REPORT.pdf

«Педагогтің өзін-өзі бағалау парағы» сауалнамасы

АҚПАРАТТАНДЫРЫЛҒАН КЕЛІСІМ

Құрметті респондент!

Сауалнамаға қатысу туралы шешім қабылдамас бұрын ақпараттық келісіммен танысуыңызды сұраймыз.

Сіз білікті маман ретінде Қазақстандағы Педагогтің кәсіби дамуын басқару жөніндегі зерттеуге қатысу үшін іріктелгенсіз.

Бұл зерттеудің мақсаты - педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын ұйымдастыру бойынша әдістемелік ұсыныстар әзірлеу

Ерікті қатысу.

Сіздің зерттеуге қатысуыңыз ерікті түрде болады.

Сіз "Келіспеймін" таңдауын қолдана отырып, зерттеуге қатыспау туралы шешім қабылдауыңыз мүмкін.

Құпиялылық.

Респондент зерттеу материалдары мен нәтижелерін таратпау жөнінде өзіне міндеттеме алады. Алынған барлық деректер ғылыми-әдістемелік мақсаттарда пайдаланылатын болады. Зерттеу барысында алынған нәтижелер респонденттердің жеке деректерін көрсетпей жалпылама түрде ұсынылатынын хабарлаймыз.

Зерттеу процедурасы.

Сауалнама онлайн-сауалнама әдісімен жүргізіледі.

Сұрақтарға жауаптар.

Екі бөлімнен тұратын өзін-өзі бағалау парағын толтыруыңызды сұраймыз:

1. Кәсіби құндылықтар;

2. Педагогтің кәсіби біліктілігі (кәсіби білім; оқыту/тәрбиелеу және оқыту тәжірибесі; үздіксіз кәсіби даму).

Зерттеудің дұрыстығы үшін жауаптардың объективтілігі мен дұрыстығына назар аударамыз. Әрбір критерий 5 балдық шкала бойынша бағаланады («толық келіспеймін», «келіспеймін», «жауап беруге қиналамын» «келісемін», «толық келісемін»).

Зерттеу нәтижелері педагогтің кәсіби даму траекториясын жобалауға негіз болатын оның кәсіби құзыреттілігінің матрицасын қалыптастыруға көмектеседі..

Сіздердің жауаптарыңыз Қазақстанның үздіксіз педагогикалық білім беру жүйесін одан әрі жетілдіру үшін аса маңызды екенін хабарлаймыз.

Бінтымақтастық үшін рахмет!

1-БӨЛІМ. КӘСІБИ ҚҰНДЫЛЫҚТАР

1. Сізде «1.1 Педагог мамандығына адалдық» кәсіптік құндылықтың қалыптасқан критерийі бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>

1.1.1 Мен барлық білім алушылардың/ тәрбиеленушілердің білім беру мақсаттарына қол жеткізу қабілетіне сенімділік танытамын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.1.2 Мен педагог мамандығына адалдығын көрсетемін	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.1.3 Мен өз қызметіндегі қолданыста нормативтік құқықтық актілерді басшылыққа аламын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

2. Сізде «1.2 Азаматтық» кәсіптік құндылықтың қалыптасқан критерийі бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
1.2.1 Мен Қазақстанның ұлттық және мәдени құндылықтарына адалдығын білдіремін	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.2.2 Мен жаһандық мәдени және түрлі тілдерге құрмет көрсетемін	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.2.3 Мен сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік танытамын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

3. Сізде «1.3 Кәсіби әдепті сақтау» кәсіптік құндылықтың қалыптасқан критерийі бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
1.3.1 Мен білім алушылардың/ тәрбиеленушілердің жеке басына және олардың ата-аналарына//заңды өкілдеріне құрмет көрсемін	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.3.2 Мен кәсіби-әдеп нормаларды түсінемін және басшылыққа аламын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

4. Сізде «1.4 Жауапкершілік» кәсіптік құндылықтың қалыптасқан критерийі бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
1.4.1 Мен өзінің кәсіби деңгейін сақтауға және дамытуға жауаптымын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.4.2 Мен білім алушылардың/тәрбиеленушілердің академиялық жетістігі мен тәрбиесі үшін жауапкершілікті танытамын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.4.3 Мен өз құзыреті шеңберінде білім алушылардың/тәрбиеленушілердің қауіпсіздігін қамтамасыз етуге жәрдемдесемін	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.4.4 Мен білім беру және тәрбие процесіне деген педагогикалық қоғамдастықтың жауапкершілігін сеземін	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

5. Сізде «1.5 Проактивтіліктің көрінісі» кәсіптік құндылықтың қалыптасқан критерийі бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
1.5.1 Мен білім беру процесін жақсартуға қатысты өзгерістер мен инновацияларды енгізуге белсенділік танытамын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.5.2 Мен білім алушыларды/тәрбиеленушілерді оқыту мен тәрбиелеуде тәуекелдерді басқарамын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.5.3 Мен өзін-өзі реттеуге және стресске төзімділікке қабілеттімін	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

2-БӨЛІМ. ПЕДАГОГТИҢ КӘСІБИ БІЛІКТІЛІГІ

6. Біліктілік санатты/санатыңызды тандаңыз

- ₁ мұғалім/оқытушы стажер (санаты жоқ мұғалім)
- ₂ мұғалім-модератор (екінші санатты мұғалім)
- ₃ педагог-сарапшы (бірінші санатты мұғалім)
- ₄ оқытушы-зерттеуші (жоғары санатты педагог)
- ₅ педагог-мастер (жоғары санатты педагог)

