

Министерство просвещения Республики Казахстан  
Национальная академия образования имени И. Алтынсарина



**Теоретические основы профессионального развития  
педагогов**

Астана, 2023

Рекомендовано к изданию Ученым советом Национальной академии образования имени И. Алтынсарина (протокол № 2 от 12 мая 2023 года)

Теоретические основы профессионального развития педагогов. Методические рекомендации. – Астана: Национальная академия образования имени И. Алтынсарина, 2023. – 125 с.

В работе представлены рекомендации для администрации организаций образования по системному подходу к организации профессионального развития педагогов. Обобщен международный и отечественный опыт, изучена научная литература в сфере профессионального развития педагогов, разработан и апробирован инструментарий профессионального развития педагогов в условиях организации образования, подготовлены методические рекомендации.

Издание предназначено для администрации организаций образования и педагогов.

## Содержание

Содержание .....	3
Обозначения и сокращения .....	4
Введение .....	5
<b>РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ЭФФЕКТИВНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ПЕДАГОГОВ .....</b>	<b>7</b>
1.1 Профессиональное развитие педагогов: подходы к изучению .....	7
1.2 Изучение международного опыта .....	9
1.3 Изучение отечественного опыта .....	25
<b>РАЗДЕЛ 2. МЕХАНИЗМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ .....</b>	<b>33</b>
2.1 Механизмы профессионального развития педагогов согласно модели изменений .....	33
2.2 Оценка текущего состояния сформированности профессиональных компетенций педагогов .....	37
2.2.1 Апробация метода 360° в организациях образования .....	37
2.2.2 Общие данные по исследованию .....	40
2.2.3 Данные по исследованию в разрезе уровней образования .....	54
<b>РАЗДЕЛ 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ПЕДАГОГОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ .....</b>	<b>70</b>
3.1 Общие ценности .....	70
3.2 Стратегия .....	71
3.3 Структура .....	75
3.4 Системы .....	77
3.5 Педагоги .....	79
3.6 Навыки .....	82
3.7 Управление .....	83
Заключение .....	88
Список используемых источников .....	89
<i>Приложение А</i> .....	95
<i>Приложение Б</i> .....	106
<i>Приложение В</i> .....	117
<i>Приложение Г</i> .....	119
<i>Приложение Д</i> .....	123

## Обозначения и сокращения

TALIS	Международное исследование учителей по вопросам преподавания и обучения
TIMSS	Международное мониторинговое исследование качества школьного математического и естественнонаучного образования
PISA	Мониторинговое исследование качества общего образования, отвечающее на вопрос «Обладают ли учащиеся 15-летнего возраста, получившие обязательное общее образование, знаниями и умениями, необходимыми для полноценного функционирования в современном обществе?»
PIRLS	Мониторинговое исследование качества и тенденций читательской грамотности в странах с различными системами образования
ЮНЕСКО	Специализированное учреждение Организации Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры
ОЭСР	Организации экономического сотрудничества и развития
НЦПК «Өрлеу»	АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»
ЦПМ АОО «НИШ»	Центр педагогического мастерства АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы»
НИШ	АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы»
ООП	Особые образовательные потребности
SOFT SKILLS	Комплекс умений, связанных с личностными качествами и являющихся важными в любой профессии
ОДО	Организации дошкольного образования
ОСО	Организации среднего образования
ОТиПО	Организации технического и профессионального образования

## Введение

В Послании Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Единство народа и системные реформы – прочная основа процветания страны» [1] президент отмечает, что «Политику поддержки учителей ... будем продолжать... Системе образования нужны мотивированные и квалифицированные педагоги... Ведь именно они должны быть носителями новых знаний, настоящими просветителями». Это подчёркивает роль педагога как проводника идей трансформации образования.

Поставленные задачи в Национальном проекте «Качественное образование. «Образованная нация» [2] связаны с предоставлением организациям образования качественных образовательных услуг. Между тем в условиях глобальных вызовов, организации образования выступают в роли социальной платформы для предоставления взаимосвязанных услуг по образованию и благополучию обучающихся. В этих условиях педагогические работники нуждаются в приобретении компетенций и навыков, необходимых для реализации данных идей.

Согласно Стратегическому плану развития Республики Казахстан до 2025 года [3] одной из основных задач развития всех уровней образования является качественная реализация доступной модели «Обучение на протяжении всей жизни». Это станет возможным при создании условий для непрерывного профессионального обучения педагогов, в том числе без отрыва от работы, и оказания им поддержки.

Методические рекомендации «Теоретические основы профессионального развития педагогов» разработаны с целью реализации основных подходов к непрерывному образованию педагогов согласно нормам главы 3 «Непрерывное профессиональное развитие педагога» Концепции развития дошкольного, среднего, технического и профессионального образования Республики Казахстан на 2023 – 2029 годы, утвержденной Постановлением Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 249 [4].

Непрерывное профессиональное развитие педагогов рассмотрено в ракурсе качественного роста от модели «начинающий педагог» до наивысшего уровня развития педагога, способного на основе результатов исследований руководить инициативами по оценке и совершенствованию предметного содержания и стратегий преподавания, а также транслировать свой опыт и осуществлять наставничество. При этом все этапы профессиональной карьеры педагога реализуются согласно Приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 27 января 2016 года № 83 «Правила и условия проведения аттестации педагогов» [5].

В настоящее время существуют три подхода к определению регулирующих документов, обуславливающих профессиональное развитие педагогов:

1. Модель педагога, включающая общепрофессиональные и специальные профессиональные качества;

2. Стандарт преподавания/Профессиональный стандарт педагога, описывающий области профессиональных компетенций педагога и уровни профессионального развития;

3. Должностные обязанности педагога [6].

Основываясь на данную классификацию, в Казахстане непрерывное педагогическое образование регулирует Профессиональный стандарт педагога [7].

Вместе с тем, данные TALIS 2018 года показали, что педагоги Казахстана, в целом, высоко оценивают уровень своей эффективности [8]. Так, 90% педагогов Казахстана уверены в том, что могут подготовить хорошие вопросы для обучающихся; 89% – организовать обучающихся следовать правилам в классе; 88% – альтернативным способом объяснить учебный материал, а также использовать различные виды оценивания [8]. В то время как результаты, к примеру, TIMSS-2019, где Казахстан занял среднюю позицию международного рейтинга, позволяют говорить о недостаточном уровне эффективности казахстанских педагогов, и, в условиях современных вызовов, необходимости дальнейшего повышения уровня сформированных профессиональных компетенций.

Помимо участия в международных сопоставительных исследованиях, казахстанские педагоги нуждаются в альтернативном эффективном инструменте оценки их профессиональных компетенций для проектирования дальнейшего профессионального развития.

Концептуально важными становятся вопросы создания мотивационно привлекательной модели профессионального развития педагогов. Разработка методических рекомендаций для администрации организаций образования и оказание им методической помощи направлено на системный подход к организации непрерывного образования педагогов.

В методической рекомендации предложены механизмы стимулирования непрерывного профессионального развития педагогов через оценку их качественных характеристик и разработку на основе полученных данных рекомендаций по формированию дальнейшего плана профессионального развития.

Таким образом, современные тренды в области образования требуют новых подходов к управлению профессиональным развитием педагогов. Решение вопросов управления непрерывным профессиональным развитием педагогов путем ежегодной диагностики их профессиональных компетенций и разработки рекомендаций к их дальнейшему качественному изменению имеет актуальность для руководителей организаций образования, педагогической и родительской общественности.

## РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ЭФФЕКТИВНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ПЕДАГОГОВ

Профессиональное развитие педагогов реализуется в рамках обучения на протяжении всей жизни. ЮНЕСКО определяет обучение на протяжении всей жизни как основанный на интеграции процесс обучения и жизнедеятельности, охватывающий учебные мероприятия для людей всех возрастов во всех жизненных контекстах (семья, школа, сообщество, рабочее место и т.д.) и с помощью различных форм (формальных, неформальных и информальных), которые в совокупности удовлетворяют широкий спектр запросов и потребностей в обучении [9].

Так, под *непрерывным образованием* подразумевается образование, протекающее на протяжении всей жизни и обеспечивающееся единством и целостностью системы образования, созданием условий для самообразования и всестороннего развития личности, совокупностью преемственных, согласованных, дифференцированных образовательных программ различных ступеней и уровней, ... предоставляющих возможность получать общеобразовательную и профессиональную подготовку, переподготовку, повышать квалификацию на протяжении всей жизни [10, с. 155].

Обучение на протяжении всей жизни призвано развивать осознание себя и своего окружения и побуждать к выполнению социальной роли на работе и в обществе. Несмотря на то, что обучение на протяжении всей жизни не является новой идеей, оно является ключевой стратегией для решения задач устойчивого развития в XXI веке.

### 1.1 Профессиональное развитие педагогов: подходы к изучению

Понятие «профессиональное развитие» в широком смысле относится к развитию человека в его профессиональной роли [11]. «**Профессиональное развитие педагога** – это профессиональный рост, осуществляемый в результате приобретения им опыта и систематического изучения и улучшения своей практики преподавания» [12, с. 41]. Профессиональное развитие педагога включает в себя формальный опыт (например, посещение семинаров и профессиональных встреч, наставничество и т.д.) и неформальный опыт (например, чтение профессиональных публикаций, просмотр видеоматериалов, связанных с академическим предметом и т.д.) [13].

Понимание профессионального развития педагога шире, чем развитие карьеры, которое определяется как «рост, который происходит по мере продвижения учителя по профессиональному карьерному циклу» [14, с. 41]. В течение многих лет единственной формой профессионального развития педагога были «курсы повышения квалификации» и «обучение без отрыва от производства», включающее семинары или краткосрочные курсы, которые предлагали учителям новую информацию по конкретному аспекту их профессиональной деятельности. Однако в последние годы профессиональное развитие педагогов рассматривается как долгосрочный процесс, который включает все возможности и систематически получаемый образовательный опыт, способствующий профессиональному росту и развитию. В результате

многие ученые называют теорию непрерывного педагогического образования, предполагающую непрерывное профессиональное развитие педагога, «новой моделью» педагогического образования или «новой парадигмой» их профессионального развития [14, 15].

Профессиональное развитие педагогов лежит в основе Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года [16], программы ЮНЕСКО, состоящей из 17 целей и рассчитанной до 2030 года. Касательно образования цель в области устойчивого развития (ЦУР 4) заключается в «Обеспечении инклюзивного и справедливого качественного образования и поощрении возможности обучения на протяжении всей жизни для всех».

Таким образом, в условиях непрерывного образования для всестороннего и комплексного исследования вопроса профессионального развития педагогов целесообразно применение следующих подходов:

- системный, определяющий профессиональное развитие педагогов как единое целое в выстраивании профессиональной карьеры педагога;
- андрагогический, выступающий методологическим основанием теории профессионального развития педагогов и определившим его методологические принципы;
- компетентностный, ориентированный на результаты обучения.

Остановимся на характеристике общих положений каждого методологического подхода.

**Системный подход** определяет непрерывное образование как единое целое в видах и формах получения образования и выстраивании профессиональной карьеры педагога. При изучении системы рассматриваются такие понятия, как «элемент» и «структура». При этом под элементом понимаются любые объекты, связанные с другими объектами в сложный комплекс, а под структурой – относительно устойчивый способ связи элементов сложного целого [17]. Ученые отмечают, что структура связывает, преобразует элементы, придавая некую общность, обуславливая возникновение новых качеств, не присущих ни одному из них в отдельности [18].

Что касается **андрагогического подхода**, то он рассматривается как методологическое основание теории непрерывного образования взрослых. Взрослые обучающиеся ориентированы на применение знаний, и андрагогический подход позволяет организовать системное использование особенностей обучения взрослых, самостоятельно обеспечивающих самоконтроль за процессом обучения. Ученые выделили следующие основные принципы андрагогического подхода к образованию взрослых: оно должно быть направлено на решение конкретных проблем; должно опираться на опыт педагогов; педагоги должны уметь анализировать и проверять учебный материал; педагоги должны получать обратную связь о своем прогрессе [19].

**Компетентностный подход** получил широкое распространение с начала 70-х годов XX века. Изначально в научной литературе понятие «профессиональная компетентность» рассматривалось как умение решать профессиональные задачи (без употребления термина). Так, Б.М.Теплов [20],



изучая способности личности, пришел к выводу, что практический интеллект человека существует наравне с теоретическим интеллектом, но в отличие от него характеризуется способностью личности целостно охватывать ситуацию, вычленять в ней задачу, анализируя различные факторы, и находить решение задачи в конкретной ситуации.

## **1.2 Изучение международного опыта**

### ***Великобритания***

В организациях образования особое значение придается развитию профессиональных сетевых сообществ. Такие формы обучения, как семинары и лекции в виде конференций, являются пассивными формами [21]. Доказано, что обмен идеями пополняет банк ресурсов, методов, которые были опробованы и проверены, а также устраняет трудности педагогов в преподавании и обучении.

От педагогических работников по дополнительному образованию педагогов (FE) требуется участие в 30-часовом непрерывном повышении квалификации (CPD). Система FE teachers была усилена в 2004 году, когда было объявлено, что учителя могут получить квалификацию квалифицированного преподавателя при наличии портфолио с сертификатами. Чтобы достичь этого профессионального образования, учителя должны подготовить портфолио, в котором указаны результаты повышения квалификации.

Финансирование повышения квалификации ранее распределялось местными властями, теперь сами организации образования несут единоличную ответственность за планирование и обеспечение повышения квалификации персонала.

Наиболее продуктивными условиями для неформального обучения на рабочем месте являются культура учителей и школы, которая поощряет и ценит совместное обучение. Повышение квалификации учителей часто включает в себя обмен идеями и опытом, совместную работу по поиску решений общих проблем, с которыми сталкиваются педагоги. Эти совместные группы также называются «сообществами практиков».

В настоящее время в отчете Англии указано, что почти 2/3 педагогов колледжей не тратят время на повышение квалификации [21]. Такая низкая посещаемость может быть объяснена финансовыми затруднениями, а также высокой долей персонала, работающего нерегулярно и неполный рабочий день. В этих условиях необходимость дальнейшего развития персонала очевидна.

### ***Сингапур***

Профессиональное развитие педагогов в Сингапуре осуществляется несколькими способами. Педагоги проходят курсы в Национальном институте образования, формирующие предметные и педагогические знания и способствующие получению следующего уровня образования. Однако большая часть профессионального развития осуществляется в школе под руководством разработчиков школьного персонала, работа которых направлена на выявление школьных проблем (например, проблемы с успеваемостью группы по математике, или внедрение новых методов, таких как обучение на основе проектов, или новые способы использования ИКТ).

Особенности профессионального развития сингапурских учителей связаны с тем, что обучение является частью повседневной работы педагогов. Часы для повышения квалификации являются частью рабочего графика учителя.

Такое обучение направлено на:

- решение конкретной проблемы в школе (повышение успеваемости в конкретном классе по математике);
- внедрение новых практик (проектное преподавание, «изучение уроков», «практическое исследование»);
- внедрение новых методов (к примеру, использование ИКТ в обучении) [22].

Каждая школа также имеет фонд, который направлен на поддержку профессионального роста педагогов, в том числе обучение за рубежом для изучения аспектов образования в других странах.

С 2010 года функционирует Сингапурский педагогический центр, который ~~будет~~ поощряет учителей к постоянному обмену передовым опытом.

Многие мероприятия по повышению квалификации в Сингапуре позволяют учителям вместе учиться, налаживать партнерские отношения и обмениваться опытом. Кроме того, Министерство образования Сингапура обязало все школы стать профессиональным сообществом [22].

Исследования показывают, что *сотрудничество педагогов* приводит к развитию в них уверенности в своих способностях и повышению удовлетворенности работой. Сингапур сделал профессиональное обучение учителей и наставничество неотъемлемой частью преподавания и основой улучшения школы.

В Сингапуре значительная *часть учебной недели* каждого педагога посвящена профессиональной учебной деятельности с другими педагогами, которая включает в себя:

- планирование обучения,
- сотрудничество
- сообщества профессионального обучения [23].

Более опытные педагоги являются активными участниками этих мероприятий и часто выступают в качестве наставников.

Интересен опыт Сингапура в *карьерном развитии педагогов*. После трех лет преподавания учителя ежегодно оцениваются, чтобы определить, есть ли у них потенциал для трех разных карьерных путей, каждый из которых имеет надбавку к зарплате:

- мастер-учитель,
- специалист по учебным программам или исследованиям,
- руководитель школы [23].

Учителя, способные стать руководителями школ, переводятся в команды среднего звена и проходят обучение, чтобы подготовить их к роли руководителя. Эффективность менеджеров среднего звена оценивается с точки зрения их потенциала стать помощниками директоров, а затем и директорами. Каждый этап включает в себя ряд мероприятий и тренингов для подготовки кандидатов к

лидерству и трансформации школы. Существует четкое понимание того, что для качественного преподавания и высокой успеваемости обучающихся необходимы эффективные школьные лидеры.

Уделяя огромное внимание вопросам отбора и обучения административных работников и педагогов, предоставления им качественной подготовки и постоянной поддержки, Сингапур избавился от проблем массового увольнения и неэффективных педагогов и руководителей, от которых страдают многие системы.

Признавая, что инновации станут ключом к будущему экономическому успеху страны и что для поощрения инноваций потребуются новое мышление и новые навыки, Сингапур разработал новую основу политики в области образования. Thinking Schools, Learning Nation имеет целью развитие творческих, новаторских обучающихся на протяжении всей жизни, которые смогут справиться с глобальными вызовами будущего, где изменения являются нормой. В 2009 году комитет Национального института образования опубликовал отчет «Педагогическое образование для 21 века», в котором описано перспективное развитие педагогического образования в стране.

### ***Германия***

Государственное повышение квалификации и переподготовка учителей в соответствии с направлениями образовательной политики страны включает в себя меры по повышению квалификации без отрыва от производства, которые служат для поддержания, актуализации и дальнейшего развития профессиональных компетенций педагогов. Оно также должно способствовать перестройке и координации процессов развития в школе.

Обучение без отрыва от работы основано на научно обоснованной и ориентированной на практику подготовке. Благодаря этому приобретаются дополнительные квалификации – в основном посредством научных исследований без отрыва от производства, а также посредством специализированных курсов повышения квалификации.

Подготовку учителей без отрыва от работы не следует путать с повышением квалификации, цель которой состоит в том, чтобы дать учителям возможность преподавать другой предмет или преподавать в дополнительной специальной области. Дальнейшее обучение также дает возможность приобрести квалификацию для другой преподавательской деятельности. Многие курсы повышения квалификации также служат для подготовки учителей к выполнению особых обязанностей (например, к работе в качестве учителя-консультанта) [24].

Повышение квалификации обычно продолжается в течение более длительного периода и включает в себя различные курсы продолжительностью несколько часов в неделю и, при необходимости, дополнительные интенсивные курсы. На время курса участники освобождаются от своих преподавательских обязанностей и еженедельных преподавательских обязанностей при условии, что уполномоченный орган признает необходимость соответствующего курса повышения квалификации [24].

Курсы проводятся высшими учебными заведениями или учреждениями повышения квалификации. Министерства образования и культуры регулируют прием, количество часов, сертификаты и выпускные экзамены. Далее обсуждается только подготовка учителей без отрыва от производства.

Министерство образования Германии определило внутришкольное профессиональное развитие учителей как важное условие для улучшения коллегиального сотрудничества и развития школы как единой системы. Министерство оказывает финансовую поддержку около 100 (в год) «внутришкольных семинаров» (Whole school seminars), организуемых государственными академиями подготовки учителей. Внутришкольные семинары проходят в двухдневном формате для всех учителей в соответствии с описанием и потребностями самой школы.

Содержание семинаров определяется совместно со школой и государственной академией. Семинары охватывают, в основном, такие элементы, как организацию активной подготовки обучающихся, развитие навыков самообразования учителя, предотвращение конфликтов и стрессов, обучение детей работе в группе. Семинары завершаются составлением плана развития школы. Для закрепления полученных навыков создается группа, состоящая из школьных учителей, которые следят за выполнением этого плана [25].

### ***Финляндия***

В рамках своего трудового договора учителя три дня в году участвуют в мероприятиях по повышению квалификации. Некоторые региональные органы управления образованием и школы предоставляют учителям больше свободы при выполнении этого требования, у других есть план таких мероприятий. Выделяемое государством финансирование на обучение и переподготовку учителей регулирует EDUFI. Вузы, ассоциации учителей и другие провайдеры (отраслевые организации) выступают как поставщики образовательных услуг.

Министерство образования и культуры вместе с Национальным агентством по образованию запустили несколько финансируемых программ поддержки педагогов для профессионального обучения [26]:

1) Программа педагогического наставничества (The Tutor Teacher Programme) (2017–2019 гг.) – это национальная программа, выделяющая дополнительные средства. В ее рамках проводится отбор и подготовка учителей, которые могут курировать коллег по вопросам реализации обновленного Стандарта образования;

2) Форум педагогического образования (The Teacher Education Forum) (2016–2018 гг.) – это многопрофильная программа развития профессиональной подготовки педагогов, призванная поддержать внедрение Стандарта школьного образования и модифицировать программы педагогической практики. Форум объединяет несколько сетей и проектов, цель которых является обмен информацией, опытом и результатами.