7.1 Сізде «Педагог» біліктілік санатының құзыреттілік көрсеткіштері бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
<i>2.1 Кәсіби білім:</i> Мен білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке дамуы үшін педагогика мен психологияның заманауи тәсілдерін демонстрациялаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
<i>2.2 Кәсіби білім:</i> Мен білім беру міндеттерін айқындауды білемін, сабақ жоспарлауды жүзеге асырамын, әртүрлі әдістерді, оқыту стратегияларын және бағалау құралдарын меңгеремін	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
<i>3.1 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі:</i> Мен тәлімгердің басшылығымен оқу мақсатына негізделген сабақты/іс-әрекетті жоспарлаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
<i>3.2 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі:</i> Мен өз жұмысында қауіпсіз және қолайлы білім беру/дамыту ортасының нормалары мен әдеп нормаларын сақтаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
<i>3.3 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі:</i> Мен танымдық/білім беру процесінің принциптерін ескере отырып, сабақ/іс-әрекет ұйымдастырады және күтілетін нәтижелерге қол жеткіземін	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
<i>3.4 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі:</i> Мен ата-аналарды/ заңды өкілдерді оқыту/ тәрбиелеу нәтижелері бойынша хабардар етеді, әріптестерімен білім алушылардың/тәрбиеленушілердің үлгерімі мен дамуын талқылаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
<i>3.5 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі:</i> Мен өзінің кәсіби деңгейін арттыру мақсатында тәлімгермен және әріптестерімен өзара іс-әрекет жасаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

4.1 <i>Кәсіптік даму:</i> Мен танымдық/білім беру процесінің принциптерін ескере отырып, үздік педагогикалық тәжірибелерді зерттеймін	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
4.2 <i>Кәсіптік даму:</i> Мен білім беру/тәрбиелеу және оқыту тәжірибесін жетілдірудегі өз қажеттіліктерін айқындаймын, әріптестерімен өзара іс-әрекет жасаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

7.2 Сізде «Педагог-модератор» біліктілік санатының құзыреттілік көрсеткіштері бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
2.1 Кәсіби білім: Мен білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке үлгерімін қадағалау стратегияларын демонстрациялайды	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
2.2 <i>Кәсіби білім:</i> Мен оқу сабақтарын жоспарлай аламын, білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін ескере отырып, әдістерді таңдаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3.1 <i>Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі:</i> Мен білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктері мен қажеттіліктерін ескере отырып сабақты/іс-әрекетті жоспарлаймын және бағалаудың қажетті әдістемелері мен құралдарын айқындаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3.2 <i>Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі:</i> Мен қауіпсіз және қолайлы білім беру/дамыту ортасын қолдаймын, өз жұмысында этикалық нормаларды қолданамын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

3.3 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Мен күтілетін нәтижелерге қол жеткізу үшін бағалаудың қолайлы әдістемелері мен құралдары негізінде білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке қабілеттері мен қажеттіліктерін ескере отырып сабақ/ іс-әрекет ұйымдастырамын	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.4 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Мен білім алушылармен/тәрбиеленушілермен және ата-аналармен/ заңды өкілдермен білім беру/ тәрбиелеу нәтижелерін және жақсарту жолдарын талқылаймын	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.5 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Мен білім беруді/тәрбиелеуді жоспарлау мәселелерінде әріптестермен өзара іс-әрекетке белсенді қатысамын, ата-аналармен/заңды өкілдермен сенімді қарым-қатынас орнатамын	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
4.1 Кәсіптік даму: Мен білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке қабілеттері мен қажеттіліктері ескерілген өзінің және әріптестердің тәжірибелері мен өзекті нәтижелерін талдаймын	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
4.2 Кәсіптік даму: Мен білім беру және тәрбиелеуде өзінің тәжірибесі мен әріптестері тәжірибесінің дамуын талдаймын	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5

7.3 Сізде «Педагог-сарапшы» біліктілік санатының құзыреттілік көрсеткіштері бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
2.1 Кәсіби білім: Мен диагностика негізінде білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке білім беру бағытын таңдаймын	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5

2.2 <i>Кәсіби білім</i> : Мен меңгерудің қиындықтарын ескере отырып, білім берудің/іс-әрекетті ұйымдастырудың, бағалаудың қолайлы технологиялары мен стратегияларын таңдаймын	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.1 <i>Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі</i> : Мен пәнаралық тәсіл, бағалау технологиялары мен стратегияларын талдау негізінде жеке қабілеттерді ескере отырып, оқыту және тәрбиелеу процесін жоспарлаймын	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.2 <i>Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі</i> : Мен қауіпсіз және қолайлы білім беру/дамыту ортасын қамтамасыз етемін, өз жұмысында жоғары этикалық нормаларды басшылыққа аламын	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.3 <i>Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі</i> : Мен пәнаралық байланыстарды, бағалаудың технологиялары мен стратегияларын қолданамын және жеке қабілеттері мен қажеттіліктерді ескеремін	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.4 <i>Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі</i> : Мен білім алушылардың/тәрбиеленушілердің қабілеттерінің өсуі мен дамуын бағалаймын және қадағалаймын	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.5 <i>Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі</i> : Мен білім беруді/тәрбиелеуді жоспарлау мәселелерінде әріптестермен кәсіби қарым-қатынас орнатуға әрекет жасаймын, ата-аналармен/заңды өкілдермен сенімді қарым-қатынас орнатамын	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4.1 <i>Кәсіптік даму</i> : Мен білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке қабілеттері мен қажеттіліктерін дамыту бойынша өз тәжірибесінің нәтижелерін және әріптестердің өзекті зерттеулерін бағалаймын	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

4.2 <i>Кәсіптік даму:</i> Мен өзінің және әріптестерінің тәжірибесінде себеп-салдарлық байланыстарды бағалаймын					
---	--	--	--	--	--