Министр образования назначил *100 экспертов* из университетов, министерства, профсоюза учителей, студенческих союзов и муниципальных образований для участия в Финском форуме педагогического образования и

попросил их проанализировать результаты исследований, касающихся педагогической подготовки, определить передовой опыт, основанный на стратегиях и программных документах в области педагогического образования в других странах, организовать национальный процесс мозгового штурма, связанный с обновлением педагогического образования, и, наконец, подготовить Программу развития и повышения квалификации учителей в Финляндии. Кроме того, форуму было предложено определить ключевые действия, которые необходимо предпринять для улучшения педагогического образования и поддержки реализации программы развития, а также создать условия путем финансирования пилотных проектов и организации встреч для обновления финского педагогического образования посредством проектов профессионального развития, подготовить Программу повышения квалификации учителей без отрыва от производства (профессиональное развитие на протяжении всей жизни) [27].

В рамках форума педагогического образования было *профинансировано и запущено 32 проекта развития*. В проектах особое внимание уделялось следующим темам:

- модель компетенций к программе подготовки учителей в соответствии со стратегическими целями (21 проект);
- модели обучения в педагогическом образовании (14 проектов);
- лидерство учителей и лидерство на уровне школы (13 проектов);
- цифровые среды в педагогическом образовании (12 проектов);
- руководство педагогической практикой (8 проектов);
- мультипрофессиональная командная работа (7 проектов);
- равенство в образовании (7 проектов);
- поликультурное образование и языковое образование (6 проектов);
- отбор и ожидание (4 проекта);
- специальное образование (2 проекта) [27].

Финская программа развития педагогического образования направлена на следующее:

- знание содержания/предмета высокого уровня, педагогическое знание, знание педагогического содержания, контекстуальное знание и знание о природе знания; социальные навыки, такие как коммуникативные навыки, навыки сотрудничества с другими учителями и навыки использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ); нравственные знания и навыки, в том числе социальные и моральные кодексы педагогической профессии;

- навыки, необходимые для эффективного сотрудничества с другими учителями и теми, кто участвует в партнерских отношениях со школой и сообществом (местный контекст и заинтересованные стороны), с родителями; знания о школе как социальном институте и их связях с обществом в целом;

- академические навыки, такие как исследовательские навыки; навыки, необходимые для разработки учебных программ, планирования преподавательской деятельности и организации оценки преподавания и

обучения, а также навыки, необходимые для развития собственной педагогической практики и внесения вклада в преподавательскую деятельность.

3) Сеть инновационных школ (The Innovative Schools Network), финансируемая и поддерживаемая EDUFI, была создана как передовая площадка для внедрения Стандарта-2014. В нее вошли 265 школ. Сеть предложила инновационные решения по повышению заинтересованности обучающихся и организации сотрудничества учителей в процессе преподавания, выступила с идеями о междисциплинарных учебных модулях, об использовании ИКТ в школах и способах формирования новой образовательной культуры в школах и регионах. Электронная платформа является площадкой для обмена опытом и социальным медиа-ресурсом в области образования [26].

Часть школ участвуют в развитии педагогического образования и сотрудничают с кафедрами факультетов, другими факультетами университетов, а также национальными и зарубежными организациями образования. Эти школы входят в состав университета. Педагоги университетских педагогических школ являются частью университетского персонала, который активно участвует и проводит широкий спектр экспериментов, исследований и повышения квалификации. В этом смысле, Финская система педагогических школ при университетах отличается от того, что обычно понимается под школьным педагогическим образованием. Преподаватели в учебных заведениях имеют как минимум степень магистра, но многие из них имеют и докторскую степень.

### **США**

Система повышения квалификации учителей в США строится на персоналогическом подходе, основанном на раскрытие индивидуальности педагога в профессии. Для этого в системе повышения квалификации используются личностно-ориентированные технологии: персональное наставничество, супервайзерство, профессионально-моделирующие тренинги; модульные технологии; технологии профессионального партнерства [28].

Департамент государственного образования и Friday Institute создали следующие направления профессионального обучения учителей школ:

– педагогические наставники – пятидневное обучение для педагогов-лидеров (по 75 человек в группе), которые далее будут помогать учителям в реализации подходов по персонализации обучения с помощью цифровых технологий;

– в течение года проводятся семинары, на которых учителя делятся своими передовыми стратегиями и методами преподавания. Это возможность ознакомиться с успешными моделями обучения, в том числе цифровое обучение, проанализировать проблемы и подходы при внедрении таких практик в школах;

– Friday Institute организовал сеть для выпускников программ повышения квалификации, которая позволяет бывшим участникам программ профессионального развития оставаться на связи и участвовать в коротких семинарах, обмениваясь новостями и опытом.

Содержание каждой программы профессионального развития привязано к потребностям ее участников, вместе с тем, акцент ставится на организационные

изменения системы управления. Подчеркивается важность формирования общего видения: каким должен быть образовательный процесс через 3-5 лет. Это видение становится основой для выявления проблем и разработки плана их решения.

Другой важный аспект программ профессионального развития – понимание личностно-ориентированного обучения. Цель не в том, чтобы сфокусироваться на индивидуальных потребностях каждого обучающегося. Гибкость в темпах обучения и понимание индивидуальных образовательных потребностей учеников являются важными аспектами эффективного личностно-ориентированного обучения. Благодаря доступу к широкому перечню обучающих ресурсов и возможности их модифицировать, можно попробовать несколько способов использования технологий для личностно-ориентированного обучения [28].

### *Австралия*

Система повышения квалификации Австралии представлена *Австралийским институтом повышения квалификации*. Основное направление деятельности института – повышение квалификации преподавателей на основе дистанционной платформы (сайта <https://www.aitsl.edu.au/>).

AITSL был создан в 2010 году с целью обеспечения национального лидерства для федерального правительства в продвижении передового опыта в профессии учителя и школьного руководства. Институт несет ответственность за создание и поддержание национальных профессиональных стандартов для преподавания и школьного руководства, а также за продвижение высококачественного профессионального развития учителей и школьных руководителей.

Разработанная Австралийская система повышения квалификации и обучения педагогов (the Framework) призывает к созданию культуры повышения квалификации и развития во всех австралийских школах [29]. В частности требуется, чтобы учителя знали, чего от них ожидают; получали частые полезные отзывы о своем преподавании; имели доступ к высококачественной поддержке для улучшения своей практики.

Институт опирается на Профессиональный стандарт педагога при осуществлении своей деятельности. *Платформа* содержит раздел, предлагающий пройти тест оценки собственной практики преподавания.

Отдельный раздел посвящен конкретным проблемам, с которыми педагог может столкнуться в процессе достижения педагогических целей. Каждая тема представлена тематическим исследованием, содержащим примеры и общие статистические данные. Имеются видеоматериалы с примером решения той или иной проблемы, разрешения той или иной ситуации в реальном педагогическом процессе.

Также на сайте можно найти специальные рабочие тетради, способствующие самосовершенствованию преподавателя. При этом весь материал структурирован по уровням совершенствования. Практическая часть работы по самореализации может осуществляться при помощи специального

приложения, направленного на доступность стандартов обучения и их соотнесение с практикой преподавателя в реальном времени.

С целью упрощения коммуникации между педагогами разработана улучшенная сеть по направлению преподавателей (The HALT network). Эта профессиональная сеть позволяет квалифицированным преподавателям осуществлять экспертизу с коллегами по всей Австралии и коллективно делиться опытом в целях профессионального развития [30].

*Справочно:*

*В феврале 2021 года онлайн-курсы обучения педагогов Австралии были удостоены международной аккредитации CPD. CPD - это форма обучения на протяжении всей жизни или структурированного обучения повышения квалификации.*

*В системе повышения квалификации Австралии распространена практика наставничества (The Professional Mentoring Program for Early Childhood Teachers). Высококвалифицированный педагог осуществляет наставничество за молодым педагогом, проводя вместе с ним занятия и консультируя по любому вопросу. Наставничество осуществляется на протяжении нескольких лет [30].*

*Таким образом, обмен опытом коллег в одной сфере, а также их работа над усовершенствованием системы является одним из важных условий эффективной работы представленной системы повышения квалификации. Педагоги отмечают достоинства дистанционной платформы и онлайн-сети, а именно постоянный доступ, возможность дистанционной работы, обширный охват специалистов.*

### ***Китай***

В Китае внедрен «Национальный план по подготовке учителей» – масштабный государственный образовательный проект, нацеленный на повышение качества профессиональной подготовки педагогов, развитие универсальных компетентностей. Тренинг на основе единой программы предполагает подготовку учителей начальной и средней школы в сельских районах провинций и является обязательным. Подготовка проводится в краткосрочной интенсивной форме и дистанционно.

Развитие институтов по подготовке учителей осуществляется в рамках продвижения учебных платформ (площадок) для учителей в университетах, муниципальных и региональных учебных заведениях, семинарах для учителей в провинциях. Данные формы направлены на интеграцию исследований, образования, практического опыта и профессиональное стимулирование учителей. В подготовке школьных учителей участвуют преподаватели Университетов, повышая качество команды тренеров и создавая систему долгосрочной поддержки учителей [26].

Лам (2015) назвал совместное планирование уроков одним из методов, который позволяет учителям в Китае, особенно **в Гонконге**, повышать свои профессиональные навыки. Кроме того, было отмечено, что во время планирования уроков учителя могут поделиться опытом и проанализировать свою повседневную практику. Лам добавил, что совместное планирование уроков помогло гонконгским учителям укрепить свою классную практику, поскольку учителя получают возможность обмениваться навыками и знаниями между собой.



Еще одна программа профессионального развития, существующая в Китае, – это программа обмена учителями в Гонконге (Lam, 2015). Учителей в Гонконге отправляют преподавать либо в другие школы Гонконга, либо в материковый Китай. Цель состоит в том, чтобы познакомить учителей с различными системами образования и методами обучения, которые расширят их профессиональные компетенции. Программа позволила учителям развить свои профессиональные навыки с точки зрения понимания предмета, освоить разнообразные методы преподавания и обучения, повысить эффективность в преподавании и обучении в классах посредством приобретения навыков работы с разнообразными потребностями обучающихся [31].

Большинство существующих программ профессионального развития в Китае ориентированы на самоуправление. Хорошим примером самостоятельных программ профессионального развития являются публикации, практические исследования и размышления. Это означает, что у учителей есть самомотивация для участия в программах профессионального развития. Самостоятельные программы профессионального развития являются ключевым компонентом непрерывного обучения учителей, особенно в эту эпоху глобализации. Преимущества самостоятельного профессионального развития заключаются в том, что он бесконечен и соответствует рабочей среде учителей [31].

*Инновационная система повышения квалификации учителей в Шанхае:*

Треугольная взаимосвязанная система:

- 1) лестницы карьерного роста учителей,
- 2) оценка эффективности и вознаграждения и
- 3) обучение без отрыва от производства (Рисунок 1.2).



Рисунок 1.2. Система профессионального развития учителей

Тщательно разработанная правительством совместно с профсоюзом учителей и другими заинтересованными сторонами система подходит для личных нужд педагогов [32].

*Карьерные лестницы учителей (траектория)*

После того, как выпускники вузов сдают тесты на получение сертификата учителя, они проходят вводный год обучения без отрыва от производства: учителя младших классов (1-5 лет); учителя средних классов (3-10 лет); учителя

старших классов (8-30 лет); учителя мастерства (специальная награда); профессорско-преподавательский состав (15-35 лет).

Специальная лестница для директоров школ: директор школы второго класса; директор школы первого класса; директор школы мастерства; должность профессора директор начальной школы.

*Обучение без отрыва от производства и повышение квалификации учителей.*

График работы: половина рабочего дня + 1 выходной день. Время для занятий в школе: 2-3 часа в неделю. Требование: не менее 540 часов в течение пяти лет.

Финансовая поддержка:

- 1) Школьная, оплачиваемая школой;
- 2) Система обучения: «оплати за обучение, потом возвращайся в школу»;
- 3) Большинство программ оплачиваются правительством или совместно с педагогом.

Требования к преподавателям высокого уровня мастерства: Участвуйте в обучении без отрыва от производства, одновременно предоставляя рекомендации и учебные программы для других учителей, в качестве наставников или экспертов, а также разработчиков программ. Участвуйте в программах от «организованного обучения» до «самостоятельного обучения, исследований и разработок» материалов педагогов.

Опыт непрерывного педагогического образования в Китае предлагает следующие *инновации в обучении на базе школы и профессиональном развитии педагогов* (рисунок 1.3):



Рисунок 1.3. Инновации в обучении на базе школы и профессиональном развитии учителей

– Система наставничества для молодых педагогов. Чтобы помочь учителям освоить преподавание и улучшить практику;

- Учебные исследовательские группы (предметные). Для обмена опытом преподавания предметов между учителями;
- Группы по параллелям (на основе классов). Для решения проблем обучающихся одного возраста среди педагогов;
- Наблюдение в классе – Изучение урока – Видео-исследование. Для улучшения преподавания путем взаимного обучения;
- Исследовательские проекты педагогов и исследовательские группы. Для выполнения некоторых учебных/исследовательских проектов помимо привычной ежедневной работы;
- Внутренняя оценка (в исследовательских группах педагогов, группах по параллелям и школах). Для поиска преимуществ и самооценки среди коллег;
- Школы профессионального развития педагогов (более 250). Для помощи педагогам в школах или близлежащих школах в их развитии [32].

### ***Бразилия***

Коучинг как эффективная форма профессионального развития широко используется в Бразилии. Коучинговая программа повышения квалификации педагогов в Бразилии направлена на решение двух ключевых проблем, влияющих на качество преподавания и обучения в Бразилии: ограниченное учебное время и низкий уровень вовлеченности обучающихся.

Коучинговая программа для учителей средних школ, продолжительностью 9 месяцев, обеспечивает поддержку и практические стратегии по планированию уроков, управлению классом и поддержанию вовлеченности обучающихся. Программа предусматривает наличие педагогических координаторов в школе, обеспечивающих обратную связь с учителями, основанную на наблюдениях в классе и ресурсах самопомощи, таких как книги и примеры онлайн-видео. Более того, здесь используются индивидуальные занятия для координаторов по педагогике через Skype, программное обеспечение для видеоконференцсвязи, что делает программу очень рентабельной.

Результаты обучения по данной программе показали, что:

1. сократилось время, затрачиваемое на управление классом, и увеличилось учебное время;
2. педагогами чаще были использованы интерактивные стратегии для повышения вовлеченности обучающихся;
3. улучшились академические результаты учащихся на государственных и национальных тестах [33].

### ***ОАЭ***

Совет по образованию Абу-Даби (ADEC) стремится расширить возможности преподавателей и повысить их эффективность, предоставляя возможности профессионального развития, направленные на то, чтобы помочь руководителям школ и учителям достичь профессиональных стандартов ADEC, а также поддержать руководителей школ, поскольку они учатся более эффективно руководить.

ADEC запустил программу под названием Empowering Educators, которая предоставляет школьным руководителям и учителям соответствующие возможности профессионального развития, направленные на повышение профессиональной эффективности для улучшения результатов обучения учащихся. К ним относятся семинары в трех регионах эмирата – для директоров, заместителей директоров и преподавательского состава. Программа соответствует стратегии реформы образования ADEC, целью которой является обучение учащихся ОАЭ и предоставление им возможности конкурировать на международном уровне.

Отдел профессионального развития ADEC разработал комплексный план действий, в соответствии с которым предлагаются программы обучения, способствующие достижению профессиональных стандартов и внедрению передовой педагогики в классе. План основан на анализе потребностей в обучении (TNA).

Программы обучения состоят из трех уровней подготовки: большая группа, малая группа и коучинг школьного уровня.

Директора, завучи и учителя-лидеры проходят обучение отдельно и имеют возможность вести дискуссии, обмениваться идеями и опытом. Коучинг на школьном уровне дает слушателям возможность определить свои сильные и слабые стороны в процессе работы над достижением целей профессионального развития.

Учителям предоставляется целевая подготовка в соответствии с индивидуальными планами профессионального развития, которые также учитывают потребности на местах, выявленные руководителями школ в процессе планирования улучшения организации образования [34].

Педагоги ОАЭ имеют высокий уровень участия в профессиональном развитии. Они получают пользу как от недельных семинаров по повышению квалификации, так и от сети школьных учителей, которые охватывают предметный материал и педагогические навыки. Однако существуют опасения по поводу того, что существующие предложения по повышению квалификации педагогов могут быть повторяющимися или неактуальными, а также в том, что существует мало стимулов, связанных с посещением учебных курсов.

Ключевые области будущей поддержки включают обучение:

- 1) обучающихся с особыми потребностями;
- 2) информационным и коммуникационным технологиям;
- 3) в виде участия в сообществах [35].

### **Эстония**

В 2010 году в Эстонии была создана стратегия непрерывного образования/обучения – Стратегия «Образование-2035». В центре этих процессов находится изменение того, как понимается обучение и как оно проходит. Более широкая цель обучения состоит в том, чтобы *развивать сплоченное общество*, созданное образованными и ответственными людьми. Проблемой для Эстонии является достижение высоких результатов в школьном образовании и высокого профессионализма учителей, причем более 50% учителей в возрасте 50+.

Рассматриваются 4 аспекта:

1. Историческая репутация образованных учителей: статус педагога.
2. Эффект участия (личное участие) в разработке учебных программ, реформах квалификации и качества; исследования, открытость и широкая компетентностная направленность; соотношение обучения с данными международных сравнительных результатов (TIMSS, PISA, отчеты ОЭСР и т.д.).
3. Государственная политика в области образования на уровне штатов, органов местного самоуправления и школ; школы как обучающиеся организации (управление и создание знаний, планы развития на 3-5-10 лет) и профессиональные ментальные модели учителей.
4. Исследования по профессионализму учителей как изменяющейся сфере в Эстонии с 2000-х гг. Проводится комплексный анализ (опрос) школ, обучающихся и учителей, а также изучение документации, в том числе итоговых обзоров проектов и опубликованных статей [36].

### ***Канада***

Министерство образования имеет свои собственные требования к профессиональному развитию педагогов. Многие виды деятельности помогают сформировать профессиональное развитие учителей, в том числе мероприятия школьного округа, университетские программы, специальные программы обучения, предлагаемые министерствами или педагогическими колледжами, образовательные конференции, исследовательские проекты, а также крупномасштабные мероприятия по разработке материалов оценивания и выставлению оценок.

В то же время необходимое количество часов профессионального развития не регулируется, в некоторых регионах (например, в Новой Шотландии) учителям требуется проходить 100 часов профессионального развития каждые пять лет.

Помимо традиционных возможностей профессионального развития, учителя также могут улучшить свое обучение с помощью методов, поддерживаемых технологиями, таких как сообщества онлайн-обучения [34].

Основные формы повышения квалификации педагогов Канады:

- курсы при университетах, колледжах, базовых школах;
- тематические конференции и семинары при школьных округах, агентствах, научно-исследовательских учреждениях, университетах;
- информационные сессии, организуемые учреждениями педагогического образования, научными и исследовательскими организациями.

Обеспечение качественной системы повышения квалификации в Канаде осуществляется через *ориентацию на организацию повышения квалификации преподавателей на базе школ*. В Канаде разработана концепция «новой модели подготовки учителя», где профессиональная подготовка становится «школоцентрированной» и носит название «обучение, повернутое к школе». Развита система наставничества. Обучение основано на проведении семинаров, краткосрочных курсов, организованных организацией образования онлайн или офлайн, учебных экскурсий в другие школы и т.д.

Современный этап развития системы непрерывного педагогического образования характеризуется появлением *курсов повышения квалификации* с использованием спутниковых образовательных каналов; Виртуальных учительских центров; Центров дистанционного обучения и инноваций; онлайн курсов повышения квалификации с демо-презентацией основных программ обучения.

*Центр дистанционного обучения и инноваций* разработал профессиональные модули и информационные ресурсы для реализации программ «Web-обучение для педагогов всех уровней» через Виртуальный учительский центр. В результате педагоги участвуют в мероприятиях профессионального развития с коллегами из различных школ и провинций. В провинции Манитоба была внедрена *Стратегическая информационная поддержка (STAPLE)* для расширения диапазона профессиональных компетенций педагогов и обеспечения маневренности образовательных траекторий в интеграции программ профессионального совершенствования.

Система профессионального педагогического образования Канады находится в постоянном поиске путей повышения профессионализма и качественной подготовки учителя. Исходя из этого, были выявлены *основные механизмы повышения качества профессионального педагогического образования*:

- введение процесса обновления сертификации;
- усовершенствование программы непрерывного профессионального развития работающих учителей;
- внедрение новых стандартов оценивания педагогического образования;
- разработка алгоритма сотрудничества между педагогами и родителями;
- интеграция исследований в сфере непрерывного профессионального педагогического образования с образовательной и управленческой деятельностью;
- стимулирование внедрения новых инфо-технологий в процесс подготовки педагогических кадров;
- усиление адресности подготовки специалистов и т.д. [37].

### ***Испания***

В Испании ежегодно составляется годовой план подготовки учителей (PAFR), определяющий общие стратегические направления деятельности и рекомендации по непрерывному профессиональному развитию педагогов на ближайший год [38]. Он утверждается генеральной дирекцией провайдеров повышения квалификации педагогов. В Испании функционирует служба по подготовке педагогов, которая формирует предложения для разработки ежегодного плана профессионального развития педагогов, выявляет потребности педагогов в профессиональном росте и осуществляет мониторинг их непрерывного развития.

Непрерывное образование педагогов в Испании осуществляется по следующим направлениям: курсы, семинары, рабочие группы, учебные проекты в обучающих центрах и конгрессы.

### Выводы

Таким образом, изучение международного опыта показало, что в отличие от традиционных возможностей повышения квалификации персонала, не связывающих «обучение» с реальным опытом в классе, наиболее эффективное профессиональное развитие происходит в школах *путем совмещения с повседневной деятельностью учителей и обучающихся*. Школы превращаются в сообщества обучающихся, исследователей, профессиональные сообщества.

Так, согласно исследованиям ОЭСР наиболее успешные возможности повышения квалификации учителей – это занятия «на рабочем месте», такие как учебные группы, практические исследования и составление портфолио [33].

При таком подходе к педагогическому образованию роль профессионального развития заключается в содействии учителям в построении новой педагогической теории и практики и помощи учителям в повышении их квалификации в этой области.

Что касается содержания программ подготовки учителей, разные страны различаются акцентом на отдельные компоненты учебной программы или временем, уделяемым каждому из них. Но в целом большинство из них включает курсы и практические занятия, посвященные предмету, основам образовательных курсов, профессиональному обучению (например, педагогическим и методическим курсам), развитию детей, а также практическим занятиям или обучению детей.

В большинстве стран акцентируется внимание на преподавание содержания на начальном этапе подготовки и педагогике на практических занятиях и программах вводного инструктажа для новых учителей.

Среди последних достижений – тенденция предлагать новым учителям некоторую поддержку в форме «вводных программ». *Вводные программы* – это плановые и систематические программы постоянной помощи начинающим учителям.

Наконец, стремление к «обучению без отрыва от производства» заключается в том, чтобы предлагать разнообразные возможности профессионального развития, выходящие за рамки «разовых» краткосрочных курсов или семинаров, традиционно предлагаемых опытным учителям.

*Стандартная модель основана на создании центра или демонстрационной школы*, которая отвечает за организацию профессионального обучения в сети из четырех-пяти школ. В ее основе лежит принцип использования коллективного предпринимательства для общего блага и в конечном итоге направлена на интеграцию теории в реальный жизненный контекст.

В демонстрационной школе предусмотрено пространство и время для размышлений, обсуждений и дебатов о педагогике, которые могут привести к инновациям в учебной программе. Эта модель поощряет сотрудничество в противовес профессиональной изоляции и обеспечивает контрольные

показатели эффективности, которые способствуют непрерывному совершенствованию.

Для реализации системы профессионального развития педагогов, действуют *центры поддержки педагогов*, осуществляющие функции независимой оценки квалификаций и компетенций учителей, их сертификации и экспертного сопровождения.

Перспективной моделью, стимулирующей профессиональное развитие педагогов, является *модель практикующего сообщества* Кеннеди [39]. Концепция «сообществ практики» признается необходимым условием для обучения индивида, а также находится в центре внимания для обеспечения значимого обучения индивидуумов. Сообщество практиков позволяет педагогам учиться и развиваться в процессе вовлечения в коллективное обучение.

При этом все страны объединяет стремление к *смещению зоны ответственности* за профессиональное развитие педагогов с государственного управления на самих учителей, как главных «агентов изменений».

Изучение международного опыта позволило выделить следующие положительные факторы для развития системы непрерывного педагогического образования Казахстана:

1) разделение всей полноты ответственности за профессиональное развитие между педагогами и государством путем проведения разъяснительной и информационной кампании по качественным требованиям к педагогам в условиях современного мира; внесения изменений в нормативные документы, регулирующие требования к педагогу и его профессиональному росту;

2) регулирование и управление системой профессионального развития педагогов с предоставлением автономии в формах и направлениях обучения в стенах организации образования;

3) развитие тенденции интеграции традиционных форм повышения квалификации на основе исследовательской деятельности педагогических коллективов школ, колледжей в постоянном сотрудничестве с преподавателями и учеными вузов;

4) для формирования эффективных педагогических работников целесообразно применение опыта Сингапура в карьерном развитии педагогов, где в течение 3 лет преподавания педагоги ежегодно оцениваются для выявления потенциала для трех карьерных путей развития: мастер-учитель, специалист по учебным программам или исследованиям, руководитель школы;

5) В Германии проводятся «внутришкольные семинары», которые завершаются составлением плана развития школы и индивидуальным планом развития каждого педагога. Для закрепления полученных навыков создается группа из школьных педагогов, которые следят за выполнением этого плана;

6) В Финляндии – общий мозговой штурм по проблемам образования в виде «Форума педагогического образования». 100 экспертов определяют ключевые шаги для улучшения педагогического образования и поддержки реализации программы развития, а также создания условий путем финансирования. Также функционирует «сеть инновационных школ», в том числе при Университетах, где педагоги всех уровней образования участвуют и



проводят широкий спектр экспериментов, исследований в образовании и повышение квалификации;

7) Положительный опыт неформального образования педагогов Эстонии – механизмы развития сплоченного общества в 4 ракурсах: статус педагога, личностное участие, государственная политика, исследования;

8) В Австралии широко развита информационная платформа профессионального развития педагогов (AITSL). Платформа содержит следующие разделы: тест оценки собственной учительской практики; конкретные проблемы, с которыми педагог может столкнуться в процессе достижения педагогических целей, с примерами и видеоматериалами с примером решения той или иной проблемы, разрешения той или иной ситуации в реальном педагогическом процессе; специальные рабочие тетради, способствующие самосовершенствованию преподавателя. Также весь материал содержится в мобильном приложении. С целью упрощения коммуникации между преподавателями разработана улучшенная сеть по направлению преподавателей;

9) Интересен опыт неформального образования в Китае, где эффективно организовано профессиональное развитие педагогов на базе организации образования: совместное планирование уроков (Гонконг), а также Школы профессионального развития педагогов (Шанхай);

10) В Канаде развита система онлайн-обучения педагогов: курсы повышения квалификации с использованием спутниковых образовательных каналов; Виртуальных учительских центров; Центров дистанционного обучения и инноваций; онлайн курсов повышения квалификации с демо-презентацией основных программ обучения;

11) В Испании интересен опыт составления ежегодного плана подготовки учителей, определяющего общие стратегические направления деятельности и рекомендации по непрерывному профессиональному развитию педагогов в стране на ближайший год.

### **1.3 Изучение отечественного опыта**

Согласно *Закону Республики Казахстан «О статусе педагога» от 27 декабря 2019 года* педагоги должны участвовать в повышении квалификации не реже одного раза в три года. В Казахстане создана система обеспечения и поддержки профессионального развития педагогов: функционируют АО «Национальный центр повышения квалификации «Орлеу» и региональные филиалы; Центр педагогического мастерства АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы»; Национальный научно-практический центр коррекционной педагогики; Национальный институт гармоничного развития человека при Национальном научно-практическом образовательном, оздоровительном центре «Бөбек»; Национальный научно-практический центр физической культуры; ежегодно проводятся различные международные и отечественные конференции, семинары, национальные конкурсы («Лучший учитель», «Лучший классный руководитель» и «Алтын диск» для IT-педагогов).

В настоящее время в Казахстане профессиональное развитие педагогов реализуется в формальном, неформальном и информальном видах

образования через внешние (традиционные и инновационные) и внутренние (индивидуальные) формы [40], содержание которых представлено на рисунке 1.4.



Рисунок 1.4. Формы профессионального развития педагога

Казахстанская система профессионального развития педагогов представлена моделью АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы» (НИШ) и государственных, частных школ.

Рассмотрим модель профессионального развития педагогов, реализуемую в НИШ.

В НИШ, начиная с 2010 года, создана эффективная система повышения квалификации, основанная на компетентностном подходе и направленная на развитие профессиональных, языковых и инфокоммуникационных компетенций [41].

Основной рассматриваемой системой профессионального развития педагогов является непрерывный профессиональный рост учителя по индивидуальной образовательной траектории в формате курсов по трем аспектам: обучение «на рабочем месте», когда опытные педагоги-предметники обучают специфике своего предмета (учитель информатики формирует цифровые навыки педагогов, учителя языковых предметов – языковые компетенции) или методике преподавания; обучение внутри страны с отечественными экспертами; обучение за рубежом – в условиях изучения передового опыта организаций образования.

Модель профессионального развития педагогов НИШ направлена на развитие следующих компетенций:

- рефлексивных (методы Action research и Lesson study);
- языковых (методика предметно-языкового интегрированного обучения (CLIL));
- цифровых;
- по работе с одаренными детьми (методика дифференцированного, проектного, STEAM обучения) [41].

Эффективность системы профессионального развития педагогов в НИШ заключается в интеграции следующих центров: профессионального мастерства (ЦПМ), образовательных программ (ЦОП), педагогических измерений (ЦПИ), информационных технологий NIS. Согласованность задач перечисленных центров НИШ обеспечивает достижение качества образования, соответствующее квалификации уровня среднего образования согласно Международной стандартной классификации образования [41].

Дальнейшее развитие системы профессионального развития педагогов НИШ видит в создании профессионального сообщества педагогов для обеспечения высокого качества преподавания в школах страны. При этом особое внимание будет уделено таким вопросам, как:

- взаимодействие с организациями образования всех уровней по вопросам преемственности учебных программ;
- развитие человеческого капитала, в том числе через подготовку и поддержку школьных тренеров и координаторов, а также развитие онлайн-среды;
- международная сертификация качества образовательных программ повышения квалификации педагогов, независимая сертификация педагогов и др. [43].

Опыт НИШ активно транслируется в школах Казахстана. Предлагаем рассмотреть опыт работы государственных школ с использованием Lesson Study и Action Research.

В настоящее время в приказ №83 [5], на основе которого осуществляется аттестация педагогов, включена подготовка педагогом рефлексивного опыта с описанием исследования урока с применением подхода Lesson Study и проведение исследования с использованием метода Action Research. Согласно данным изменениям в аттестации педагогов организации образования изучают проблемы образовательного процесса с применением данных методов.

*Lesson Study* – это педагогический подход, основанный на совместном с группой педагогов планировании, преподавании, наблюдении, анализе обучения и преподавания, и направленный на совершенствование педагогической практики. Подход Lesson Study зародился в Японии в 1970-х годах и в настоящее время успешно используется в Сингапуре, Гонконге, Китае, США, Великобритании, Швеции, Канаде и других странах. Суть подхода заключается в совершенствовании методики преподавания и повышения уровня знаний обучающихся в аспекте концентрации внимания не на преподавании педагогом, а обучении детей. Это достигается путем совместного планирования Lesson Study, метода преподавания; исследования 3 обучающихся, представителей

определенной категории учеников (например, высокого, среднего или ниже среднего уровня успеваемости); анализа и последующего планирования Lesson Study; предоставления итоговой информации педагогическому коллективу [44].

Подход Lesson Study применяется педагогами по всей стране. Приведем несколько примеров.

Так, учителя КГУ «Шалдайская средняя общеобразовательная школа Щербактинского района акимата Щербактинского района» использовали данный подход при выявлении наиболее эффективных форм и методов обучения для формирования критического мышления обучающихся 8 классов. Каждый педагог провел 4 урока с использованием 4 форм организации самостоятельной работы обучающихся: групповая работа, пара переменного состава, пара постоянного состава и индивидуальная работа.

Помимо решения практической задачи по формированию критического мышления у обучающихся, коллектив школы отметил, что «проведение исследовательских уроков мобилизовало команду учителей, способствовало развитию профессиональных навыков, обмену опытом» [45]. В школе сложились доверительные отношения, а опыт командной работы обусловил понимание, что каждый педагог несет ответственность за результат.

Учительский коллектив КГУ «Советская средняя школа имени У.М. Ахмедсафина» Аккайынского района Северо-Казахстанской области обобщил педагогический опыт по применению Lesson Study и предложил алгоритм внедрения системы обмена опытом на примере организации работы команды обучающихся учителей. В описании педагогического опыта предлагается подробное описание этапов проведения урока-исследования с приложениями, выводами и рекомендациями для педагогов [46].

Успешно Lesson Study реализуют в КГУ «Опорная школа (ресурсный центр) на базе средней школы №23 п. Молодежный» Осакаровского района Карагандинской области. Педагоги осуществили сравнительный анализ использования данного метода в Казахстане и Японии и применяют его на языковых предметах [47].

*Метод Action Research* заключается в том, что педагоги берут на себя роль исследователя и изучают собственную практику в классах и школах. Изучаемые вопросы возникают из проблем, которые являются важными для педагога. Цель заключается в улучшении своей практики и профессиональном росте через понимание обучающихся, решение проблем или формирование навыков.

Метод Action Research осуществляется через реализацию 6 последовательных шагов:

1. Определение проблемы;
2. Сбор справочной информации;
3. Дизайн (разработка) исследования;
4. Сбор данных;
5. Анализ и интерпретация данных;
6. Имплементация и обмен результатами [48].

При составлении отчета по применению метода Action Research важными являются следующие разделы: тема, цель, вопросы исследования, задачи; методология исследования (описание исследовательской площадки и выборки участников, методов сбора и анализа данных, результаты исследования и рекомендации).

В международных научных трудах метод Action Research «рассматривается как инструмент непрерывного профессионального развития и совершенствования образования» [48].

Action Research также применяется педагогами по всей стране, однако, в меньшей степени, чем подход Lesson Study. Action research применяется педагогами после прохождения уровневых курсов при центре педагогического мастерства НИШ. Так, учитель географии Ершовской общеобразовательной школы отдела образования Узункольского района применяет данный метод при исследовании проблемы развития познавательного интереса у обучающихся с низкой мотивацией [49]. Также педагоги г. Усть-Каменогоска, Семей, Алматы и др. применяют данный метод с целью исследования своей практики. Вместе с тем, необходимо отметить, что проведя качественный анализ контента публикаций педагогической общественности, к примеру, по проблеме развития функциональной грамотности у обучающихся, исследователи пришли к выводу, что казахстанские педагоги не освещают механизмы реализации государственных программ на уровне школ, в том числе развитие методологических основ, методов и инструментов», способствующих выявлению эффективности или неэффективности применяемых методов на успеваемость обучающихся [50]. Данный факт говорит о том, что требуется более глубокое изучение педагогами метода Action Research, широкий обмен опытом и практикой применения.

С целью улучшения педагогической практики и профессионального развития в организациях среднего образования реализуется внутришкольный контроль. Так, на примере школы-гимназии № 26 города Астана стимулирование профессионального развития педагогов реализуется в результате проведения внутришкольного контроля, подразделяющегося на 2 вида – плановые/оперативные проверки, мониторинг.

По результатам анализа выдвигаются проблемы и задачи на предстоящий учебный год, согласно которым планируется работа школы. В ходе внутришкольного контроля и сбора оперативных данных анализируется текущая информация, проводится корреляция результатов с поставленными задачами, а также корректировка системы внутришкольного менеджмента профессионального развития педагогов.

Система внутришкольного контроля в условиях непрерывного профессионального развития педагогов основана на наблюдении в классе.

Традиционно по результатам анализа выдвигаются проблемы и задачи на предстоящий учебный год и в соответствии с ними планируется вся работа школы, а также определяются условия и способы решения поставленных задач. В ходе внутришкольного контроля и сбора оперативных данных анализируется текущая информация, делается свод-анализ, идёт постоянный процесс

соотнесения этих результатов с поставленными задачами, корректируются все силы управленческой деятельности.

С учетом существующих условий функционирования системы обучения (традиционный урок; урок в дистанционном формате; урок с обучающимися с ООП), а также результатами внутришкольного контроля Школа-гимназия №26 города Астаны выделяет следующие основные проблемы проведения урока педагогами, указанные на рисунке 1.5.



Рисунок 1.5. Проблемы, выявленные при посещении уроков

С учетом перечисленных проблем проведения урока администрация Школы-гимназии № 26 города Астаны предлагает следующие программы наблюдения уроков в зависимости от целей посещения:

**Программа наблюдения урока:** проверить реализацию целей урока. Данная программа наблюдения урока позволяет администрации организации образования выявить трудности в методике преподавания отдельного учителя, скорректировать дальнейшую работу по выявленным проблемам и наметить пути устранения в организации построения уроков по конкретным темам.

**Программа наблюдения урока:** проверить ликвидацию пробелов в знаниях учащихся. Данная программа наблюдения урока позволяет администрации организации образования проследить процесс усвоения программного материала по предмету и увидеть организацию процесса восполнения пробелов в знаниях обучающихся. Анализ и самоанализ урока дает возможность сгруппировать трудные темы в систему ликвидации пробелов по разделам и в целом в знаниях обучающихся.

**Программа наблюдения урока:** проверить, как учитель организует самостоятельную работу на уроке. Данная программа наблюдения урока позволяет педагогу использовать компетентностно-ориентированные задания на

уроке для выявления степени формирования у обучающихся общеучебных, специальных умений и навыков, которые помогут учащимся применить полученные знания на практике для решения широкого диапазона жизненных задач в различных сферах деятельности, а также в межличностном общении и социальных отношениях.

**Программа наблюдения урока:** проверить методы и приемы формирования умений работы с учебной информацией (функциональная грамотность). Данная программа наблюдения урока позволяет увидеть, насколько грамотно учитель применяет инструменты и методы для развития функциональной грамотности обучающегося. Международные исследования (PISA, TIMSS, PIRLS) на сегодня рассматриваются в мире как универсальный инструмент сравнительной оценки эффективности школьного образования и урока (Рисунок 1.6).

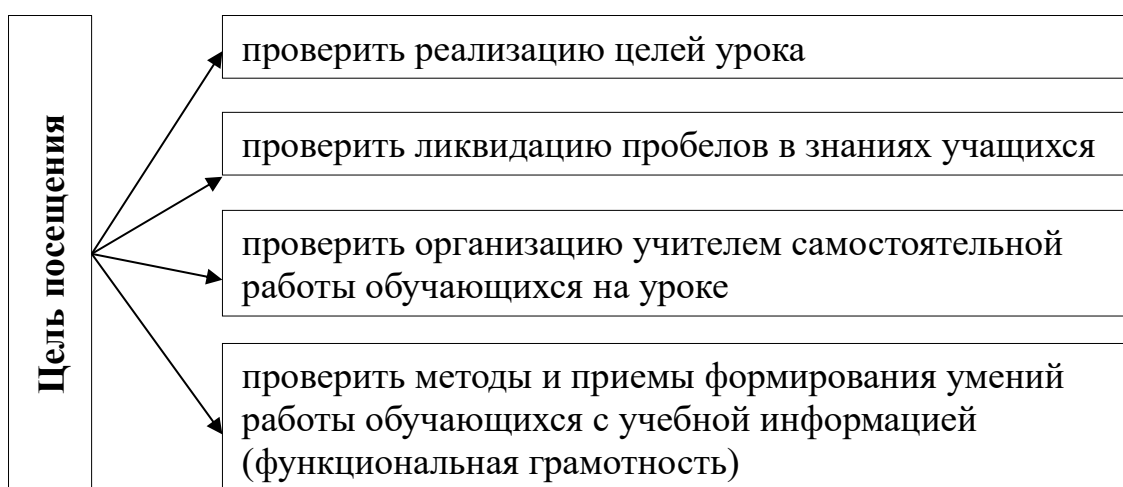


Рисунок 1.6. Программы наблюдения уроков согласно цели посещения

По результатам наблюдения в классе педагогам рекомендуется разработать индивидуальный план профессионального развития, согласно которому планируется дальнейшее развитие профессиональных компетенций.

Стимулом к непрерывному профессиональному развитию педагогов является система аттестации. Аттестация педагогов осуществляется в соответствии с приказом № 83 [5]. Аттестация педагогов и приравненных к ним лиц подразделяется на очередную и досрочную. Очередная аттестация проводится раз в 5 лет и включает полную проверку итогов деятельности педагога в соответствии с должностными квалификационными характеристиками. Досрочная аттестация проводится ранее указанного срока в связи с желанием педагога повысить квалификационную категорию.

Говоря об оценке эффективности профессиональной деятельности педагога, особый интерес представляют результаты исследования, утверждающего о необходимости сочетания разного вида оценивания, в том числе с использованием разного инструментария: анализ результата динамики образовательных достижений обучающихся; анализ процесса деятельности

педагога (метод наблюдения в классе или анализа портфолио); опрос или анкетирование обучающихся [51, с. 17].

Эффективная оценка педагога должна быть композитной, с наличием 4-х характеристик: по инструментарию, по целям, по автономии, по задачам.

По инструментарию – наблюдение в классе; динамика результатов обучающихся; опросов обучающихся (их удовлетворенность и мотивированность).

По целям – констатирующая, формирующая (развивающая).

По автономии – внешнее оценивание государством; добровольное оценивание сертифицирующим органом (профессиональной ассоциацией), внутреннее оценивание в организации образования, самооценка педагога.

По задачам – допуск к педагогической деятельности, оценка квалификации работающего педагога.

Особое значение при организации профессионального развития педагогов играет оценка «текущего состояния», уровня сформированности профессиональных компетенций педагогов. При оценивании педагогов выделяют суммативное и формативное виды оценивания.