7.4 Сізде «Мұғалім-зерттеуші» біліктілік санатының құзыреттілік көрсеткіштері бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
2.1 <i>Кәсіби білім:</i> Мен білім алушыларды/тәрбиеленушілерді дамытудың жеке траекториясын жобалаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
2.2 <i>Кәсіби білім:</i> Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктері негізінде оқыту/тәрбиелеу процесін жобалаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3.1 <i>Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі:</i> Мен тәжірибені зерттеу нәтижелерін пайдалана отырып, білім беру/оқыту және тәрбиелеу процесінің мазмұнын жоспарлаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3.2 <i>Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі:</i> Мен қауіпсіз және қолайлы білім беру/дамыту ортасын басқарамын, әріптестеріне этикалық нормаларды түсінуде қолдау көрсемін	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3.3 <i>Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі:</i> Мен авторлық технологиялар мен бағалау стратегиялары негізінде оқытудың/ тәрбиелеудің интеграцияланған процесін іске асырамын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3.4 <i>Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі:</i> Мен білім алушылардың /тәрбиеленушілердің даму мониторингі нәтижелерін пайдалану бойынша педагогикалық қоғамдастық үшін ұсынымдар әзірлеймін	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

3.5 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Мен әріптестермен кәсіби пікірталас орнатамын және ата-аналармен/заңды өкілдермен сенімді қарым-қатынасты қолдаймын	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
4.1 Кәсіптік даму: Мен өзекті зерттеулер негізінде жеке оқыту/тәрбиелеу әдістемесін әзірлеймін	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
4.2 Кәсіптік даму: Мен әріптестерімен бірге сабақты/іс-әрекетті зерттеймін және білім беру ұйымдарында білім беру/тәрбиелеу тәжірибесін жақсарту үшін зерттеу нәтижелерін таратамын	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5

7.5 Сізде «Педагог-шебер» біліктілік санатының құзыреттілік көрсеткіштері бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
2.1 Кәсіби білім: Мен білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктері негізінде оқыту мен тәрбиелеудің бағдарламалары мен әдістемесін әзірлеймін	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
2.2 Кәсіби білім: Мен білім алушылардың/тәрбиеленушілердің табысты меңгеруі үшін пәнді оқыту әдістемесін әзірлеймін	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.1 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Мен авторлық бағдарлама негізінде білім беру/оқыту және тәрбиелеу процесінің мазмұнын жоспарлаймын	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.2 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Мен қауіпсіз және қолайлы білім беру/дамыту ортасын құру бойынша тиімді тәжірибені таратамын, этикалық нормалардың озық үлгісін көрсетемін	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5

3.3 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Мен тәжірибені зерттеу нәтижелерін ескере отырып, білім алудың/тәрбиелеудің интеграцияланған процесін іске асырамын	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.4 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Мен педагогикалық қоғамдастықта білім алушыларды/тәрбиеленушілерді дамыту бойынша тиімді ынтымақтастық тәжірибесін таратамын	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.5 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Мен желілік кәсіби қауымдастықтар құрамын және оларға ата-аналарды/занды өкілдерді, сарапшыларды және басқа да мүдделі тұлғаларды тартамын	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
4.1 Кәсіптік даму: Мен білім алушыларды/тәрбиеленушілерді жеке оқытудың/тәрбиелеудің бірыңғай стратегиясын жобалаймын	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
4.2 Кәсіптік даму: Мен білім беру ұйымдарындағы зерттеулерді үйлестіремін, нәтижелерді педагогикалық қоғамдастыққа таратамын, кәсіби дамуында әріптестеріне қолдау көрсетемін	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5

**«Әкімшілік/Әріптестер үшін сауалнама парағы»
сауалнама нысаны**

АҚПАРАТТАНДЫРЫЛҒАН КЕЛІСІМ

Құрметті респондент!

Сауалнамаға қатысу туралы шешім қабылдамас бұрын ақпараттық келісіммен танысуыңызды сұраймыз.

Сіз білікті маман ретінде Қазақстандағы Педагогтің кәсіби дамуын басқару жөніндегі зерттеуге қатысу үшін іріктелгенсіз.

Бұл зерттеудің мақсаты - педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын ұйымдастыру бойынша әдістемелік ұсыныстар әзірлеу

Ерікті қатысу.

Сіздің зерттеуге қатысуыңыз ерікті түрде болады.

Сіз "Келіспеймін" таңдауын қолдана отырып, зерттеуге қатыспау туралы шешім қабылдауыңыз мүмкін.

Құпиялылық.

Респондент зерттеу материалдары мен нәтижелерін таратпау жөнінде өзіне міндеттеме алады. Алынған барлық деректер ғылыми-әдістемелік мақсаттарда пайдаланылатын болады. Зерттеу барысында алынған нәтижелер респонденттердің жеке деректерін көрсетпей жалпылама түрде ұсынылатынын хабарлаймыз.

Зерттеу процедурасы.

Сауалнама онлайн-сауалнама әдісімен жүргізіледі.

Сұрақтарға жауаптар.

Екі бөлімнен тұратын мұғалімнің ұсынылған бағалау парағын толтыруыңызды сұраймыз:

1. Кәсіби құндылықтар;
2. Педагогтің кәсіби біліктілігі (кәсіби білім; оқыту/тәрбиелеу және оқыту тәжірибесі; үздіксіз кәсіби даму).

Зерттеудің дұрыстығы үшін жауаптардың объективтілігі мен дұрыстығына назар аударамыз. Әрбір критерий 5 балдық шкала бойынша бағаланады («толық келіспеймін», «келіспеймін», «жауап беруге қиналамын» «келісемін», «толық келісемін»).

Зерттеу нәтижелері педагогтің кәсіби даму траекториясын жобалауға негіз болатын оның кәсіби құзыреттілегінің матрицасын қалыптастыруға көмектеседі..

Сіздердің жауаптарыңыз Қазақстанның үздіксіз педагогикалық білім беру жүйесін одан әрі жетілдіру үшін аса маңызды екенін хабарлаймыз.

Бінтымақтастық үшін рахмет!