*Суммативное оценивание* необходимо для проведения итогов оценки эффективности педагога путем официальных наблюдений и неофициальных оцениваний в течение года.

*Формативное оценивание* обеспечивается обратной связью, способствующей профессиональному росту педагога. Формативное оценивание побуждает педагога к размышлению над собственными сильными и слабыми профессиональными сторонами.

Таким образом, формативное оценивание – непрерывное и развивающее, в то время как суммативное – направлено на предоставление отчетности.

С целью планирования дальнейшего профессионального развития педагогических кадров особый интерес представляет формативное оценивание педагогов, предоставляющее информацию о «текущем состоянии», текущем уровне сформированности профессиональных компетенций учителя.



## РАЗДЕЛ 2. МЕХАНИЗМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

### 2.1 Механизмы профессионального развития педагогов согласно модели изменений

Вопрос организации профессионального развития педагогов в организациях образования является многоаспектным. Для ее реализации особый интерес представляют механизмы управления профессионального развития педагогов в организации образования, способствующие решению мотивационных, организационных, процедурных и правовых вопросов.

С точки зрения государственного регулирования профессионального развития педагогов механизмом является последовательность процессов, определяющих собою какое либо явление [52]. Под **механизмами профессионального развития педагогов** мы понимаем последовательность процессов, определяющих непрерывный профессиональный рост педагогов в условиях организации образования.

Нами выделены взаимосвязанные механизмы, основанные на концепции 7-S McKinsey – модели изменений [53]. Модель изменений состоит из 7 взаимосвязанных элементов, которые способствуют успеху организации (рисунок 2.1).



Рисунок 2.1. Механизмы профессионального развития педагогов согласно модели изменений McKinsey 7S

Эти элементы объединяются в 2 группы:

<ul style="list-style-type: none"><li>1. Стратегия</li><li>2. Структура</li><li>3. Системы</li></ul>	}	1 группа – «Твердые» элементы
<ul style="list-style-type: none"><li>4. Общие ценности</li><li>5. Педагоги</li><li>6. Навыки</li><li>7. Управление</li></ul>		

При этом следует подчеркнуть, что данный циклический процесс взаимосвязанных механизмов является непрерывным, что обеспечивается взаимосвязанными этапами непрерывного профессионального развития педагогов: оценкой и анализом текущей ситуации; определением цели и стратегии развития; выявлением и разработкой ресурсов, необходимых инструментов, стимулированием мотивации педагогов; реализацией процесса и т.д. (Рисунок 2.2)

Для реализации механизмов профессионального развития педагогов важно ответить на вопросы: *Где мы находимся сейчас? Что нужно изменить? Определение исходной точки.*

Изучая вопрос оценивания педагогов, следует подчеркнуть, что согласно международному опыту деятельность педагога оценивается на основании таких национальных документов, как профессиональные стандарты педагога (стандарты преподавания); рамка профессиональных компетенций/профиль педагога; квалификационные характеристики педагога [54].



Рисунок 2.2. Этапы непрерывного профессионального развития педагогов

То есть при оценке эффективности деятельности педагогов используется общая национальная форма оценки. Согласно международному опыту оценка педагога является обязанностью руководителя/администрации организации образования, которые по результатам оценки предоставляют обратную связь для планирования дальнейшего профессионального развития педагога.

Организации образования Казахстана нуждаются в методическом обеспечении формативного оценивания педагога. В настоящее время руководители организаций образования, занятые реализацией задач образования подрастающего поколения, иногда не располагают достаточным временем для организации профессионального развития самих педагогов. Педагоги не получают конкретной, конструктивной обратной связи, необходимой им для управления своей эффективностью, проблемы могут остаться незамеченными. Поэтому организациям образования необходимы доступные и эффективные методы оценки профессиональной деятельности педагогов.

Руководствуясь международным опытом, рассмотрим возможность оценки деятельности педагогов на основе Профессионального стандарта [7]. Инструментами оценки могут выступить опросы и анкетирование педагогов.

Национальной академией образования имени И. Алтынсарина разработаны и апробированы инструменты оценки деятельности педагога – анкеты-опросники, разработанные на основе норм Профессионального стандарта педагога: «Лист самооценки педагога» (Приложение 1), «Лист опроса для администрации/коллег» (Приложение 2), «Лист опроса для обучающихся» (Приложение 3), Лист опроса для родителей/опекунов (Приложение 4).

Рекомендуется предложенные формы анкет загрузить для онлайн опроса в Google Формы по ссылке <https://docs.google.com/forms/u/0/?tgif=d>. Информация по работе с гугл-формами расположена по ссылке <https://support.google.com/docs/answer/6281888?hl=ru&co=GENIE.Platform%3DDesktop>.

В организации образования для определения текущей ситуации по выявлению общих «точек роста» профессиональных компетенций педагогов согласно требованиям Профессионального стандарта педагога предлагаем провести 2 вида оценки эффективности педагогов с использованием следующих методов:

– *Метод самооценки* на основе анкеты «Лист самооценки педагога» (Приложение 1);

– *Метод 360°* на основе анкет «Лист самооценки педагога» (Приложение 1), «Лист опроса для администрации/коллег» (Приложение 2), «Лист опроса для обучающихся» (Приложение 3), Лист опроса для родителей/опекунов (Приложение 4).

Национальной академией образования имени И.Алтынсарина проведена апробация предлагаемых 2 видов оценки деятельности педагога.

*Метод самооценки* позволяет педагогу оценить собственные профессиональные компетенции и свой вклад в общую работу по обеспечению качества образования. Затем следует рефлексивный анализ уровня сформированности собственных профессиональных компетенций в сравнении с общей статистикой по организации образования (отдельно по соответствующей квалификационной категории педагога и на основании общих данных по всем категориям педагогов). Метод самооценки также позволяет руководителю

организации образования понять, каким видит себя педагог, адекватна ли его самооценка. Это позволит планировать дальнейшее профессиональное развитие педагога в соответствии с обозначенными «точками роста» и определить области, которые требуют улучшения. Таким образом, самооценка позволит определить сильные стороны и пробелы в профессиональных компетенциях как педагога, так и педагогического коллектива в соответствии с требованиями Профессионального стандарта педагога [7].

Национальной академией образования имени И. Алтынсарина была проведена апробация метода самооценки педагога. Результаты апробации на основе анкеты «Лист самооценки педагога» представлены в методической рекомендации «Диагностика качества и результата профессиональной деятельности педагога». В данном издании предлагаются рекомендации по областям, требующим улучшения, для каждой категории педагога [55].

*Метод 360° (метод обратной связи)* показал себя перспективным в качестве альтернативного и доступного инструмента оценки деятельности педагога. Метод оценки 360° способствует коллегиальности между педагогами, руководителями, коллегами, обучающимися и родителями, а также поддерживает культуру обучения и профессионального роста (рисунок 2.3).



Рисунок 2.3. Модель реализации Метода 360°

*Метод 360°* – это инструмент оценки деятельности педагога с 4-х сторон:

✓ администрация (оценка деятельности педагога в процессе наблюдения в классе);

✓ коллега (экспертное мнение, включающее, помимо оценки компетенций преподавания и обучения, возможность оценивания soft skills педагога и результатов взаимодействия с коллегами). Коллеги обеспечивают уникальную точку зрения и могут оценивать качество преподавания глубже, чем

другие категории респондентов. Отзывы коллег дают полезную информацию, способствующие улучшению педагогами практики преподавания и обучения;

✓ обучающийся или родитель/опекун (возможность оценки soft skills педагога и результата воздействия на обучающихся). Внедрение культуры всесторонней обратной связи требует времени и доверия. Данный процесс должен быть сосредоточен на продолжительности и частоте оценок. Использование инструмента рефлексии развивает критическое мышление обучающегося, что, в свою очередь, способствует более глубокому обучению. При этом обучающиеся не только приобретают навыки, которые помогут им в будущем обучении, но и их отзывы помогут педагогу посмотреть на результаты своей профессиональной деятельности с другой стороны и улучшить качество работы;

✓ самооценка (возможность рефлексивной оценки уровня сформированности собственных профессиональных компетенций). Один из самых эффективных способов самосовершенствования человека – это рефлексия. Самооценка помогает оценить себя по ряду параметров и служит отличным инструментом для самосовершенствования и самопознания.

Это отличный инструмент для организации образования, чтобы оценить и понять своих педагогов. Отзывы, предоставленные с разных точек зрения, дают более полную и сбалансированную картину. Таким образом, метод 360° позволяет сформировать портрет педагога с позиций участников образовательного процесса.

Обратная связь 360° служит отличным инструментом для определения потребностей педагога в развитии и обучении. Это помогает им сосредоточиться на областях их совершенствования и слабых сторонах и создать соответствующий план развития. Это могут быть различные формы обучения, представленные в первой главе (рисунок 1.4).

При прохождении опроса в организации образования, прежде всего, необходимо объяснить педагогам, что ответы должны быть объективными.

**!** Полученные в ходе опроса педагогов данные должны быть коррелированы в соответствии со стратегией организации образования.

При этом эффективность деятельности педагогов должна синхронизироваться с оценкой эффективности деятельности организаций образования.

## **2.2 Оценка текущего состояния сформированности профессиональных компетенций педагогов**

### **2.2.1 Апробация метода 360° в организациях образования**

Национальной академией образования имени И.Алтынсарина было проведено исследование по апробации инструмента оценки профессиональной деятельности педагога – метода 360°.

Респондентам было предложено пройти опрос по анкетам, представленным в Приложениях 1-4.

Анкетирование включало закрытые вопросы, основанные на индикаторах профессиональных компетенций педагога Профессионального стандарта.

Респондентам предложено было отразить свое отношение к профессиональным компетенциям оцениваемого педагога по пятибалльной шкале Лайкерта, где ответ «полностью согласен» (4 балла) выражает высокий уровень согласия с утверждением, «категорически не согласен» (0 баллов) – низкий уровень соответственно.

Выборка респондентов для исследования осуществлялась по принципу 3\*6\*6. В опросе приняли участие 3 региона (Костанайский, Карагандинский, Жамбылский). В каждом регионе участвовали 2 организации дошкольного образования, 2 организации среднего образования, 2 организации технического и профессионального образования, отобранные Областными управлениями образования по соответствующим критериям (вид населенного пункта, язык обучения, квалификационные категории педагогов).

Участвовавшие в исследовании организации образования представлены в Таблице 2.1

**Таблица 2.1 - Отобранные для исследования организации образования**

Регион	Уровни образования (организация образования)	Наименование организации образования
Костанайская область	Дошкольное образование (город)	КГКП «Ясли-сад «Улыбка» отдела образования г. Лисаковска» Управления образования акимата Костанайской области
	Дошкольное образование (село)	КГКП «Ясли-сад «Алтын бесік» отдела образования Костанайского района» Управления образования акимата Костанайской области
	Среднее образование (город)	«Общеобразовательная школа имени Ахмета Байтұрсынұлы отдела образования г. Рудного» Управления образования акимата Костанайской области
	Среднее образование (село)	КГУ «Тогузакская общеобразовательная школа отдела образования Карабалыкского района» Управления образования акимата Костанайской области
	Техническое и профессиональное образование (город)	КГКП «Костанайский педагогический колледж»
	Техническое и профессиональное образование (село)	КГКП «Фёдоровский сельскохозяйственный колледж»
Карагандинская область	Дошкольное образование (город)	КГКП «Ясли-сад Салтанат» г. Шахтинска Карагандинской области
	Дошкольное образование (село)	КГКП «Ясли-сад» Аяла» Бухар-Жырауского района Карагандинской области
	Среднее образование (город)	КГУ «Гимназия имени Шакарима» г. Караганды Карагандинской области

Продолжение таблицы 2.1

Карагандинская область	Среднее образование (село)	КГУ «Опорная школа-интернат имени И. Алтынсарина» Шетского района Карагандинской области
	Техническое и профессиональное образование (город)	КГКП «Абайский многопрофильный колледж» Абайского района Карагандинской области
	Техническое и профессиональное образование (село)	КГКП «Карагандинский высший политехнический колледж» г. Караганды Карагандинской области
Жамбылская область	Дошкольное образование (город)	ГККП «Ясли-сад №8 отдела образования г. Тараз управления образования акимата Жамбылской области»
	Дошкольное образование (село)	КГКП «Ясли-сад «Нуршуак» отдела образования Жамбылского района управления образования акимата Жамбылской области»
	Среднее образование (город)	КГУ «Казахская классическая гимназия №45 имени Бауыржана Момышулы отдела образования г. Тараз управления образования акимата Жамбылской области»
	Среднее образование (село)	ГККП «Средняя общеобразовательная школа-лицей имени Мухтара Ауэзова» отдела образования Меркенского района управления образования акимата Жамбылской области
	Техническое и профессиональное образование (город)	ГККП «Жамбылский гуманитарный высший колледж имени Абая» управления образования акимата Жамбылской области
	Техническое и профессиональное образование (село)	КГКП «Куланский агротехнический высший колледж» управления образования акимата Жамбылской области

К участию в исследовании было привлечено 342 респондента, в числе которых: 108 педагогов, проводящих самооценку; 18 представителей администрации организации образования и 108 коллег, оценивающих педагогов; 72 обучающихся школ (36) и колледжей (36); 36 родителей обучающихся дошкольных организаций образования.

От общего числа респондентов 173 чел. (50,6%) прошли опрос на казахском языке, 169 (49,4%) – на русском соответственно:

– 108 педагогов: на казахском языке – 57 чел. (52,7%); на русском языке – 51 чел. (47,3%);

– 126 представителей администрации и коллег: на казахском языке – 55 чел. (43,7%); на русском языке – 71 чел. (56,3%);

– 72 обучающихся: на казахском языке – 42 чел. (58,3%); на русском языке – 30 чел. (41,7%);

– 36 родителей: на казахском языке – 19 чел. (52,7%); на русском языке – 17 чел. (47,3%).

С помощью метода 360° исследована сформированность профессиональных компетенций 108 педагогов, в числе которых большее число респондентов квалификации «Педагог-исследователь» (26,9%) и педагог-модератор (25,9%) (Таблица 2.2).

**Таблица 2.2 - Распределение педагогов по квалификациям**

№	Квалификационная категория	Казахский язык обучения	Русский язык обучения	ВСЕГО	%
1.	Педагог/педагог-стажер (педагог без категории)	7	15	22	20,4
2.	Педагог-модератор (педагог второй категории)	16	12	28	25,9
3.	Педагог-эксперт (педагог первой категории)	17	6	23	21,2
4.	Педагог-исследователь (педагог высшей категории)	15	14	29	26,9
5.	Педагог-мастер (педагог высшей категории)	2	4	6	5,6
	<b>ИТОГО</b>	<b>57</b>	<b>51</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

### **2.2.2 Общие данные по исследованию**

108 педагогов прошли опрос, где утверждение о сформированности той или иной профессиональной компетенции педагога было оценено с помощью метода оценочной шкалы Лайкерта (ответ «полностью согласен» составил 4 балла, «скорее согласен» – 3 балла, «затрудняюсь ответить» – 2 балла, «скорее не согласен» – 1 балл, «категорически не согласен» – 0 баллов).

Полученные данные по оценке каждого педагога с 4-х сторон были приведены к среднему значению по формуле (1):

$$a+k+s+or /4, \quad (1)$$

где  $a$  – баллы оценки представителя администрации,  $k$  – баллы оценки коллеги,  $s$  – баллы самооценки педагога,  $or$  – баллы оценки обучающегося или родителя/опекуна.

Результаты были округлены до целого числа. Так, к примеру, баллы от 3,5 и < засчитывались как ответ «полностью согласен» и т.д.:

- «полностью согласен» – от 3,5 до 4;
- «скорее согласен» – от 3,0 до 3,4;
- «затрудняюсь ответить» – от 2,5 до 2,9;
- «скорее не согласен» – от 2,0 до 2,4;
- «категорически не согласен» – от 1,0 до 1,9.

Результаты опроса показали, что по критерию «1.1 Приверженность профессии педагога» 106 педагогов (98,2%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), однако респонденты испытывали затруднения в оценке профессиональной компетенции 2 педагогов (1,8%).



Данные педагоги проживают в Жамбылской и Костанайской областях, являются педагогом-модератором и педагогом-исследователем, работающими на казахском языке обучения в городском колледже и сельской организации дошкольного образования. Полученные данные представлены в Таблице 2.3.

**Таблица 2.3 - Данные по индикатору «1.1 Приверженность профессии педагога»**

Вариант ответа	ВСЕГО	Доля, %	Государственный язык обучения	Русский язык обучения
Полностью согласен	84	77,8%	39	45
Скорее согласен	22	20,4%	16	6
Затрудняюсь ответить	2	1,8%	2	-
Скорее не согласен	-	-	-	-
Категорически не согласен	-	-	-	-
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>51</b>

Рассмотрим на примере профессиональных ценностей, как оценен каждый индикатор отдельно. Получены следующие данные:

– «1.1.1 Проявляет убежденность в способности всех обучающихся/воспитанников достигать образовательных целей» 107 педагогов (99,1%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), однако респонденты испытывали затруднения в оценке профессиональной компетенции 1 педагога (0,9%). Данный педагог проживает в Жамбылской области, является педагогом-исследователем, работающим на казахском языке обучения (75%) в городском колледже;

– «1.1.2 Демонстрирует преданность к профессии педагога» 107 педагогов (99,1%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»). Респонденты затруднились в оценке профессиональной компетенции 1 педагога (0,9%). Педагог проживает в Костанайской области и является педагогом-модератором, работающим на казахском языке обучения в сельской организации дошкольного образования;

– «1.1.3 Руководствуется в своей деятельности действующими нормативными правовыми актами» 107 педагогов (99,1%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»). Респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 1 педагога (0,9%). Данный педагог проживает в Костанайской области, является педагогом-модератором, работающим на казахском языке обучения в сельской организации дошкольного образования.

Результаты опроса показали, что по критерию «1.2 Гражданственность» 107 педагогов (99,1%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), однако респонденты испытывали затруднения в оценке профессиональной компетенции 1 педагога (0,9%). Данный педагог проживает в Костанайской области, является педагогом-

модератором, работающим на казахском языке обучения в сельской организации дошкольного образования. Полученные данные представлены в Таблице 2.4.

**Таблица 2.4 - Данные по индикатору «1.2 Гражданственность»**

Вариант ответа	ВСЕГО	Доля, %	Государственный язык обучения	Русский язык обучения
Полностью согласен		77,8%		
Скорее согласен		20,4%		
Затрудняюсь ответить		1,8%		
Скорее не согласен	-	-		
Категорически не согласен	-	-	-	-
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>51</b>

Отдельно по каждому индикатору получены следующие данные:

– «1.2.1 Выражает приверженность национальным и культурным ценностям Казахстана» все 108 педагогов (100%) были оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»);

– «1.2.2 Проявляет уважение к глобальному культурному и языковому разнообразию» 107 педагогов (99,1%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), только по 1 педагогу (0,9%) респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции. Данный педагог проживает в Карагандинской области, является педагогом-стажером, работающим на казахском языке обучения в сельской организации технического и профессионального образования.

– «1.2.3 Интегрирует богатство казахской культуры и языка, других культур и языков народа Казахстана в процессе обучения и воспитания» 104 педагога (96,3%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 3 педагогов (2,8%). Данные педагоги проживают в Карагандинской (66,7%) и Костанайской (33,3%) областях, являются педагогами-модераторами (66,7%) и педагогом (33,3%), работающими в городской (33,35%) и сельской (33,35%) организации дошкольного образования, а также городской организации среднего образования (33,3%) на русском (66,7%) и казахском (33,3%) языках обучения.

Один педагог (0,9%) оценен отрицательно (скорее не согласен).

! По индикатору «1.2.3 Интегрирует богатство казахской культуры и языка, других культур и языков народа Казахстана в процессе обучения и воспитания» обнаружен «критичный» балл в оценке педагога:

- 2,0 балла, соответствующих формулировке «скорее не согласен». Получивший данную оценку педагог проживает в Карагандинской области, является педагогом-экспертом, работающим на казахском языке обучения в городской организации дошкольного образования.

– «1.2.4 Соблюдает принципы академической честности и нулевой терпимости к коррупции» 105 педагогов (97,2%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 1 педагога (0,9%). Данный педагог проживает в Костанайской области, является педагогом-исследователем, работающим в городском колледже на русском языке обучения.

Два педагога (1,8%) оценены отрицательно (скорее не согласен, категорически не согласен).

**!** По индикатору «1.2.4 Соблюдает принципы академической честности и нулевой терпимости к коррупции» обнаружены следующие «критичные» баллы в оценке педагогов:

- 1,75 баллов, соответствующих формулировке «категорически не согласен». Получивший данную оценку педагог проживает в Костанайской области, является педагогом-модератором, работающим на казахском языке обучения в сельской организации дошкольного образования;

- 2 балла, соответствующих формулировке «скорее не согласен». Получивший данную оценку педагог проживает в Карагандинской области, является педагогом-исследователем, работающим на казахском языке обучения в сельской организации среднего образования.

Результаты опроса показали, что по критерию «1.3 Соблюдение профессиональной этики» 108 педагогов (100%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»). Полученные данные представлены в Таблице 2.5.

**Таблица 2.5 - Данные по индикатору «1.3 Соблюдение профессиональной этики»**

Вариант ответа	ВСЕГО	Доля, %	Государственный язык обучения	Русский язык обучения
Полностью согласен	89	82,4%	42	47
Скорее согласен	19	17,6%	15	4
Затрудняюсь ответить		-	-	-
Скорее не согласен	-	-	-	-
Категорически не согласен	-	-	-	-
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>51</b>

Результаты опроса показали, что по критерию «1.4 Ответственность» 107 педагогов (99,1%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), однако респонденты испытывали затруднения в оценке профессиональной компетенции 1 педагога (0,9%). Данный педагог проживает в Жамбылской области, является педагогом-экспертом, работающим на

казахском языке обучения в городском колледже. Полученные данные представлены в Таблице 2.6.

**Таблица 2.6 - Данные по индикатору «1.4 Ответственность»**

Вариант ответа	ВСЕГО	Доля, %	Государственный язык обучения	Русский язык обучения
Полностью согласен	88	81,5%	43	45
Скорее согласен	19	17,6%	13	6
Затрудняюсь ответить	1	0,9%	1	-
Скорее не согласен	-	-	-	-
Категорически не согласен	-	-	-	-
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>51</b>

Получены следующие данные по индикаторам:

– «1.4.1 Несет ответственность за поддержание и развитие своего профессионального уровня» 107 педагогов (99,1%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 1 педагога (0,9%). Данный педагог проживает в Жамбылской области, является педагог-экспертом и работает на казахском языке обучения в городском колледже;

– «1.4.2 Проявляет ответственность за академическую успешность и воспитание обучающихся/воспитанников» 106 педагогов (98,15%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 1 педагога (0,9%). Данный педагог проживает в Карагандинской области, работает по квалификационной категории «Педагог-стажер» на русском языке обучения в сельском колледже. Один педагог (0,9%) оценен отрицательно (скорее не согласен);

**!** По индикатору «1.4.2 Проявляет ответственность за академическую успешность и воспитание обучающихся/воспитанников» обнаружен «критичный» балл в оценке педагога:

- 2,33 балла, соответствующей формулировке «скорее не согласен». Получивший данную оценку педагог проживает в Жамбылской области, является педагогом-экспертом, работающим на казахском языке обучения в городском колледже.

– «1.4.3 Содействует обеспечению безопасности обучающихся/воспитанников в рамках своих компетенций» 108 педагогов (100%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»);

– «1.4.4 Разделяет ответственность педагогического сообщества за образовательный и воспитательный процесс» 106 педагогов (98,15%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 2

педагогов (1,85%). Данные педагоги проживают в Карагандинской (50%) и Костанайской (50%) областях, относятся к квалификационной категории «Педагог-стажер» (50%) и «Педагог» (50%), а также работают на русском языке обучения (100%) в городской организации дошкольного образования (50%) и сельском колледже (50%).

Результаты опроса показали, что по критерию «1.5 Проактивность» 105 педагогов (98,2%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее не согласен»), однако респонденты испытывали затруднения в оценке профессиональной компетенции 3 педагогов (1,8%). Данные педагоги проживают в Костанайской и Жамбылской областях, работают по квалификационной категории «Педагог», «Педагог-модератор» и «Педагог-исследователь» на русском (66,7%) и казахском (33,3%) языках обучения в городском колледже, а также городской и сельской организации дошкольного образования. Полученные данные представлены в Таблице 2.7.

**Таблица 2.7 - Данные по индикатору «1.5 Проактивность»**

Вариант ответа	ВСЕГО	Доля, %	Государственный язык обучения	Русский язык обучения
Полностью согласен	73	77,8%	35	
Скорее согласен	32	20,4%	21	11
Затрудняюсь ответить	3	1,8%	1	2
Скорее не согласен	-	-		
Категорически не согласен	-	-	-	-
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>51</b>

Отдельно по каждому индикатору получены следующие данные:

– «1.5.1 Проявляет проактивность по отношению к изменениям и внедряет инновации по улучшению образовательного и воспитательного процесса» 106 педагогов (98,15%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 2 педагогов (1,85%). Данные педагоги проживают в Жамбылской (50%) и Костанайской (50%) областях, относятся к квалификационной категории «Педагог-модератор» (50%) и «Педагог» (50%), а также работают на русском (50%) и казахском (50%) языках обучения в городской (50%) и сельской (50%) организации дошкольного образования;

– «1.5.2 Управляет рисками в обучении и воспитании обучающихся/воспитанников» 103 педагога (95,4%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 4 педагогов (3,7%). Данные педагоги проживают в Карагандинской (50%), Жамбылской (25%) и Костанайской (25%) областях, относятся к квалификационной категории «Педагог-модератор» (25%), «Педагог-эксперт» (25%), «Педагог-исследователь» (25%) и «Педагог» (25%), а также работают на казахском (50%) и русском (50%) языках обучения в сельской (50%) и городской (25%) организации среднего образования, а также в городской

организации дошкольного образования (25%). Один педагог (0,9%) оценен отрицательно (скорее не согласен);

! По индикатору «1.5.2 Управляет рисками в обучении и воспитании обучающихся/воспитанников» обнаружен «критичный» балл в оценке педагога:  
- 2,33 балла, соответствующих формулировке «скорее не согласен». Получивший данную оценку педагог проживает в Жамбылской области, является педагогом-модератором, работающим на русском языке обучения в сельской организации дошкольного образования.

– «1.5.3 Обладает навыками саморегуляции, стрессоустойчивости» 106 педагогов (98,15%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 2 педагогов (1,85%). Данные педагоги проживают в Жамбылской (50%) и Костанайской (50%) областях, относятся к квалификационной категории «Педагог-исследователь» (100%), а также работают на казахском (50%) и русском (50%) языках обучения в городской организации дошкольного образования (50%) и городском колледже (50%).

Результаты опроса показали, что по критерию «2.1 Знание и использование в преподавании, обучении и воспитании индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников» 102 педагога (92,6%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 6 педагогов (5,55%). Данные педагоги имеют следующие характеристики:

– проживают в Жамбылской (33,3%), Костанайской (33,3%) и Карагандинской (33,4%) областях;

– относятся к квалификационной категории «Педагог» (33,3%), «Педагог-модератор» (16,7%), «Педагог-эксперт» (16,7%), «Педагог-исследователь» (16,7%), «Педагог-мастер» (16,7%);

– работают на русском (66,7%) и казахском (33,3%) языках обучения;

– обучают/воспитывают подрастающее поколение в городских (33,3%) и сельских (33,3%) колледжах, городской организации дошкольного образования (16,7%), сельской организации среднего образования (16,7%).

Два педагога (1,85%) оценены отрицательно (скорее не согласен).

! По индикатору «2.1 Знание и использование в преподавании, обучении и воспитании индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников» обнаружен «критичный» балл в оценке 2 педагогов:

- 2,3 балла, соответствующие формулировке «скорее не согласен». Получившие данную оценку педагоги проживают в Карагандинской и Костанайской области, являются педагогами-модераторами, работающими на русском языке обучения в сельском колледже и сельской организации среднего образования.

Полученные данные представлены в Таблице 2.8.

**Таблица 2.8 - Данные по индикатору «2.1 Знание и использование в преподавании, обучении и воспитании индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников»**

Вариант ответа	ВСЕГО	Доля, %	Государственный язык обучения	Русский язык обучения
Полностью согласен	76	70,4%	39	37
Скорее согласен	24	22,2%	16	8
Затрудняюсь ответить	6	5,55%	2	4
Скорее не согласен	2	1,85%	-	2
Категорически не согласен	-	-	-	-
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>51</b>

Результаты опроса показали, что по критерию «2.2 Знание предмета, методики его преподавания и инструментов оценивания обучающихся/воспитанников» 106 педагогов (92,6%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 1 педагога (0,9%). Данный педагог имеет следующие характеристики:

- проживает в Жамбылской области;
- относится к квалификационной категории «Педагог-модератор»;
- работает на русском языке обучения;
- воспитывает подрастающее поколение в сельской организации дошкольного образования.

Один педагог (0,9%) оценен отрицательно (скорее не согласен). Полученные данные представлены в Таблице 2.9.

**!** По индикатору «2.2 Знание предмета, методики его преподавания и инструментов оценивания обучающихся/воспитанников» обнаружен «критичный» балл в оценке 1 педагога:

- 2,0 балла, соответствующие формулировке «скорее не согласен».

Получивший данную оценку педагог проживает в Костанайской области, работает по квалификационной категории «Педагог» на русском языке обучения в городской организации дошкольного образования.

**Таблица 2.9 - Данные по индикатору «2.2 Знание предмета, методики его преподавания и инструментов оценивания обучающихся/воспитанников»**

Вариант ответа	ВСЕГО	Доля, %	Государственный язык обучения	Русский язык обучения
Полностью согласен	86	79,7%	42	44
Скорее согласен	20	18,5%	15	5
Затрудняюсь ответить	1	0,9%	-	1

Продолжение таблицы 2.9

Скорее не согласен	1	0,9%	-	1
Категорически не согласен	-	-	-	-
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>51</b>

Результаты опроса показали, что по критерию «3.1 Планирование процесса преподавания/обучения и воспитания» 106 педагогов (98,15%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 2 педагогов (1,85%). Данные педагоги проживают в Костанайской области (100%), относятся к квалификационной категории «Педагог» (100%), а также работают на русском (100%) языке обучения в городской организации дошкольного образования (50%) и городской школе (50%). Полученные данные представлены в Таблице 2.10.

**Таблица 2.10 - Данные по индикатору «3.1 Планирование процесса преподавания/обучения и воспитания»**

Вариант ответа	ВСЕГО	Доля, %	Государственный язык обучения	Русский язык обучения
Полностью согласен	83	76,85%	44	39
Скорее согласен	23	21,3%	13	10
Затрудняюсь ответить	2	1,85%	-	2
Скорее не согласен	-	-	-	-
Категорически не согласен	-	-	-	-
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>51</b>

Результаты опроса показали, что по критерию «3.2 Создание безопасной, благоприятной обучающей и развивающей среды» 107 педагогов (99,1%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 1 педагога (0,9%). Данный педагог проживает в Костанайской области, относится к квалификационной категории «Педагог», работает на русском языке обучения в городской организации среднего образования. Полученные данные представлены в Таблице 2.11.

**Таблица 2.11 - Данные по индикатору «3.2 Создание безопасной, благоприятной обучающей и развивающей среды»**

Вариант ответа	ВСЕГО	Доля, %	Государственный язык обучения	Русский язык обучения
Полностью согласен	92	85,2%	47	45
Скорее согласен	15	13,9%	10	5
Затрудняюсь ответить	1	0,9%	-	1
Скорее не согласен	-	-	-	-
Категорически не согласен	-	-	-	-
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>51</b>



Результаты опроса показали, что по критерию «3.3 Реализация процесса обучения и воспитания» 106 педагогов (98,2%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 2 педагогов (1,8%). Данные педагоги проживают в Жамбылской и Костанайской областях, относятся к квалификационной категории «Педагог» и «Педагог-эксперт», работают на казахском и русском языках обучения в городской организации среднего образования и сельском колледже. Полученные данные представлены в Таблице 2.12.

**Таблица 2.12 - Данные по индикатору «3.3 Реализация процесса обучения и воспитания»**

Вариант ответа	ВСЕГО	Доля, %	Государственный язык обучения	Русский язык обучения
Полностью согласен	83	76,9%	44	39
Скорее согласен	23	21,3%	12	11
Затрудняюсь ответить	2	1,8%	1	1
Скорее не согласен	-	-	-	-
Категорически не согласен	-	-	-	-
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>51</b>

Результаты опроса показали, что по критерию «3.4 Оценивание образовательных достижений обучающихся/воспитанников» 105 педагогов (97,2%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 3 педагогов (2,8%). Данные педагоги проживают в Костанайской (66,7%) и Карагандинской (33,3%) областях, относятся к квалификационной категории «Педагог» (33,3%), «Педагог-модератор» (33,35%), «Педагог-исследователь» (33,35%), работают на русском языке обучения (100%) в городской организации дошкольного образования и городской школе. Полученные данные представлены в Таблице 2.13.

**Таблица 2.13 - Данные по индикатору «3.4 Оценивание образовательных достижений обучающихся/воспитанников»**

Вариант ответа	ВСЕГО	Доля, %	Государственный язык обучения	Русский язык обучения
Полностью согласен	80	74,1%	41	39
Скорее согласен	25	23,1%	16	9
Затрудняюсь ответить	3	2,8%	-	3
Скорее не согласен	-	-	-	-
Категорически не согласен	-	-	-	-
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>51</b>

Результаты опроса показали, что по критерию «3.5 Сотрудничество в процессе обучения и воспитания» 104 педагога (96,3%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 3 педагогов (2,8%). Данные педагоги проживают в Карагандинской, Жамбылской и Костанайской областях, относятся к квалификационной категории «Педагог-стажер», «Педагог», «Педагог-исследователь», а также работают на русском (66,7%) и казахском (33,3%) языках обучения в городской организации среднего образования, а также в городском и сельском колледже.

Один педагог (0,9%) оценен отрицательно (скорее не согласен).

Полученные данные представлены в Таблице 2.14.

**Таблица 2.14 - Данные по индикатору «3.5 Сотрудничество в процессе обучения и воспитания»**

Вариант ответа	ВСЕГО	Доля, %	Государственный язык обучения	Русский язык обучения
Полностью согласен	86	79,6%	42	44
Скорее согласен	18	16,7%	14	4
Затрудняюсь ответить	3	2,8%	1	2
Скорее не согласен	1	0,9%	-	1
Категорически не согласен	-	-	-	-
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>51</b>

**!** По индикатору «3.5 Сотрудничество в процессе обучения и воспитания» обнаружен «критичный» балл в оценке педагога:  
 - 2,33 балла, соответствующих формулировке «скорее не согласен». Получивший данную оценку педагог проживает в Жамбылской области, является педагогом-модератором, работающим на русском языке обучения в сельской организации дошкольного образования.

Результаты опроса показали, что по критерию «4.1 Рефлексия собственной практики и практики коллег» 99 педагогов (91,7%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 4 педагогов (4,6%). Данные педагоги проживают в Карагандинской (50%), Жамбылской (25%) и Костанайской (25%) областях, относятся к квалификационной категории «Педагог-модератор» (50%), «Педагог-исследователь» (25%) и «Педагог» (25%), а также работают на русском (75%) и казахском (25%) языках обучения в городском (50%) и сельском (25%) колледже, а также в городской организации дошкольного образования (25%).

Пять педагогов (1,8%) оценены отрицательно (скорее не согласен, категорически не согласен).

! По индикатору «4.1 Рефлексия собственной практики и практики коллег» обнаружены следующие «критичные» баллы в оценке педагогов:

- 1,3 балла, соответствующие формулировке «категорически не согласен». Получивший данную оценку педагог проживает в Костанайской области, относится к квалификационной категории «Педагог», работает на русском языке обучения в городской организации дошкольного образования;

- 2,0-2,3 балла, соответствующие формулировке «скорее не согласен». Получившие данную оценку педагоги проживают в Костанайской (75%) и Жамбылской (25%) областях, являются педагогами-исследователями (50%), педагогами-модераторами (25%), педагогами (25%), работающими на русском (75%) и казахском (25%) языках обучения в городской (25%) и сельской (25%) организации дошкольного образования, а также в городской школе (25%) и колледже (25%).

**Таблица 2.15 - Данные по индикатору «4.1 Рефлексия собственной практики и практики коллег»**

Вариант ответа	ВСЕГО	Доля, %	Государственный язык обучения	Русский язык обучения
Полностью согласен	68	63%	38	30
Скорее согласен	31	28,7%	17	14
Затрудняюсь ответить	4	3,7%	1	3
Скорее не согласен	4	3,7%	1	3
Категорически не согласен	1	0,9%	-	1
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>51</b>

Результаты опроса показали, что по критерию «4.2 Управление качеством саморазвития и стремление к лидерству» 103 педагога (95,4%) оценены положительно («полностью согласен», «скорее согласен»), при этом респонденты затрудняются в оценке профессиональной компетенции 3 педагогов (2,8%). Данные педагоги проживают в Карагандинской (66,7%) и Костанайской (33,3%) областях, относятся к квалификационной категории «Педагог-модератор» (66,7%), «Педагог-стажер» (33,3%), а также работают на русском (66,7%) и казахском (33,3%) языках обучения в сельской школе и колледже, а также в городской организации дошкольного образования.

Два педагога (1,8%) оценены отрицательно (скорее не согласен, категорически не согласен).

! По индикатору «4.2 Управление качеством саморазвития и стремление к лидерству» баллы в оценке педагогов:

- 1,3 балла, соответствующие формулировке «категорически не согласен».

Получивший данную оценку педагог проживает в Костанайской области, относится к квалификационной категории «Педагог», работает на русском языке обучения в городской организации дошкольного образования;

- 2,0-2,3 балла, соответствующие формулировке «скорее не согласен». Получившие данную оценку педагоги проживают в Костанайской (75%) и Жамбылской (25%) областях, являются педагогами-исследователями (50%), педагогами-модераторами (25%), педагогами (25%), работающими на русском (75%) и казахском (25%) языках обучения в городской (25%) и сельской (25%) организации дошкольного образования, а также в городской школе (25%) и колледже (25%).

Полученные данные представлены в Таблице 2.16.

**Таблица 2.16 - Данные по индикатору «4.2 Управление качеством саморазвития и стремление к лидерству»**

Вариант ответа	ВСЕГО	Доля, %	Государственный язык обучения	Русский язык обучения
Полностью согласен	72	67,6%	36	36
Скорее согласен	31	28,7%	20	11
Затрудняюсь ответить	3	2,8%	1	2
Скорее не согласен	1	0,9%	-	1
Категорически не согласен	1	0,9%	-	1
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>51</b>

Полученные в ходе исследования данные показали, что в профессиональном развитии педагогов особое внимание следует уделить формированию таких компетенций, как:

1) *Профессиональные ценности:*

✓ 1.2.3 Интегрирует богатство казахской культуры и языка, других культур и языков народа Казахстана в процессе обучения и воспитания;

✓ 1.2.4 Соблюдает принципы академической честности и нулевой терпимости к коррупции;

✓ 1.4.2 Проявляет ответственность за академическую успешность и воспитание обучающихся/воспитанников;

✓ 1.5.2 Управляет рисками в обучении и воспитании обучающихся/воспитанников.

2) *Профессиональные знания:*

✓ 2.1 Знание и использование в преподавании, обучении и воспитании индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников;

✓ 2.2 Знание предмета, методики его преподавания и инструментов оценивания обучающихся/воспитанников.

3) *Практика преподавания/ обучения и воспитания* – от 2,75 до 4,0 баллов:

✓ 3.5 Сотрудничество в процессе обучения и воспитания.

4) *Профессиональное развитие*:

✓ 4.1 Рефлексия собственной практики и практики коллег;

✓ 4.2 Управление качеством саморазвития и стремление к лидерству

(Приложение 5).

Национальной академией образования имени И. Алтынсарина проведен сравнительный анализ данных, полученных в ходе применения 2 методов:

– опрос педагогов с использованием анкеты «Листа самооценки педагога»;

– опрос с использованием метода 360°.

Аналізу подверглись данные по профессиональным компетенциям педагогов, имеющие низкие показатели.

*Справочно:*

Для расчёта данных использована формула (2), где  $n$  – показатель баллов в ходе опроса, 5 – общее количество баллов согласно пятибалльной системе оценки шкалы Лайкерта: .

$$n * 100 / 5, \quad (2)$$

Выявлена адекватность самооценки педагогов. Разница данными между результатами самооценки и общими показателями по методу 360° в целом составляет 6 баллов (Рисунок 2.4).