1. Педагогті қандай дәрежеде бағалайтыныңызды көрсетіңіз

- ₁ Білім беру ұйымы әкімшілігінің өкілі
- ₂ Педагог-әріптес

2. Бағалайтын педагогтің толық атын таңдаңыз

- ₁ педагог
- ₂ педагог

- ₃ педагог
- ₄ педагог
- ₅ педагог
- ₆ педагог

1-БӨЛІМ. КӘСІБИ ҚҰНДЫЛЫҚТАР

3.1 Педагогте «1.1 Педагог мамандығына адалдық» кәсіптік құндылықтың қалыптасқан критерийі бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
1.1.1 Барлық білім алушылардың/ тәрбиеленушілердің білім беру мақсаттарына қол жеткізу қабілетіне сенімділік танытады	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.1.2 Педагог мамандығына адалдығын көрсетеді;	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.1.3 Өз қызметіндегі қолданыста нормативтік құқықтық актілерді басшылыққа алады.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

3.2 Педагогте «1.2 Азаматтық» кәсіптік құндылықтың қалыптасқан критерийі бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
1.2.1 Қазақстанның ұлттық және мәдени құндылықтарына адалдығын білдіреді	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.2.2 Жаһандық мәдени және түрлі тілдерге құрмет көрсетеді;	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.2.3 Оқыту мен тәрбиелеу процесіне қазақ мәдениеті мен тілінің, Қазақстан халқының өзге мәдениеттері мен тілдерінің байлығын интеграциялайды;	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.2.4 Академиялық адалдық және сыбайлас жемқорлыққа жол бермеу қағидаттарын ұстанады.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

3.3 Педагогте «1.3 Кәсіби әдепті сақтау» кәсіптік құндылықтың қалыптасқан критерийі бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
1.3.1 Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке басына және олардың ата-аналарына//заңды өкілдеріне құрмет көрсетеді	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.3.2 Кәсіби-әдеп нормаларды түсінеді және басшылыққа алады	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

3.4 Педагогте «1.4 Жауапкершілік» кәсіптік құндылықтың қалыптасқан критерийі бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
1.4.1 Өзінің кәсіби деңгейін сақтауға және дамытуға жауапты	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.4.2 Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің академиялық жетістігі мен тәрбиесі үшін жауапкершілікті танытады	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.4.3 Өз құзыреті шеңберінде білім алушылардың/тәрбиеленушілердің қауіпсіздігін қамтамасыз етуге жәрдемдеседі	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
1.4.4 Білім беру және тәрбие процесіне деген педагогикалық қоғамдастықтың жауапкершілігін сезінеді	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

3.5 Педагогте «1.5 Белсенділік» кәсіптік құндылықтың қалыптасқан критерийі бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
1.5.1 Өзгерістерге қатысты белсенділік танытады және білім беру мен тәрбие процесін жақсарту үшін инновацияларды енгізеді	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

1.5.2 Білім алушыларды/тәрбиеленушілерді оқыту мен тәрбиелеудегі тәуекелдерді басқарады;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
1.5.3 Өзін-өзі реттеу, стресске төзімділік дағдыларын иемденеді.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

2-БӨЛІМ. ПЕДАГОГТИҢ КӘСІБИ БІЛІКТІЛІГІ

4 Біліктілік санатты/санатыңызды таңдаңыз

- 1 мұғалім/оқытушы стажер (санаты жоқ мұғалім)
- 2 мұғалім-модератор (екінші санатты мұғалім)
- 3 педагог-сарапшы (бірінші санатты мұғалім)
- 4 оқытушы-зерттеуші (жоғары санатты педагог)
- 5 педагог-мастер (жоғары санатты педагог)

4.1 Педагогте «Педагог-тағылымдамашы/педагог» біліктілік санатының құзыреттілік көрсеткіштері бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	Толық келіспеймін	Келіспеймін	Жауап беруге қиналамын	Келісемін	Толық келісемін
2.1 Кәсіби білім: Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке дамуы үшін педагогика мен психологияның заманауи тәсілдерін демонстрациялайды	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2.2 Кәсіби білім: Білім беру міндеттерін айқындауды біледі, сабақ жоспарлауды жүзеге асырады, әртүрлі әдістерді, оқыту стратегияларын және бағалау құралдарын меңгереді	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.1 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Тәлімгердің басшылығымен оқу мақсатына негізделген сабақты/іс-әрекетті жоспарлайды	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.2 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Өз жұмысында қауіпсіз және қолайлы білім беру/дамыту ортасының нормалары мен әдеп нормаларын сақтайды	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

3.3 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Танымдық/білім беру процесінің принциптерін ескере отырып, сабақ/іс-әрекет ұйымдастырады және күтілетін нәтижелерге қол жеткізеді	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3.4 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Ата-аналарды/ заңды өкілдерді оқыту/ тәрбиелеу нәтижелері бойынша хабардар етеді, әріптестерімен білім алушылардың/тәрбиеленушілердің үлгерімі мен дамуын талқылайды	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3.5 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Өзінің кәсіби деңгейін арттыру мақсатында тәлімгермен және әріптестерімен өзара іс-әрекет жасайды	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
4.1 Кәсіптік даму: Танымдық/білім беру процесінің принциптерін ескере отырып, үздік педагогикалық тәжірибелерді зерттейді	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
4.2 Кәсіптік даму: Білім беру/тәрбиелеу және оқыту тәжірибесін жетілдірудегі өз қажеттіліктерін айқындайды, әріптестерімен өзара іс-әрекет жасайды	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

4.2 Педагогте «Педагог-модератор» біліктілік санатының құзыреттілік көрсеткіштері бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
2.1 Кәсіби білім: Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке үлгерімін қадағалау стратегияларын демонстрациялайды	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
2.2 Кәсіби білім: Оқу сабақтарын жоспарлай алады, білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін ескере отырып, әдістерді таңдайды	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