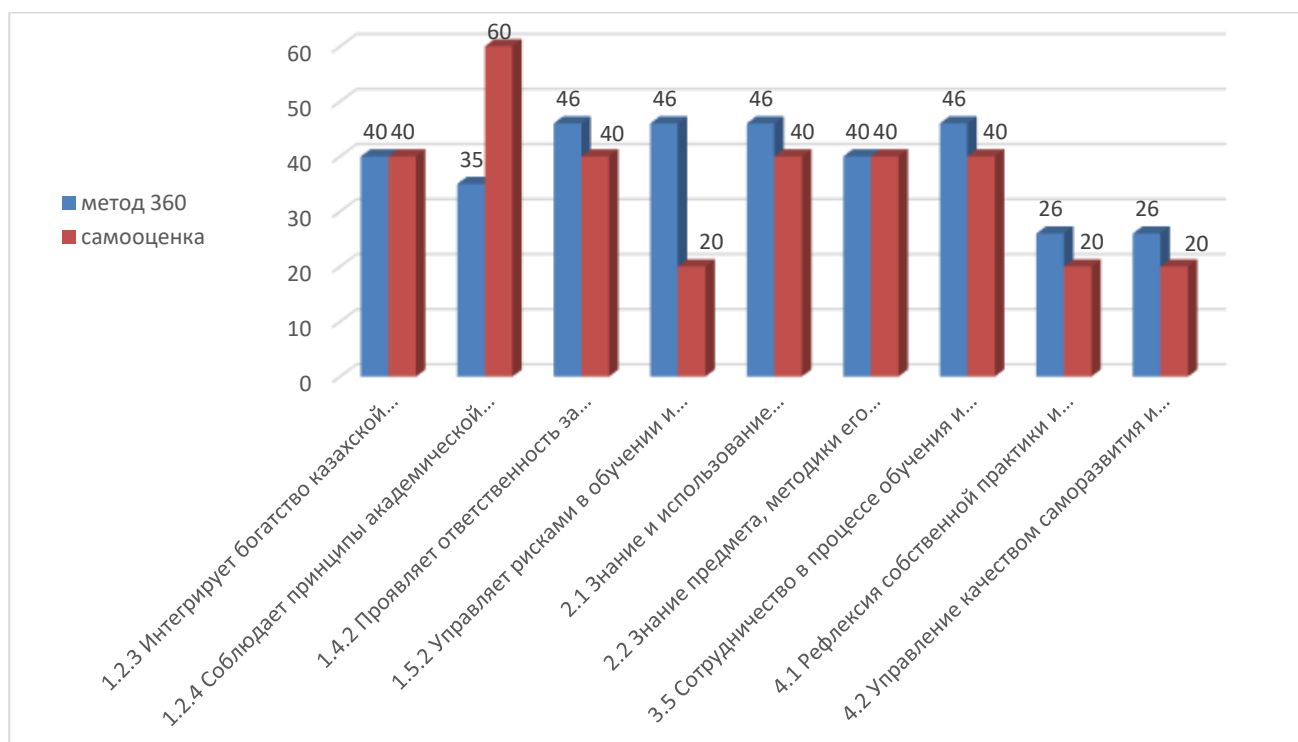


Рисунок 2.4. Сравнительный анализ низких показателей по методу 360° и самооценке педагогов

Расхождение в оценке педагогов по двум методам наблюдается по индикатору «1.2.4 Соблюдает принципы академической честности и нулевой терпимости к коррупции». Так, согласно результатам оценки педагогов по методу 360° низкий показатель сформированности данного индикатора составляет 35%, однако в ходе самооценки педагоги оценивают сформированность данного индикатора на 60%.

По индикатору профессиональной ценности «1.5.2 Управляет рисками в обучении и воспитании обучающихся/воспитанников» также наблюдается расхождение в данных. Так, согласно самооценке педагога низкий показатель оценен на 20%, в то время как с использованием метода 360° данный показатель достигает 46%.

! Согласно методу 360° низкий показатель сформированности индикатора «1.5.2 Управляет рисками в обучении и воспитании обучающихся/воспитанников» выявлен у педагогов городских (5 чел.) и сельских (5 чел.) общеобразовательных школ с казахским (5 чел.) и русским (5 чел.) языками обучения в равной степени.

Таким образом, важно подчеркнуть, что педагоги общеобразовательных школ с казахским и русским языком обучения испытывают трудности в управлении классом/группой обучающихся. Так, в модели педагога Сингапура и Профессиональном стандарте педагога Австралии навык управления классом/группой выделен отдельным индикатором. Также в Австралийском профессиональном стандарте педагога отдельно включен навык управления сложным поведением обучающихся. Данный факт говорит о важности данной компетенции в профессиональном портрете казахстанского педагога.

### **2.2.3 Данные по исследованию в разрезе уровней образования**

В разрезе уровней образования самый **низкий показателей** по критериям профессиональных компетенций демонстрируют **педагоги организаций дошкольного образования (ОДО)**.

Так, по критерию «2.2 Знание и использование в преподавании, обучении и воспитании индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников» воспитатели детских садов оценены от 2-х баллов («скорее не согласен»), в то время как педагоги организаций среднего образования (ОСО), а также технического и профессионального образования (ОТиПО) – от 3 баллов («затрудняюсь ответить»).

По критерию «4.1 Рефлексия собственной практики и практики коллег» педагоги ОДО оценены от 1,3 баллов («категорически не согласен»), в то время как педагоги ОСО и ОТиПО – от 2,3 балла («скорее не согласен»).

Также исследование обнаружило низкий показатель сформированности у педагогов ОДО профессиональных компетенций по критерию «4.2 Управление качеством саморазвития и стремление к лидерству» – от 1,3 баллов («категорически не согласен»). В то же время у педагогов ОСО данный показатель колеблется от 2,3 («скорее не согласен»), а у педагогов ОТиПО – 2,75 («затрудняюсь ответить») (Рисунок 2.5)

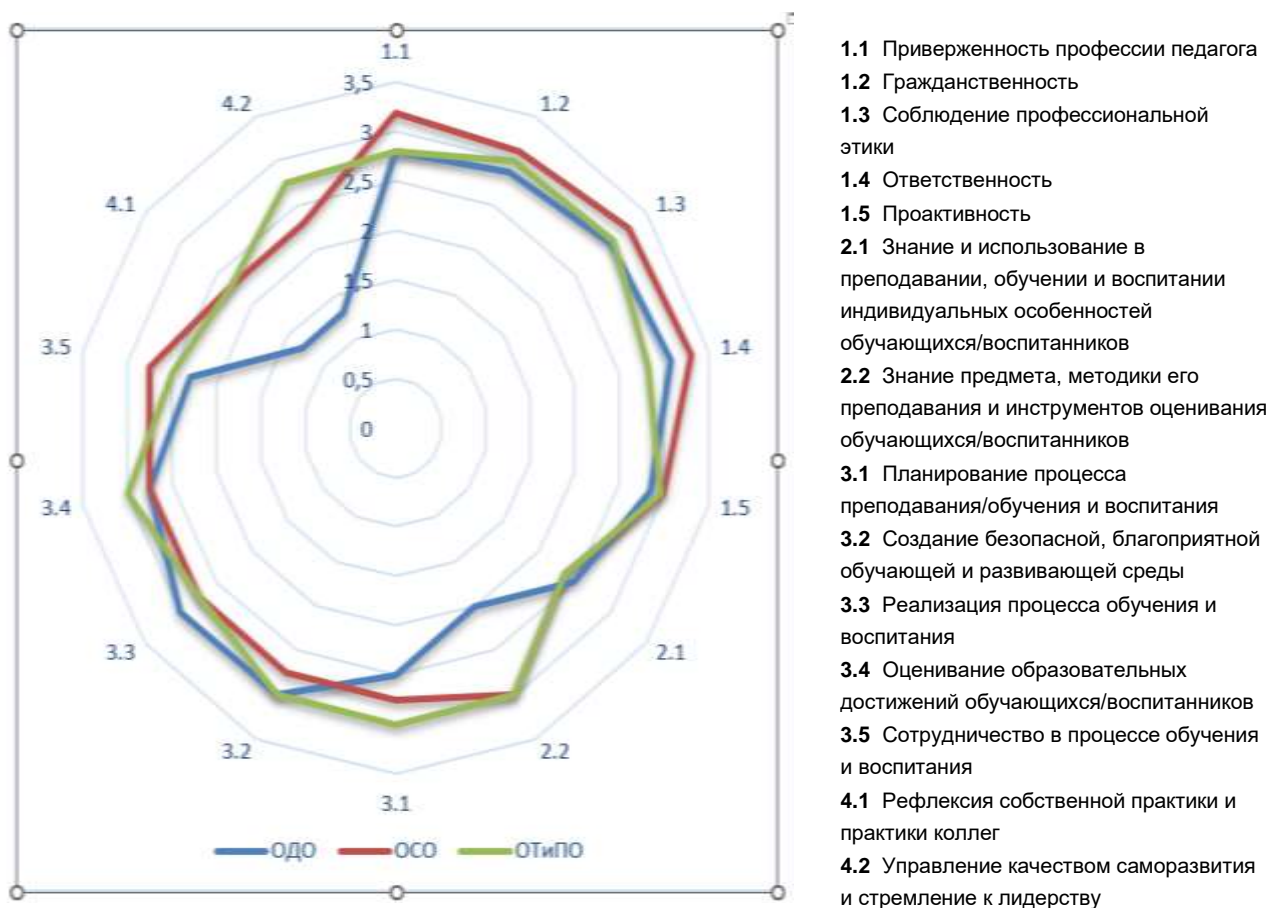


Рисунок 2.5. Матрица низких показателей сформированности профессиональных компетенций педагогов в разрезе уровней образования

В сравнении с другими уровнями образования низкий показатель сформированности профессиональных компетенций *педагогов ОСО* демонстрируют по критерию «3.3 Реализация процесса обучения и воспитания» (Таблица 2.17).

Таблица 2.17 - Данные по низким показателям сформированности профессиональных компетенций педагогов в разрезе уровней образования

Критерий	ОДО	ОСО	ОТиПО
1.1 Приверженность профессии педагога	2,8	3,19	2,8
1.2 Гражданственность	2,87	3,1	3
1.3 Соблюдение профессиональной этики	3	3,25	3,04
1.4 Ответственность	3,08	3,31	2,83
1.5 Проактивность	2,86	3	2,97
2.1 Знание и использование в преподавании, обучении и воспитании индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников	2,5	2,37	2,37
2.2 Знание предмета, методики его преподавания и инструментов оценивания обучающихся/воспитанников	2	3	3
3.1 Планирование процесса преподавания/обучения и воспитания	2,5	2,75	3

Продолжение таблицы 2.17

3.2 Создание безопасной, благоприятной обучающей и развивающей среды	3	2,75	3
3.3 Реализация процесса обучения и воспитания	3	2,75	2,75
3.4 Оценивание образовательных достижений обучающихся/воспитанников	2,75	2,75	3
3.5 Сотрудничество в процессе обучения и воспитания	2,3	2,75	2,5
4.1 Рефлексия собственной практики и практики коллег	1,3	2,3	2,3
4.2 Управление качеством саморазвития и стремление к лидерству	1,3	2,3	2,75

В сравнении с другими уровнями образования низкий показатель сформированности профессиональных компетенций *педагога ОСО* демонстрируют по критерию «3.3 Реализация процесса обучения и воспитания» (Таблица 2.17).

У *педагогов ОТиПО* обнаружен низкий показатель сформированности профессиональных компетенций по критерию «1.4 Ответственность» (Таблица 2.17).

В разрезе уровней образования изучены результаты каждого критерия по двум характеристикам. Нами определена «критичная» группа педагогов – это последние 10 человек, имеющих низкие показатели сформированности профессиональных компетенций, а также выделена группа педагогов из 10 человек, имеющих высокие показатели сформированности профессиональных компетенций. Проведен анализ полученных данных по каждому критерию.

Критерий «**1.1 Приверженность профессии педагога**».

Согласно методу 360° низкий показатель сформированности выявлен преимущественно у педагогов:

- ОДО (5 чел., 50%);
- квалификационной категории «Педагог-модератор» (4 чел., 40%), «Педагог-исследователь» (4 чел., 40%);
- преподающих/обучающих на казахском языке обучения (8 чел., 80%);
- проживающих в Жамбылской области (6 чел., 60%).

Высокий показатель сформированности профессиональных компетенций по данному критерию обнаружен преимущественно у педагогов:

- ОДО (4 чел., 40%) и ОТиПО (4 чел., 40%);
- квалификационной категории «Педагог» (3 чел., 30%), «Педагог-эксперт» (3 чел., 30%);
- преподающих/обучающих на русском языке обучения (6 чел., 60%);
- проживающих в Костанайской (4 чел., 40%) и Карагандинской областях (4 чел., 40%) (Таблица 2.18, рисунок 2.6).

**Таблица 2.18 - Результаты по критерию «1.1 Приверженность профессии педагога» (регионы, язык обучения)**

Индикатор	Регионы (чел.)	Язык обучения (чел.)
1.1	Жамбылская область – 6	Казахский язык – 8



Продолжение таблицы 2.18

	Карагандинская область – 3 Костанайская область - 1	Русский язык - 2
--	--	------------------

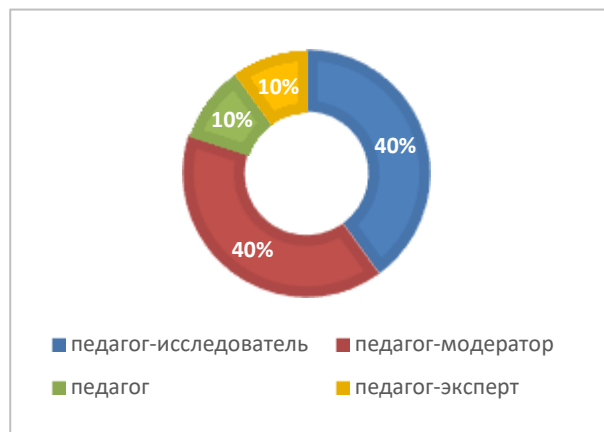
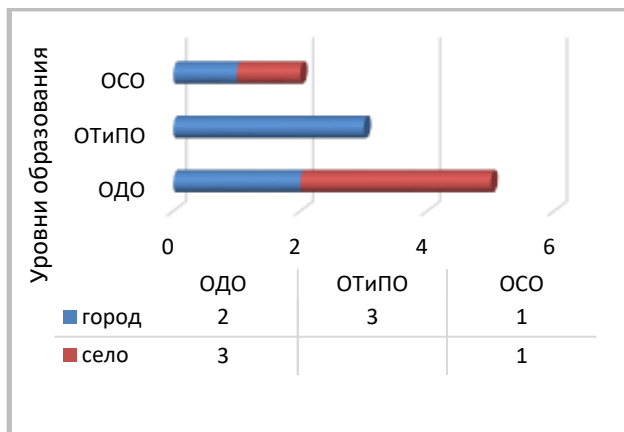


Рисунок 2.6. Результаты по критерию «1.1 Приверженность профессии педагога» (уровни образования, квалификации педагогов)

Критерий «1.2 Гражданственность».

Низкий показатель выявлен преимущественно у педагогов:

- ОДО (5 чел., 50%);
- квалификационной категории «Педагог-модератор» (4 чел., 40%);
- преподающих/обучающих на казахском языке обучения (9 чел., 90%);
- проживающих в Жамбылской области (6 чел., 60%).

Высокий показатель сформированности профессиональных компетенций по данному критерию обнаружен преимущественно у педагогов:

- ОДО (5 чел., 50%) и ОСО (4 чел., 40%);
- квалификационной категории «Педагог-исследователь» (3 чел., 30%), «Педагог-эксперт» (3 чел., 30%);
- преподающих/обучающих на русском языке обучения (8 чел., 80%);
- проживающих в Костанайской (7 чел., 70%) области (Таблица 2.19, рисунок 2.7).

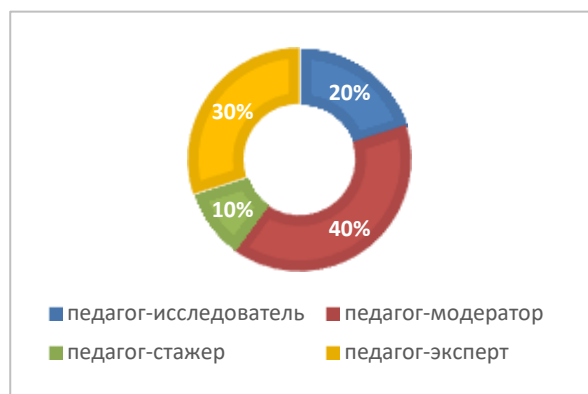
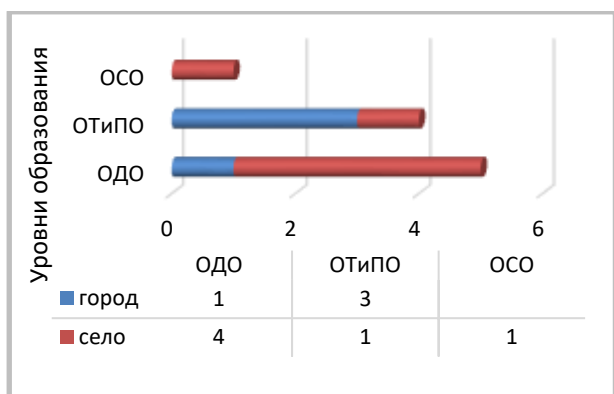


Рисунок 2.7. Результаты по критерию «1.2 Гражданственность» (уровни образования, квалификации педагогов)

**Таблица 2.19 - Результаты по критерию «1.2 Гражданственность» (регионы, язык обучения)**

Индикатор	Регионы (чел.)	Язык обучения (чел.)
1.2	Жамбылская область – 6 Карагандинская область – 3 Костанайская область -1	Казахский язык – 9 Русский язык - 1

Критерий «1.3 Соблюдение профессиональной этики».

Низкий показатель выявлен преимущественно у педагогов:

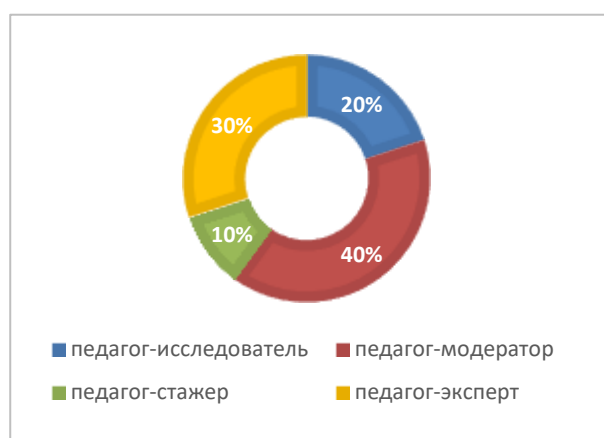
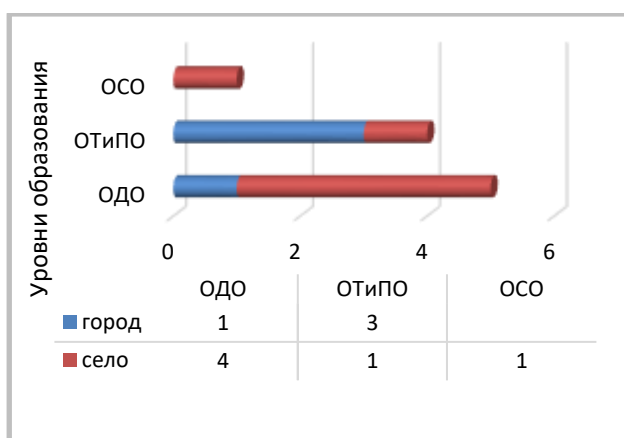
- ОДО (5 чел., 50%);
- квалификационной категории «Педагог-модератор» (4 чел., 40%);
- преподающих/обучающих на казахском языке обучения (9 чел., 90%);
- проживающих в Жамбылской области (6 чел., 60%).

Высокий показатель сформированности профессиональных компетенций по данному критерию обнаружен преимущественно у педагогов:

- ОДО (6 чел., 60%);
- квалификационной категории «Педагог-эксперт» (4 чел., 40%), «Педагог-мастер» (3 чел., 30%);
- преподающих/обучающих на русском языке обучения (7 чел., 70%);
- проживающих в Костанайской области (7 чел., 70%) (Таблица 2.20, рисунок 2.8).

**Таблица 2.20 - Результаты по критерию «1.3 Соблюдение профессиональной этики» (регионы, язык обучения)**

Индикатор	Регионы (чел.)	Язык обучения (чел.)
1.3	Жамбылская область – 6 Карагандинская область – 3 Костанайская область -1	Казахский язык – 9 Русский язык - 1



**Рисунок 2.8. Результаты по критерию «1.3 Соблюдение профессиональной этики» (уровни образования, квалификации педагогов)**

### Критерий «1.4 Ответственность».

Низкий показатель выявлен преимущественно у педагогов:

- ОДО (5 чел., 50%) и ОТиПО (5 чел., 50%);
- квалификационной категории «Педагог-модератор» (4 чел., 40%);
- преподающих/обучающих на казахском языке обучения (7 чел., 70%);
- проживающих в Жамбылской области (6 чел., 60%).

Высокий показатель сформированности профессиональных компетенций по данному критерию обнаружен преимущественно у педагогов:

- ОДО (5 чел., 50%), ОСО (4 чел., 40%);
- квалификационной категории «Педагог-исследователь» (3 чел., 30%), «Педагог-мастер» (3 чел., 30%);
- преподающих/обучающих на русском языке обучения (7 чел., 70%);
- проживающих в Костанайской (5 чел., 50%) и Карагандинской (4 чел., 40%) областях (Таблица 2.21, рисунок 2.9).