3.1 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктері мен қажеттіліктерін ескере отырып сабақты/іс-әрекетті жоспарлайды және бағалаудың қажетті әдістемелері мен құралдарын айқындайды	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.2 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Қауіпсіз және қолайлы білім беру/дамыту ортасын қолдайды, өз жұмысында этикалық нормаларды қолданады	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.3 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Күтілетін нәтижелерге қол жеткізу үшін бағалаудың қолайлы әдістемелері мен құралдары негізінде білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке қабілеттері мен қажеттіліктерін ескере отырып сабақ/ іс-әрекет ұйымдастыру	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.4 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Білім алушылармен/тәрбиеленушілермен және ата-аналармен/ заңды өкілдермен білім беру/ тәрбиелеу нәтижелерін және жақсарту жолдарын талқылайды	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.5 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Білім беруді/тәрбиелеуді жоспарлау мәселелерінде әріптестермен өзара іс-әрекетке белсенді қатысады, ата-аналармен/заңды өкілдермен сенімді қарым-қатынас орнатады	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
4.1 Үздіксіз кәсіптік даму: Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке қабілеттері мен қажеттіліктері ескерілген өзінің және әріптестердің тәжірибелері мен өзекті нәтижелерін талдайды	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
4.2 Үздіксіз кәсіптік даму: Білім беру және тәрбиелеуде өзінің тәжірибесі мен әріптестері тәжірибесінің дамуын талдайды	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5

4.3 Педагогте «Педагог-сарапшы» біліктілік санатының құзыреттілік

көрсеткіштері бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
2.1 <i>Кәсіби білім:</i> Диагностика негізінде білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке білім беру бағытын таңдайды	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
2.2 <i>Кәсіби білім:</i> Менгерудің қиындықтарын ескере отырып, білім берудің/іс-әрекетті ұйымдастырудың, бағалаудың қолайлы технологиялары мен стратегияларын таңдайды	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3.1 <i>Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі:</i> Пәнаралық тәсіл, бағалау технологиялары мен стратегияларын талдау негізінде жеке қабілеттерді ескере отырып, оқыту және тәрбиелеу процесін жоспарлайды.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3.2 <i>Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі:</i> Қауіпсіз және қолайлы білім беру/дамыту ортасын қамтамасыз етеді, өз жұмысында жоғары этикалық нормаларды басшылыққа алады	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3.3 <i>Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі:</i> Пәнаралық байланыстарды, бағалаудың технологиялары мен стратегияларын қолданады және жеке қабілеттері мен қажеттіліктерді ескереді	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3.4 <i>Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі:</i> Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің қабілеттерінің өсуі мен дамуын бағалайды және қадағалайды	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

3.5 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Білім беруді/тәрбиелеуді жоспарлау мәселелерінде әріптестермен кәсіби қарым-қатынас орнатуға әрекет жасайды, ата-аналармен/занды өкілдермен сенімді қарым-қатынас орнатады	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
4.1 Кәсіптік даму: Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке қабілеттері мен қажеттіліктерін дамыту бойынша өз тәжірибесінің нәтижелерін және әріптестердің өзекті зерттеулерін бағалайды	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
4.2 Кәсіптік даму: Өзінің және әріптестерінің тәжірибесінде себеп-салдарлық байланыстарды бағалайды	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5

4.4 Педагогте «Педагог-зерттеуші» біліктілік санатының құзыреттілік көрсеткіштері бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
2.1 Кәсіби білім: Білім алушыларды/тәрбиеленушілерді дамытудың жеке траекториясын жобалайды	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
2.2 Кәсіби білім: Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктері негізінде оқыту/тәрбиелеу процесін жобалайды	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.1 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Тәжірибені зерттеу нәтижелерін пайдалана отырып, білім беру/оқыту және тәрбиелеу процесінің мазмұнын жоспарлайды	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.2 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Қауіпсіз және қолайлы білім беру/дамыту ортасын басқарады, әріптестеріне этикалық нормаларды түсінуде қолдау көрсетеді	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5

3.3 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Авторлық технологиялар мен бағалау стратегиялары негізінде оқытудың/ тәрбиелеудің интеграцияланған процесін іске асырады	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3.4 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Білім алушылардың /тәрбиеленушілердің даму мониторингі нәтижелерін пайдалану бойынша педагогикалық қоғамдастық үшін ұсынымдар әзірлейді	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3.5 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Әріптестермен кәсіби пікірталас орнатады және ата-аналармен/занды өкілдермен сенімді қарым-қатынасты қолдайды	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
4.1 Кәсіптік даму: Өзекті зерттеулер негізінде жеке оқыту/тәрбиелеу әдістемесін әзірлейді.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
4.2 Кәсіптік даму: Әріптестерімен бірге сабақты/іс-әрекетті зерттейді және білім беру ұйымдарында білім беру/тәрбиелеу тәжірибесін жақсарту үшін зерттеу нәтижелерін таратады	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

4.5 Педагогте «Педагог-шебер» біліктілік санатының құзыреттілік көрсеткіштері бар деген тұжырыммен келісесіз бе?

Көрсеткіштер	<i>Толық келіспеймі н</i>	<i>Келіспеймі н</i>	<i>Жауап беруге қиналамы н</i>	<i>Келісемі н</i>	<i>Толық келісемі н</i>
2.1 Кәсіби білім: Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктері негізінде оқыту мен тәрбиелеудің бағдарламалары мен әдістемесін әзірлейді	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
2.2 Кәсіби білім: Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің табысты меңгеруі үшін пәнді оқыту әдістемесін әзірлейді	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

3.1 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Авторлық бағдарлама негізінде білім беру/оқыту және тәрбиелеу процесінің мазмұнын жоспарлайды	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.2 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Қауіпсіз және қолайлы білім беру/дамыту ортасын құру бойынша тиімді тәжірибені таратады, этикалық нормалардың озық үлгісін көрсетеді	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.3 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Тәжірибені зерттеу нәтижелерін ескере отырып, білім алудың/тәрбиелеудің интеграцияланған процесін іске асырады.	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.4 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Педагогикалық қоғамдастықта білім алушыларды/тәрбиеленушілерді дамыту бойынша тиімді ынтымақтастық тәжірибесін таратады	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.5 Білім беру/оқыту және тәрбиелеу тәжірибесі: Желілік кәсіби қауымдастықтар құрады және оларға ата-аналарды/заңды өкілдерді, сарапшыларды және басқа да мүдделі тұлғаларды тартады	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
4.1 Кәсіптік даму: Білім алушыларды/тәрбиеленушілерді жеке оқытудың/тәрбиелеудің бірыңғай стратегиясын жобалайды	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
4.2 Кәсіптік даму: Білім беру ұйымдарындағы зерттеулерді үйлестіреді, нәтижелерді педагогикалық қоғамдастыққа таратады, кәсіби дамуында әріптестеріне қолдау көрсетеді	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5

**«Білім алушыларға арналған сауалнама парағы»
сауалнама нысаны**

АҚПАРАТТАНДЫРЫЛҒАН КЕЛІСІМ

Сауалнамаға қатысу туралы шешім қабылдамас бұрын ақпараттық келісіммен танысуыңызды сұраймыз.

Ерікті қатысу.

Сіздің зерттеуге қатысуыңыз ерікті түрде болады.

Сіз "Келіспеймін" таңдауын қолдана отырып, зерттеуге қатыспау туралы шешім қабылдауыңыз мүмкін.

Құпиялылық.

Сауалнамаға қатысу анонимді болып табылады. Зерттеу барысында алынған нәтижелер жалпылама түрде ұсынылатынын хабарлаймыз

Сұрақтарға жауаптар.

Сізден объективті жауап беруіңізді сұраймыз. Әрбір сұрақты мұқият қарап шығыңыз және дұрыс деп санайтын жауап нұсқасын белгілеңіз.

Ынтымақтастық үшін рахмет!

1. Аймағыңызды көрсетіңіз

- ₁ Қарағанды облысы
- ₂ Қостанай облысы
- ₃ Жамбыл облысы

2. Білім беруді ұйымының атауын көрсетіңіз.

- ₁ Мектепке дейінгі білім беру ұйымы (қала)
- ₂ Мектепке дейінгі білім беру ұйымы (ауыл)
- ₃ Орта білім беру ұйымы (қала)
- ₄ Орта білім беру ұйымы (ауыл)
- ₅ Колледж (қала)
- ₆ Колледж (ауыл)

3. Бағалайтын педагогтің толық атын таңдаңыз

- ₁ педагог
- ₂ педагог
- ₃ педагог
- ₄ педагог
- ₅ педагог
- ₆ педагог

4. Педагог туралы төмендегі тұжырымдармен келісесіз бе?

<i>Сұрақ</i>		<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
1)	1.1 Педагог біздің оқу қабілетімізге сенеді	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2)	1.2 Педагог ұлттық мұраға құрметпен қарайды	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3)	1.2 Педагог жаһандық мәдени және тілдік әртүрлілікке құрметпен қарайды	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4)	1.3 Педагог біздің құқықтарымыз бен қадір қасиетімізді құрметтейді	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5)	1.4 Педагог біздің оқыту мен тәрбиелеуге жауапкершілікпен қарайды	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6)	1.5 Қақтығыс жағдайларда мұғалім/педагог ұстамдылық пен сабырлылық танытады	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7)	1.5 Қақтығыс жағдайында мұғалім/педагог бізге әдептілікпен қарайды	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

5. Пән бойынша төмендегі тұжырымдармен келісесіз бе?

<i>Сұрақ</i>		<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
1)	2.1 Сабақта барлығымыз оқу процесіне белсенді қатысамыз	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2)	2.1 Сабақта мен топтарда жұмыс істегенді ұнатамын	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3)	2.2 Мен сабаққа қызығамын	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4)	2.2 Сабақта мұғалім/педагог мені әділ бағалайды	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5)	3.1 Мен сабақта өзімді жайлы сезінемін	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6)	3.2 Мен пән бойынша үй тапсырмасын өз бетімше орындай аламын	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7)	3.3 Сабақта тапсырманың орындалуы түсінбесем, мұғалім/педагог түсіндіреді	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
8)	3.4 Сабақта жаңа тақырыпты меңгеру үшін біз әртүрлі тапсырмалар орындаймыз	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

9)	3.5 Мұғалім/Педагог маған немесе ата-анама/қамқоршыларыма жақсы оқу үшін нені ескеру керектігін түсіндіреді	□ ₁	□ ₂	□ ₃	□ ₄	□ ₅
----	---	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

**«Ата-аналарға/қамқоршыларға арналған сауалнама парағы»
сауалнама нысаны**

АҚПАРАТТАНДЫРЫЛҒАН КЕЛІСІМ

Құрметті сауалнамаға қатысушы! Сауалнамаға қатысу туралы шешім қабылдас бұрын ақпараттық келісіммен танысуыңызды сұраймыз.

Ерікті қатысу.

Сіздің зерттеуге қатысуыңыз ерікті түрде болады. Сіз "Келіспеймін" таңдауын қолдана отырып, зерттеуге қатыспау туралы шешім қабылдауыңыз мүмкін.

Құпиялылық.

Сауалнамаға қатысу анонимді болып табылады. Алынған барлық деректер ғылыми-әдістемелік мақсаттарда пайдаланылатын болады. Зерттеу барысында алынған нәтижелер жалпылама түрде ұсынылатынын хабарлаймыз.