**Таблица 2.21 - Результаты по критерию «1.4 Ответственность» (регионы, язык обучения)**

Индикатор	Регионы (чел.)	Язык обучения (чел.)
1.4	Жамбылская область – 6 Карагандинская область – 2 Костанайская область – 2	Казахский язык – 7 Русский язык – 3

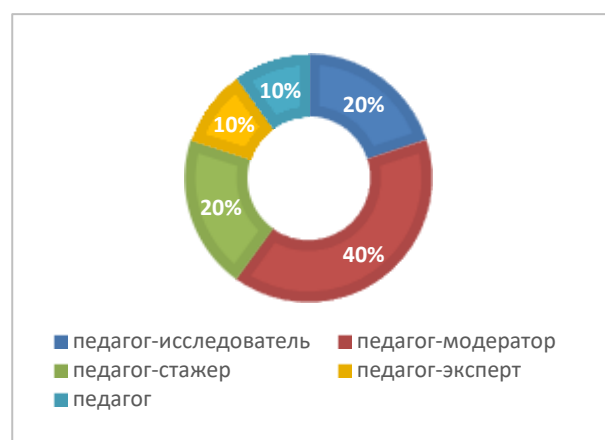
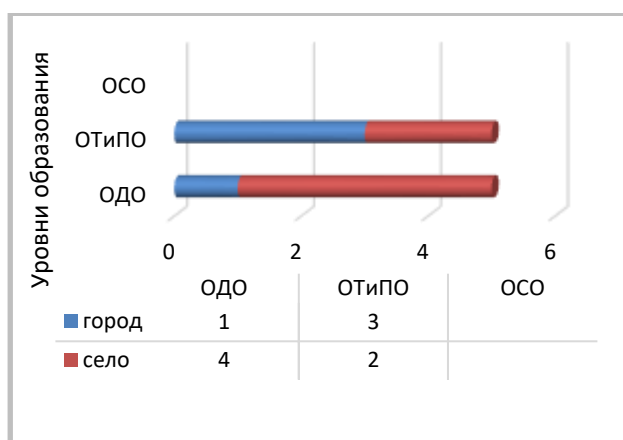


Рисунок 2.9. Результаты по критерию «1.4 Ответственность» (уровни образования, квалификации педагогов)

### Критерий «1.5 Проактивность».

Низкий показатель выявлен преимущественно у педагогов:

- ОДО (5 чел., 50%);
- квалификационной категории «Педагог-модератор» (5 чел., 50%);
- преподающих/обучающих на казахском языке обучения (7 чел., 70%);
- проживающих в Жамбылской области (6 чел., 60%).

Высокий показатель сформированности профессиональных компетенций по данному критерию обнаружен преимущественно у педагогов:

- ОСО (4 чел., 40%);

- квалификационной категории «Педагог-исследователь» (3 чел., 30%), «Педагог» (3 чел., 30%);
- преподающих/обучающих на казахском (5 чел., 50%) и русском (5 чел., 50%) языках обучения;
- проживающих в Карагандинской области (5 чел., 50%) (Таблица 2.22, рисунок 2.10).

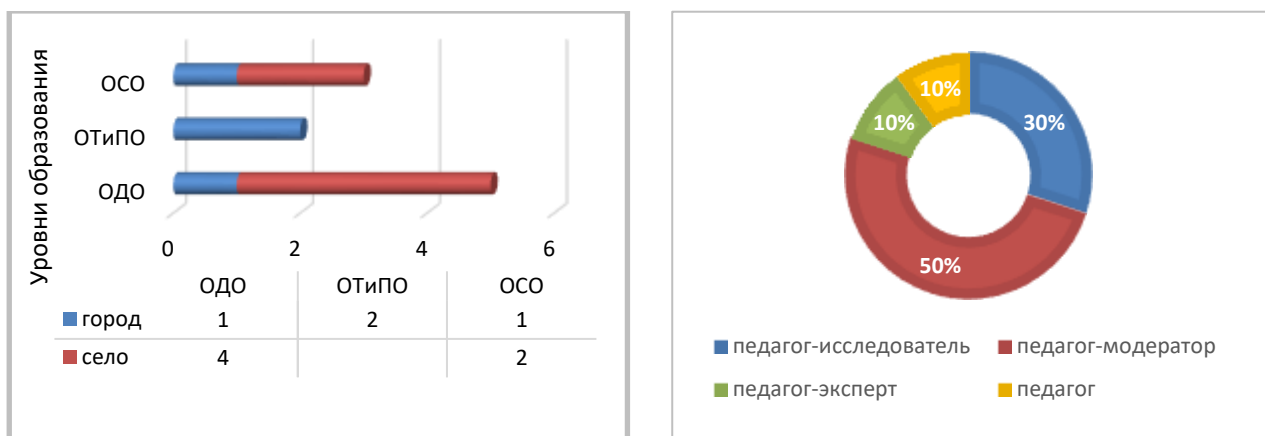


Рисунок 2.10. Результаты по критерию «1.5 Проактивность» (уровни образования, квалификации педагогов)

Таблица 2.22 - Результаты по критерию «1.5 Проактивность» (регионы, язык обучения)

Индикатор	Регионы (чел.)	Язык обучения (чел.)
1.5	Жамбылская область – 6 Карагандинская область – 2 Костанайская область – 2	Казахский язык – 7 Русский язык - 3

Критерий «2.1 Знание и использование в преподавании, обучении и воспитании индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников».

Низкий показатель выявлен преимущественно у педагогов:

- ОТиПО (5 чел., 50%);
- квалификационной категории «Педагог-модератор» (5 чел., 50%);
- преподающих/обучающих на русском языке обучения (7 чел., 70%);
- проживающих в Жамбылской области (4 чел., 40%).

Высокий показатель сформированности профессиональных компетенций по данному критерию обнаружен преимущественно у педагогов:

- ОСО (5 чел., 50%);
- квалификационной категории «Педагог-эксперт» (4 чел., 40%), «Педагог-исследователь» (3 чел., 30%);
- преподающих/обучающих на русском языке обучения (7 чел., 70%);
- проживающих в Костанайской области (4 чел., 40%) (Таблица 2.23, рисунок 2.11).

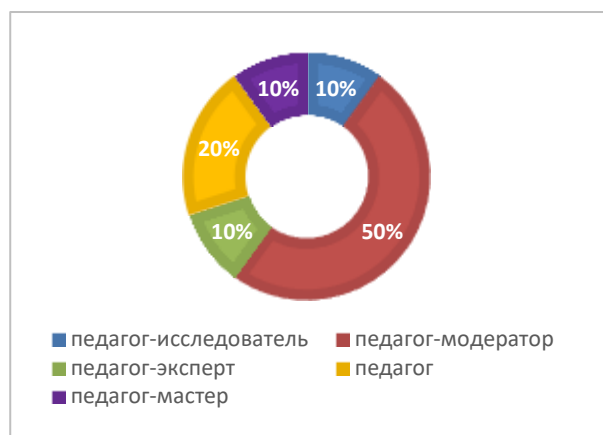
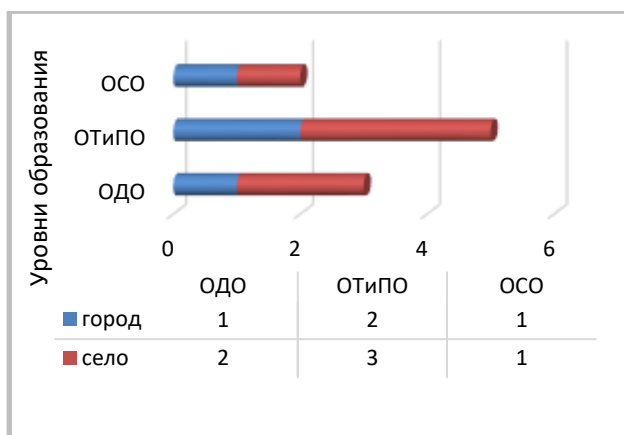


Рисунок 2.11. Результаты по критерию «2.1 Знание и использование в преподавании, обучении и воспитании индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников» (уровни образования, квалификации педагогов)

Таблица 2.23 - Результаты по критерию «2.1 Знание и использование в преподавании, обучении и воспитании индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников» (регионы, язык обучения)

Индикатор	Регионы (чел.)	Язык обучения (чел.)
2.1	Жамбылская область – 4 Карагандинская область – 3 Костанайская область – 3	Казахский язык – 3 Русский язык - 7

Критерий «2.2 Знание предмета, методики его преподавания и инструментов оценивания обучающихся/воспитанников».

Низкий показатель выявлен преимущественно у педагогов:

- ОТИПО (5 чел., 50%);
- квалификационной категории «Педагог-модератор» (4 чел., 40%);
- преподающих/обучающих на казахском языке обучения (7 чел., 70%);
- проживающих в Жамбылской области (7 чел., 70%).

Высокий показатель сформированности профессиональных компетенций по данному критерию обнаружен преимущественно у педагогов:

- ОСО (5 чел., 50%);
- квалификационной категории «Педагог»/«Педагог-стажер» (4 чел., 40%);
- преподающих/обучающих на казахском (5 чел., 50%) и русском (5 чел., 50%) языках обучения;
- проживающих в Костанайской области (7 чел., 70%) (Таблица 2.24, рисунок 2.12).

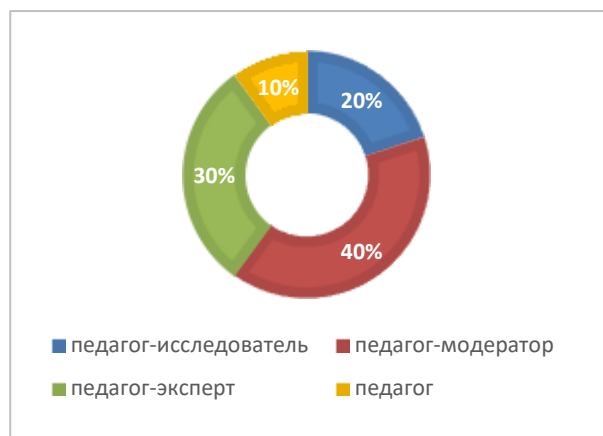
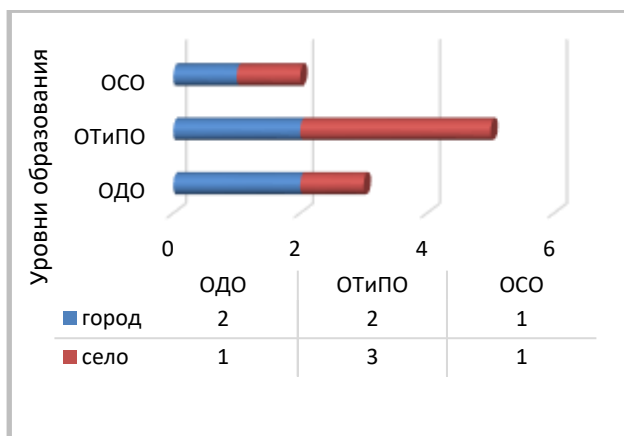


Рисунок 2.12. Результаты по критерию «2.2 Знание предмета, методики его преподавания и инструментов оценивания обучающихся/воспитанников» (уровни образования, квалификации педагогов)

Таблица 2.24 - Результаты по критерию «2.2 Знание предмета, методики его преподавания и инструментов оценивания обучающихся/воспитанников» (регионы, язык обучения)

Индикатор	Регионы (чел.)	Язык обучения (чел.)
2.2	Жамбылская область – 7 Карагандинская область – 2 Костанайская область – 1	Казахский язык – 7 Русский язык – 3

Критерий «3.1 Планирование процесса преподавания/обучения и воспитания».

Низкий показатель выявлен преимущественно у педагогов:

- ОДО (4 чел., 40%);
- квалификационной категории «Педагог-модератор» (4 чел., 40%);
- преподающих/обучающих на казахском языке обучения (6 чел., 60%);
- проживающих в Карагандинской области (4 чел., 40%).

Высокий показатель сформированности профессиональных компетенций по данному критерию обнаружен преимущественно у педагогов:

- ОСО (4 чел., 40%) и ОДО (4 чел., 40%);
- квалификационной категории «Педагог-эксперт» (4 чел., 40%);
- преподающих/обучающих на казахском (5 чел., 50%) и русском (5 чел., 50%) языках обучения;
- проживающих в Карагандинской области (4 чел., 40%) (Таблица 2.25, рисунок 2.13).

Таблица 2.25 - Результаты по критерию «3.1 Планирование процесса преподавания/обучения и воспитания» (регионы, язык обучения)

Индикатор	Регионы (чел.)	Язык обучения (чел.)
3.1	Жамбылская область – 3	Казахский язык – 6

Продолжение таблицы 2.25

	Карагандинская область – 4 Костанайская область – 3	Русский язык - 4
--	--	------------------

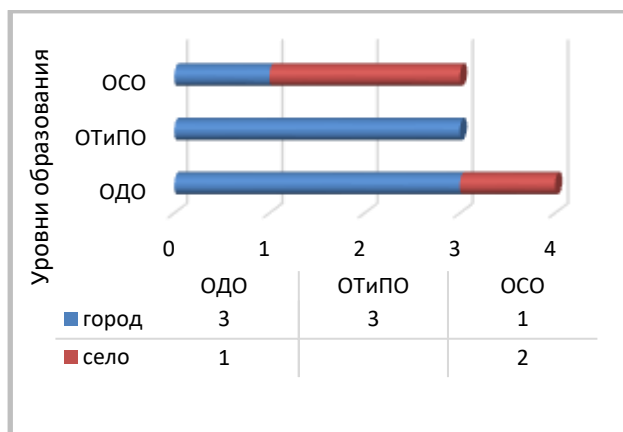


Рисунок 2.13. Результаты по критерию «3.1 Планирование процесса преподавания/обучения и воспитания» (уровни образования, квалификации педагогов)

Критерий «3.2 *Создание безопасной, благоприятной обучающей и развивающей среды*».

Низкий показатель выявлен преимущественно у педагогов:

- ОДО (4 чел., 40%) и ОСО (4 чел., 40%);
- квалификационной категории «Педагог-модератор» (4 чел., 40%) и «Педагог-исследователь» (4 чел., 40%);
- преподающих/обучающих на русском языке обучения (6 чел., 60%);
- проживающих в Костанайской области (4 чел., 40%).

Высокий показатель сформированности профессиональных компетенций по данному критерию обнаружен преимущественно у педагогов:

- ОДО (4 чел., 40%);
- квалификационной категории «Педагог-эксперт» (4 чел., 40%);
- преподающих/обучающих на русском языке обучения (6 чел., 60%);
- проживающих в Костанайской области (4 чел., 40%) Таблица 2.26, рисунок 2.13).

Таблица 2.26 - Результаты по критерию «3.2 Создание безопасной, благоприятной обучающей и развивающей среды» (регионы, язык обучения)

Индикатор	Регионы (чел.)	Язык обучения (чел.)
3.2	Жамбылская область – 3 Карагандинская область – 3 Костанайская область – 4	Казахский язык – 4 Русский язык - 6

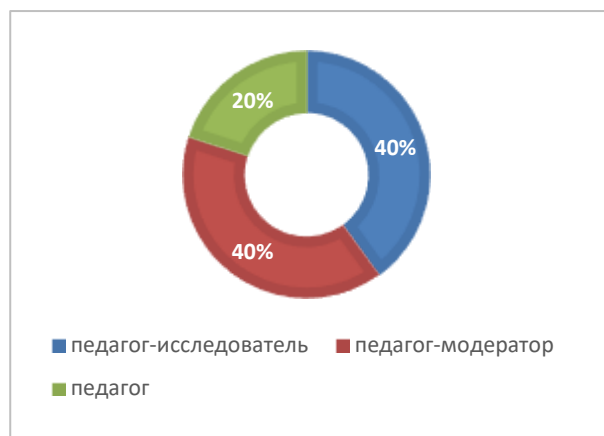
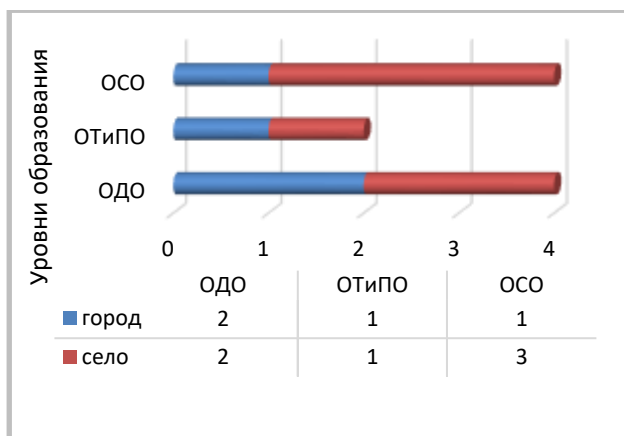


Рисунок 2.13. Результаты по критерию «3.2 Создание безопасной, благоприятной обучающей и развивающей среды» (уровни образования, квалификации педагогов)

**Критерий «3.3 Реализация процесса обучения и воспитания».**

Низкий показатель выявлен преимущественно у педагогов:

- ОТиПО (5 чел., 50%);
- квалификационной категории «Педагог-эксперт» (4 чел., 40%);
- преподающих/обучающих на казахском языке обучения (6 чел., 60%);
- проживающих в Костанайской области (5 чел., 50%).

Высокий показатель сформированности профессиональных компетенций по данному критерию обнаружен преимущественно у педагогов:

- ОТиПО (4 чел., 40%);
- квалификационной категории «Педагог-эксперт» (3 чел., 30%);
- преподающих/обучающих на русском языке обучения (6 чел., 60%);
- проживающих в Карагандинской области (4 чел., 40%) (Таблица 2.27, рисунок 2.14).

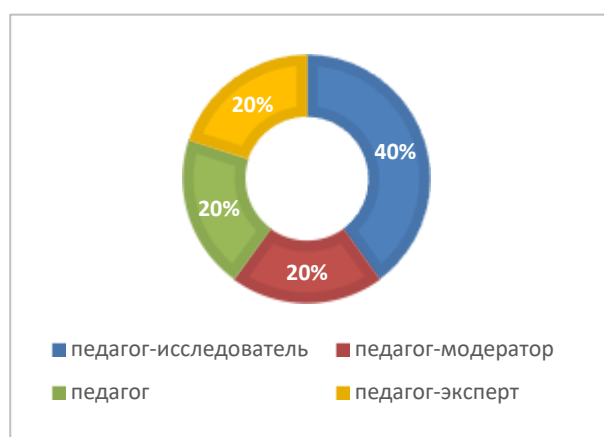
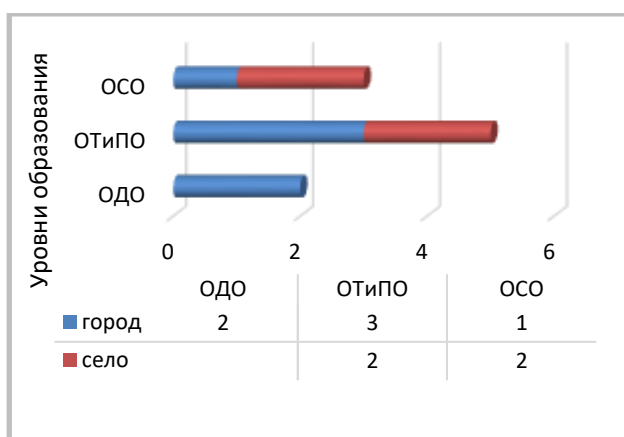


Рисунок 2.14. Результаты по критерию «3.3 Реализация процесса обучения и воспитания» (уровни образования, квалификации педагогов)



**Таблица 2.27 - Результаты по критерию «3.3 Реализация процесса обучения и воспитания» (регионы, язык обучения)**

Индикатор	Регионы (чел.)	Язык обучения (чел.)
3.3	Жамбылская область – 3 Карагандинская область – 2 Костанайская область – 5	Казахский язык – 6 Русский язык - 4

Критерий «3.4 Оценивание образовательных достижений обучающихся/воспитанников».

Низкий показатель выявлен преимущественно у педагогов:

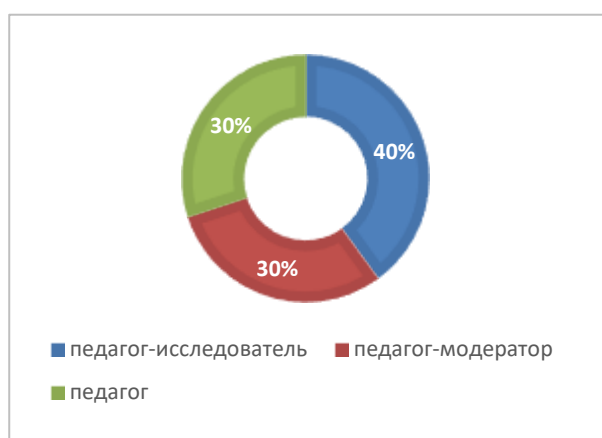
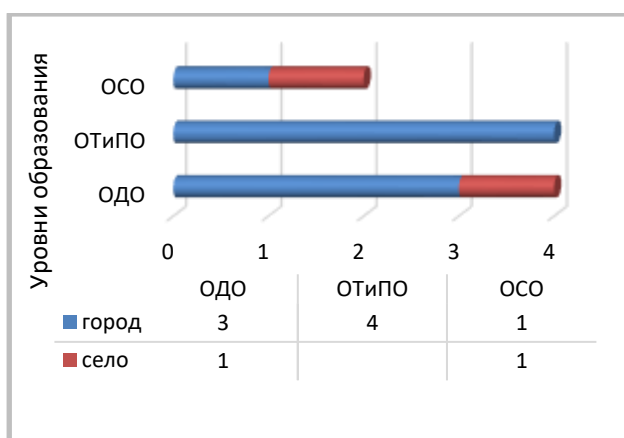
- ОТиПО (4 чел., 40%), ОДО (4 чел., 40%);
- квалификационной категории «Педагог-исследователь» (4 чел., 40%);
- преподающих/обучающих на казахском (5 чел., 50%) и русском (5 чел., 50%) языках обучения;
- проживающих в Костанайской области (5 чел., 50%).