Сұрақтарға жауаптар.

Сізден объективті жауап беруіңізді сұраймыз. Әрбір сұрақты мұқият қарап шығыңыз және дұрыс деп санайтын жауап нұсқасын белгілеңіз.

Зерттеу нәтижелері педагогтің кәсіби дамуын жобалау үшін көмектеседі. Сіздің жауаптарыңыз Қазақстандағы педагогикалық білім беру жүйесін одан әрі жетілдіру үшін маңызды екенін хабарлаймыз.

Ынтымақтастық үшін рахмет!

1. Балаңыздың жасы нешеде екенін көрсетіңіз ?

- ₁ 3 жас
- ₂ 4 жас
- ₃ 5 жас
- ₄ 6 жас
- ₅ 7 жас
- ₆ 8 жас
- ₇ 9 жас
- ₈ 10 жас
- ₉ 11 жас
- ₁₀ 12 жас

2. Жасыңызды көрсетіңіз?

- ₁ 20 жастан 30 жасқа дейін
- ₂ 30 жастан 40 жасқа дейін
- ₃ 40 жастан 50 жасқа дейін
- ₄ 50 жастан 60 жасқа дейін
- ₅ 60 жастан асқан

3. Жынысыңызды көрсетіңіз?

- ₁ Ерлер
- ₂ Әйел

4. Білім деңгейіңізді көрсетіңіз

- ₁ арнайы орта

- ₂ толық емес жоғары білім (дипломсыз университетте оқу)
- ₃ жоғары білім (бакалавр немесе маман дәрежесі)
- ₄ жоғары оқу орнынан кейінгі білім (магистратура)
- ₅ жоғары оқу орнынан кейінгі білім (докторантура)

5. Сіз әрқашан ата-аналар жиналысына қатысамын деген пікірмен келісесіз бе?

- ₁ Толық келіспеймін
- ₂ Келіспеймін
- ₃ Жауап беруге қиналамын
- ₄ Келісемін
- ₅ Толық келісемін

6. Мұғалімнің ТАӘ көрсетіңіз?

- ₁ Педагог
- ₂ Педагог
- ₃ Педагог
- ₄ Педагог
- ₅ Педагог
- ₆ Педагог

7. Мұғалім келесі құндылықтарды көрсетеді деген пікірмен келісесіз бе?

		<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
1)	1.1 Мамандығына адалдық көрсету	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
2)	1.2 Қазақстанның ұлттық және мәдени құндылықтарына бейілділік таныту	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3)	1.2 Жаһандық мәдени және тілдік әртүрлілікке құрмет көрсету	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
4)	1.3 Балалардың/оқушылардың жеке басын құрметтеу	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
5)	1.3 Ата-ананы/қамқоршыларды құрметтеу	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
7)	1.4 Баланы оқыту және тәрбиелеу үшін жауапкершілік көрсету	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
8)	1.5 Білім беру процесін жақсарту үшін өзгерістерге және инновацияларды енгізуге дайын болу	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
9)	1.5 Жанжал жағдайындағы эмоционалдық тұрақтылық пен әдептілік көрінісін көрсету	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

8. Тәрбиешінің Сіздің балаңызға педагогикалық әсері туралы келесі тұжырымдармен келісесіз бе? (мектепке дейінгі ұйым)

		<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
1)	2.1 Менің балам балабақшаға қуана баратынын байқаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
2)	2.2 Мен балабақшада баламның дамығанын байқаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3)	3.1 Балабақшада тәрбиеші баламның коммуникативті, танымдық және шығармашылық дағдыларын дамытумен айналысатынын байқаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
4)	3.2 Мен тәрбиешінің қауіпсіз білім беру ортасын қамтамасыз ететінін байқаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
5)	3.3 Баламның балабақшаға деген қызығушылығын байқаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
6)	3.4 Тәрбиеші балама әртүрлі тапсырмаларды орындауды ұсынатынын байқаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
7)	3.5 Тәрбиеші менімен баламның дамуы мәселелерінде өзара әрекеттеседі	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

9. Мұғалімнің Сіздің балаңызға педагогикалық әсері туралы келесі тұжырымдармен келісесіз бе? (мектеп үшін)

		<i>Толық келіспеймін</i>	<i>Келіспеймін</i>	<i>Жауап беруге қиналамын</i>	<i>Келісемін</i>	<i>Толық келісемін</i>
1)	2.1 Мұғалім сабақта балама барлығы жақсы түсіндіретінін байқаймын	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

2)	2.2 Баламның сабаққа деген қызығушылығын байқаймын	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3)	3.1 Үй тапсырмасының көлемі балама оң әсер ететінін байқаймын	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4)	3.2 Мұғалімнің сабақта балама қолдау көрсету атмосферасын қамтамасыз ететінін байқаймын	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5)	3.3 Мұғалім баламды оқуға ынталандыратынын байқаймын	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	3.4 Педагог БЖБ, ТЖБ нәтижелері бойынша уақтылы, тиімді кері байланыс беретінін байқаймын	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	3.5 Мұғалімнің ата-ананы баланың оқу-тәрбие өміріне қатыстыратынын байқаймын	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**Қалыптасуы бойынша жалпы деректер
педагогтердің кәсіби құзыреттілігі**

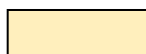
Индикаторлардың атауы	Деректер (бастап — дейін)	мағынасы
«КӘСІБИ ҚҰНДЫЛЫҚТАР» ҚҰЗЫРЕТТЕРІ (орташа көрсеткіш)	3,02-4,0	
«1.1 Педагог мамандығына адалдық» критерийі	2,5-4,0	«жауап беру қиналамын» деген сөзден бастап
1.1.1 Барлық білім алушылардың/ тәрбиеленушілердің білім беру мақсаттарына қол жеткізу қабілетіне сенімділік танытады	2,5-4,0	«жауап беру қиналамын» деген сөзден бастап
1.1.2 Педагог мамандығына адалдығын көрсетеді;	2,5-4,0	
1.1.3 Өз қызметіндегі қолданыста нормативтік құқықтық актілерді басшылыққа алады.	2,5-4,0	
«1.2 Азаматтық» критерийі	2,37-4,0	«керісінше келіспеймін» деген сөзден бастап
1.2.1 Қазақстанның ұлттық және мәдени құндылықтарына адалдығын білдіреді;	3,0-4,0	«жауап беру қиналамын» деген сөзден бастап
1.2.2 Жаһандық мәдени және түрлі тілдерге құрмет көрсетеді;	2,75-4,0	
1.2.3 Оқыту мен тәрбиелеу процесіне қазақ мәдениеті мен тілінің, Қазақстан халқының өзге мәдениеттері мен тілдерінің байлығын интеграциялайды;	2,0-4,0	«керісінше келіспеймін» деген сөзден бастап
1.2.4 Академиялық адалдық және сыбайлас жемқорлыққа жол бермеу қағидаттарын ұстанады.	1,75-4,0	"мүлдем келіспеймін" деген сөзден бастап
«1.3 Кәсіби әдепті сақтау» критерийі	2,67-4,0	«жауап беру қиналамын» деген сөзден бастап
1.3.1 Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің жеке басына және олардың ата-аналарына//заңды өкілдеріне құрмет көрсетеді;	2,75-4,0	«жауап беру қиналамын» деген сөзден бастап
1.3.2 Кәсіби-әдеп нормаларды түсінеді және басшылыққа алады.	2,6-4,0	
«1.4 Жауапкершілік» критерийі	2,6-4,0	«жауап беру қиналамын» деген сөзден бастап
1.4.1 Өзінің кәсіби деңгейін сақтауға және дамытуға жауапты;	2,5-4,0	«жауап беру қиналамын» деген сөзден бастап
1.4.2 Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің академиялық жетістігі мен тәрбиесі үшін жауапкершілікті танытады;	2,3-4,0	«керісінше келіспеймін» деген сөзден бастап

1.4.3 Өз құзыреті шеңберінде білім алушылардың/тәрбиеленушілердің қауіпсіздігін қамтамасыз етуге жәрдемдеседі;	3,0-4,0	«жауап беру қиналамын» деген сөзден бастап
1.4.4 Білім беру және тәрбие процесіне деген педагогикалық қоғамдастықтың жауапкершілігін сезінеді.	2,6-4,0	
«1.5 Белсенділік» критерийі	2,46-4,0	«керісінше келіспеймін» деген сөзден бастап
1.5.1 Өзгерістерге қатысты белсенділік танытады және білім беру мен тәрбие процесін жақсарту үшін инновацияларды енгізеді;	2,5-4,0	«жауап беру қиналамын» деген сөзден бастап
1.5.2 Білім алушыларды/тәрбиеленушілерді оқыту мен тәрбиелеудегі тәуекелдерді басқарады;	2,3-4,0	«керісінше келіспеймін» деген сөзден бастап
1.5.3 Өзін-өзі реттеу, стресске төзімділік дағдыларын иемденеді.	2,6-4,0	«жауап беру қиналамын» деген сөзден бастап
«КӘСІБИ БІЛІМ» ҚҰЗЫРЕТТЕРІ (орташа көрсеткіш)	2,15-4,0	«керісінше келіспеймін» деген сөзден бастап
2.1 Білім алушылардың/ тәрбиеленушілердің жеке ерекшеліктерін білім беруде, оқыту мен тәрбиелеуде ескеру;	2,3-4,0	«керісінше келіспеймін» деген сөзден бастап
2.2 Пәнді, оны оқыту әдістемесін және білім алушыларды/ тәрбиеленушілерді бағалау құралдарын білу	2,0-4,0	«керісінше келіспеймін» деген сөзден бастап
«ОҚЫТУ ПРАКТИКАСЫ/ОҚЫТУ ЖӘНЕ ТӘРБИЕЛЕУ» ҚҰЗЫРЕТТЕРІ (орташа көрсеткіш)	2,61-4,0	«жауап беру қиналамын» деген сөзден бастап
3.1 Оқыту процесін жоспарлау/оқыту және тәрбиелеу	2,5-4,0	«жауап беру қиналамын» деген сөзден бастап
3.2 Қауіпсіз, қолайлы оқыту және дамыту ортасын құру	2,75-4,0	
3.3 Оқыту және тәрбиелеу процесін іске асыру	2,75-4,0	
3.4 Білім алушылардың/тәрбиеленушілердің оқу жетістіктерін бағалау	2,75-4,0	
3.5 Оқыту және тәрбиелеу процесіндегі ынтымақтастық	2,3-4,0	«керісінше келіспеймін» деген сөзден бастап
«КӘСІБИ ДАМУ» ҚҰЗЫРЕТТЕРІ (орташа көрсеткіш)	1,3-4,0	«жауап беру қиналамын» деген сөзден бастап
4.1 Өзінің және әріптестерінің тәжірибесіне рефлексия жасайды	1,3-4,0	"мүлдем келіспеймін" деген сөзден бастап
4.2 Өзін-өзі дамыту сапасын басқару және көшбасшылыққа ұмтылу	1,3-4,0	"мүлдем келіспеймін" деген сөзден бастап

Шартты белгілер:



«Тәуекел аймағында» болған критерийлер



«Тәуекел аймағында» болған критерийлердің көрсеткіштері

**Педагогтердің кәсіби дамуының теориялық негіздері бойынша
әдістемелік ұсынымдар**

Қол қойылған 20.05.2023 басып шығару форматы 60×84 1/16.
Офсеттік қағаз. Офсеттік басып шығару.
Times New Roman Шрифті. Шартты басып шығар