Высокий показатель сформированности профессиональных компетенций по данному критерию обнаружен преимущественно у педагогов:

- ОДО (4 чел., 40%);
- квалификационной категории «Педагог-эксперт» (3 чел., 30%), «Педагог-исследователь» (3 чел., 30%);
- преподающих/обучающих на русском языке обучения (7 чел., 70%);
- проживающих в Жамбылской области (4 чел., 40%) (Таблица 2.28, рисунок 2.15).

**Таблица 2.28 - Результаты по критерию «3.4 Оценивание образовательных достижений обучающихся/воспитанников» (регионы, язык обучения)**

Индикатор	Регионы (чел.)	Язык обучения (чел.)
3.4	Жамбылская область – 2 Карагандинская область – 3 Костанайская область – 5	Казахский язык – 5 Русский язык - 5



**Рисунок 2.15. Результаты по критерию «3.4 Оценивание образовательных достижений обучающихся/воспитанников» (уровни образования, квалификации педагогов)**

Критерий «3.5 Сотрудничество в процессе обучения и воспитания».

Низкий показатель выявлен преимущественно у педагогов:

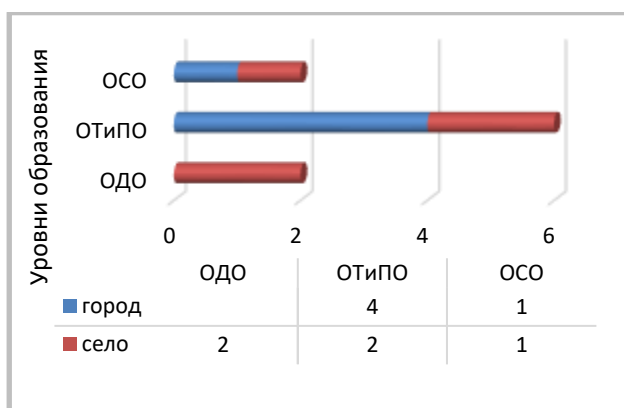
- ОТиПО (6 чел., 60%);
- квалификационной категории «Педагог-модератор» (3 чел., 30%), «Педагог-исследователь» (3 чел., 30%);
- преподающих/обучающих на казахском языке обучения (6 чел., 60%);
- проживающих в Жамбылской области (4 чел., 40%).

Высокий показатель сформированности профессиональных компетенций по данному критерию обнаружен преимущественно у педагогов:

- ОДО (5 чел., 50%);
- квалификационной категории «Педагог-исследователь» (4 чел., 40%);
- преподающих/обучающих на русском языке обучения (6 чел., 60%);
- проживающих в Жамбылской области (5 чел., 50%) (Таблица 2.29, рисунок 2.16).

**Таблица 2.29 - Результаты по критерию «3.5 Сотрудничество в процессе обучения и воспитания» (регионы, язык обучения)**

Индикатор	Регионы (чел.)	Язык обучения (чел.)
3.5	Жамбылская область – 4 Карагандинская область – 3 Костанайская область – 3	Казахский язык – 6 Русский язык - 4



**Рисунок 3.16. Результаты по критерию «3.5 Сотрудничество в процессе обучения и воспитания» (уровни образования, квалификации педагогов)**

Критерий «4.1 Рефлексия собственной практики и практики коллег».

Низкий показатель выявлен преимущественно у педагогов:

- ОТиПО (5 чел., 50%);
- квалификационной категории «Педагог-исследователь» (4 чел., 40%);
- преподающих/обучающих на русском языке обучения (7 чел., 70%);
- проживающих в Костанайской области (5 чел., 50%).

Высокий показатель сформированности профессиональных компетенций по данному критерию обнаружен преимущественно у педагогов:

- ОДО (5 чел., 50%);
- квалификационной категории «Педагог-исследователь» (4 чел., 40%), «Педагог-эксперт» (4 чел., 40%);
- преподающих/обучающих на русском языке обучения (6 чел., 60%);
- проживающих в Жамбылской области (5 чел., 50%) (Таблица 2.30, рисунок 2.17).

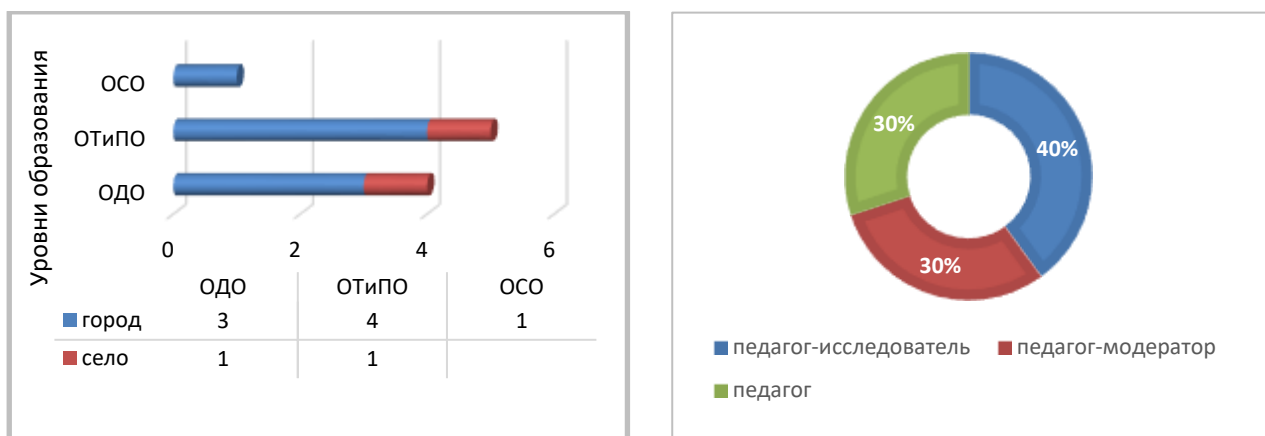


Рисунок 2.17. Результаты по критерию «4.1 Рефлексия собственной практики и практики коллег» (уровни образования, квалификации педагогов)

**Таблица 2.30 - Результаты по критерию «4.1 Рефлексия собственной практики и практики коллег» (регионы, язык обучения)**

Индикатор	Регионы (чел.)	Язык обучения (чел.)
4.1	Жамбылская область – 3 Карагандинская область – 2 Костанайская область – 5	Казахский язык – 3 Русский язык - 7

Критерий «4.2 *Управление качеством саморазвития и стремление к лидерству*».

Низкий показатель выявлен преимущественно у педагогов:

- ОТИПО (5 чел., 50%);
- квалификационной категории «Педагог-исследователь» (3 чел., 30%), «Педагог» (3 чел., 30%), «Педагог-модератор» (3 чел., 30%);
- преподающих/обучающих на русском языке обучения (6 чел., 60%);
- проживающих в Костанайской области (4 чел., 40%).

Высокий показатель сформированности профессиональных компетенций по данному критерию обнаружен преимущественно у педагогов:

- ОДО (5 чел., 50%);
- квалификационной категории «Педагог-исследователь» (4 чел., 40%), «Педагог-эксперт» (4 чел., 40%);
- преподающих/обучающих на русском языке обучения (6 чел., 60%);

– проживающих в Костанайской области (4 чел., 40%) (Таблица 2.31, рисунок 2.18).

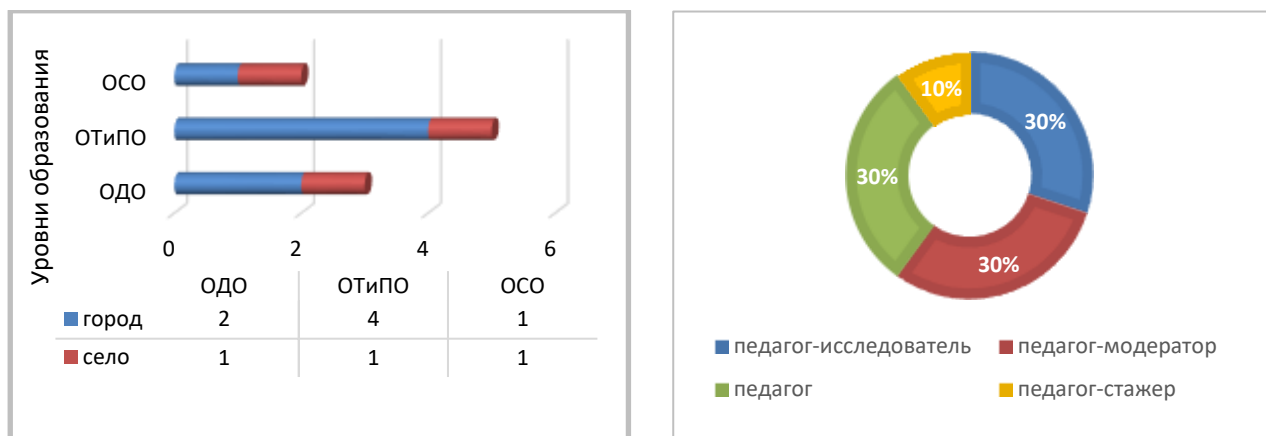


Рисунок 2.18. Результаты по критерию «4.2 Управление качеством саморазвития и стремление к лидерству» (уровни образования, квалификации педагогов)

Таблица 2.31 - Результаты по критерию «4.2 Управление качеством саморазвития и стремление к лидерству» (регионы, язык обучения)

Индикатор	Регионы (чел.)	Язык обучения (чел.)
4.2	Жамбылская область – 3 Карагандинская область – 3 Костанайская область – 4	Казахский язык – 4 Русский язык - 6

### Выводы:

**Во-первых**, результаты исследования показали, что в общем, по профессиональному развитию педагогов особое внимание следует уделить формированию таких компетенций, как:

#### 1) *Профессиональные ценности:*

– 1.2.3 Интегрирует богатство казахской культуры и языка, других культур и языков народа Казахстана в процессе обучения и воспитания;

– 1.2.4 Соблюдает принципы академической честности и нулевой терпимости к коррупции;

– 1.4.2 Проявляет ответственность за академическую успешность и воспитание обучающихся/воспитанников;

– 1.5.2 Управляет рисками в обучении и воспитании обучающихся/воспитанников.

#### 2) *Профессиональные знания:*

– 2.1 Знание и использование в преподавании, обучении и воспитании индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников;

– 2.2 Знание предмета, методики его преподавания и инструментов оценивания обучающихся/воспитанников.

3) *Практика преподавания/ обучения и воспитания:*

– 3.5 Сотрудничество в процессе обучения и воспитания.

4) *Профессиональное развитие:*

– 4.1 Рефлексия собственной практики и практики коллег;

– 4.2 Управление качеством саморазвития и стремление к лидерству.

**Во-вторых**, в разрезе уровней образования самый низкий показатель по уровню сформированности профессиональных компетенций выявлен у педагогов ОДО:

– по критерию «2.2 Знание и использование в преподавании, обучении и воспитании индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников»;

– по критерию «4.1 Рефлексия собственной практики и практики коллег»;

– по критерию «4.2 Управление качеством саморазвития и стремление к лидерству».

*Педагоги ОСО* демонстрируют низкий показатель сформированности профессиональных компетенций по критерию «3.3 Реализация процесса обучения и воспитания».

*Педагоги ОТуПО* демонстрируют низкий показатель сформированности профессиональных компетенций по критерию «1.4 Ответственность».

**В-третьих**, анализ высоких и низких показателей по 14 критериям профессиональных компетенций педагогов показал, что *низкий показатель* преобладает у педагогов:

– ОДО (по 8-ми из 14-ти критериев, 57,1%);

– квалификационной категории «Педагог-модератор» (по 11-ти из 14-ти критериев, 78,5%);

– преподающих/обучающих на казахском языке обучения (по 10-ти из 14-ти критериев, 71,4%);

– проживающих в Жамбылской области (по 8-ми из 14-ти критериев, 57,1%).

*Высокий показатель* сформированности профессиональных компетенций обнаружен у педагогов:

– ОДО (по 9-ти из 14-ти критериев, 64,2%);

– квалификационной категории «Педагог-исследователь» (по 8-ми из 14-ти критериев, 57,1%);

– преподающих/обучающих на русском языке обучения (по 13-ти из 14-ти критериев, 92,8%);

– проживающих в Костанайской области (по 8-ми из 14-ти критериев, 57,1%).

Подробное описание механизмов реализации профессионального развития педагогов представлено в следующей главе.

## **РАЗДЕЛ 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ПЕДАГОГОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ**

Управление профессиональным развитием педагогов в организации образования основано на реализации таких механизмов, как:

- Общие ценности
- Стратегия
- Структура
- Системы
- Педагоги
- Навыки
- Управление

### **3.1 Общие ценности**

Результаты оценки текущей ситуации по профессиональному развитию педагогов оказывают прямое влияние на формирование *общих ценностей* организации образования. Оценка текущей ситуации помимо качественного и/или количественного анализа результатов исследования включает анализ действующей нормативной правовой базы. Так, согласно модели изменений McKinsey 7S *общие ценности* организации образования по профессиональному развитию педагогов обусловлены нормами главы 3 Концепции развития дошкольного, среднего, технического и профессионального образования Республики Казахстан на 2023 – 2029 годы (далее – Концепции развития) [4], а также главы 2 Концепции развития высшего образования и науки в Республике Казахстан на 2023 – 2029 годы [56].

В главе 3 Концепции развития указывается, что большое внимание будет уделяться внедрению практик профессионального развития школьных коллективов на основе общешкольного подхода («Whole school approach»). Этот подход направлен на повышение качества образования в ракурсе системного управления организацией образования. Общешкольный подход предполагает, что повышение качества образования будет эффективным, если в школах на системной основе будут выявляться и удовлетворяться потребности школьного сообщества, а также будет обеспечено участие педагогов в непрерывных, циклических процессах совершенствования организации образования.

Общешкольный подход («Whole school approach») предусматривает, что школы, активно использующие планирование и самооценку, обеспечат выход на новый уровень академической свободы и признания. Важную роль в данном подходе играет коллаборация, а также сотрудничество в профессиональных сетях и сообществах со школами различных типов, педагогическими колледжами и вузами.

Общешкольный подход («Whole school approach») предполагает наличие трех аспектов:

– Большая автономия организаций образования – гибкость в механизмах управления школой, практики преподавания и внедрения учебной программы (с

расширенными возможностями для экспериментального подхода) в сочетании с ясной и открытой подотчетностью;

– Отбор, поддержка и обучение руководителей организаций образования – руководители обеспечивают важную роль в разработке и внедрении «общешкольных подходов», в частности, путем распределенного стиля руководства и создания пространства для сотрудничества;

– Распределенное лидерство – руководители организаций образования должны поощрять педагогов в выборе ведущей роли, проявлении ответственности и инициативы, участии в командной работе, междисциплинарности и профессиональном сотрудничестве со всеми стейкхолдерами. Внедрение распределенной модели лидерства предполагает также участие обучающихся и их родителей в школьной жизни, в формальных и неформальных процессах принятия решений в рамках организации образования.

### 3.2 Стратегия

На основании полученных данных в результате оценки текущей ситуации разрабатывается стратегия, включающая общие цели и задачи организации образования по профессиональному развитию педагогов.

На примере полученных результатов исследования, представленных во второй главе, рассмотрим вариант постановки цели в организации образования.

Цель – формирование профессиональных компетенций педагога для обеспечения качественного образования и устойчивого развития.

Задачи:

1. Формирование у педагогов **профессиональных ценностей** («1.2.3 Интегрирует богатство казахской культуры и языка, других культур и языков народа Казахстана в процессе обучения и воспитания», «1.2.4 Соблюдает принципы академической честности и нулевой терпимости к коррупции», «1.4.2 Проявляет ответственность за академическую успешность и воспитание обучающихся/воспитанников», «1.5.2 Управляет рисками в обучении и воспитании обучающихся/воспитанников»);

2. Формирование у педагогов **профессиональных знаний** («2.1 Знание и использование в преподавании, обучении и воспитании индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников», «2.2 Знание предмета, методики его преподавания и инструментов оценивания обучающихся/воспитанников»);

3. Развитие **практики преподавания/обучения и воспитания** педагогов («3.5 Сотрудничество в процессе обучения и воспитания»);

4. Содействие **профессиональному развитию** педагогов («4.1 Рефлексия собственной практики и практики коллег», «4.2 Управление качеством саморазвития и стремление к лидерству»).

Показатель достижимости (минимальные требования) – на примере применения смарт-цели:

– Разработка ежегодного плана профессионального развития педагогов в коллаборации с методическими центрами/кабинетами, педагогическими колледжами и вузами, его реализация, мониторинг результатов и выявление приоритетов на следующий год;

– Организация 2-3 раза в полугодие внутришкольных обучающих мероприятий, в том числе в коллаборации с методическими центрами/кабинетами, педагогическими колледжами и вузами, по окончании которых, через полугодие, улучшена у педагогов практика преподавания и получены положительные отзывы;

– Участие педагогов, в приоритете с низким уровнем сформированности индикаторов, 2-3 раза в полугодие в обучающих мероприятиях неформального и информального образования по соответствующим направлениям, организация и проведение мероприятий по обмену полученным опытом;

– Достижение среднего уровня годового прироста минимально 5-10% по каждому из индикаторов сформированности профессиональных компетенций педагогов.

Для определения стратегии профессионального развития педагогов важно понимать отличительные признаки перехода профессионального портрета педагога от одного квалификационного уровня к другому (Рисунок 3.1).



Рисунок 3.1. Образовательные результаты педагога согласно квалификационным категориям

Переход осуществляется по принципу наращивания уровня имеющихся компетенций педагога. Так, если для педагога необходимым является способность владения собой, осуществление работы в соответствии с нормами профессиональной педагогической этики, а также наличие достаточной компетентности и профессионализма, то квалификационный уровень «Педагог-модератор» отличается углублением знаний и практики в рамках учебной программы. При этом углубление знаний и практики педагога связано с 4 областями улучшения:



1. *Оценивание функциональной грамотности.* Целенаправленно разрабатывать и использовать инструменты оценки образовательных результатов обучающихся для диагностики и устранения пробелов в обучении;

2. *Дифференцированное обучение.* Адаптировать стратегии преподавания и обучения на раскрытие потенциала обучающихся с различными интересами и потребностями;

3. *Поддержка учащихся с особыми образовательными потребностями.* Внедрить эффективные стратегии поддержки обучающихся с особыми образовательными потребностями;

4. *Личностное состояние обучающихся.* Формировать у обучающихся характер, социальные и эмоциональные навыки и поддерживать их психическое здоровье.

Следует отметить, что переход педагога-стажера к педагогу-мастеру осуществляется по двум параллельным направлениям: обучающий-методист, обучающий исследователь (рисунок 3.2).

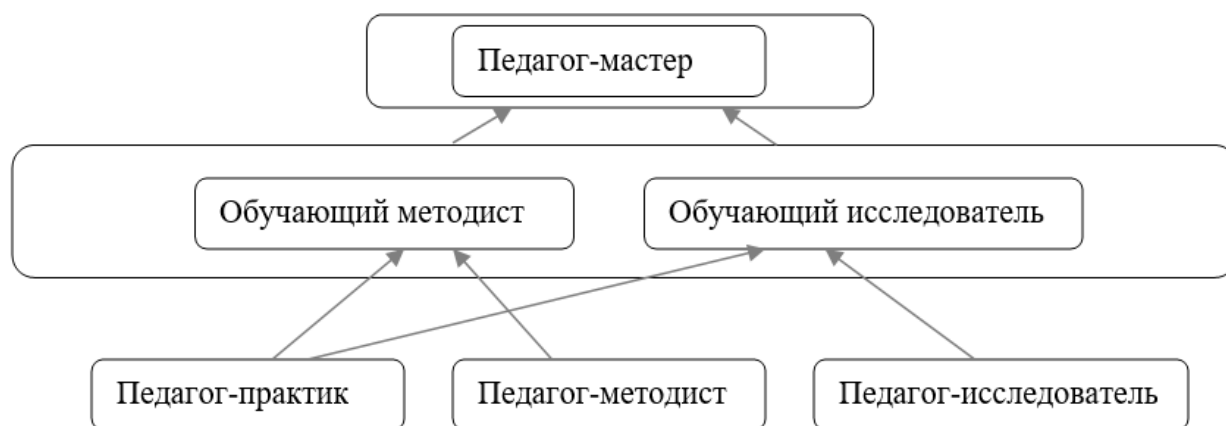


Рисунок 3.2. Модель профессионального «восхождения» педагога

В зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений педагогов профессиональные способности педагогов классифицируются по 3 направлениям: педагог-практик, педагог-методист, педагог-исследователь. В данной связи важно отметить, что педагог-мастер – это высший уровень профессионализма педагога, совмещающий профессиональные способности всех 3 образовательных направлений.

При разработке стратегии важно видеть взаимосвязи механизмов и инструментов реализации стратегии профессионального развития педагогов (рисунок 3.3). Целесообразно использовать SWOT-анализ и стратегические карты.

*SWOT-анализ* позволит выявить имеющиеся и прогнозируемые сильные и слабые стороны профессионального развития педагогов, влияние внешней среды на их профессиональное развитие, а также выяснить, как возможно использовать

сильные стороны для внешнего и внутреннего взаимодействия и противостояния современным вызовам.



Рисунок 3.3. Схема взаимосвязи механизмов и инструментов профессионального развития педагогов

При подготовке SWOT-анализа рекомендуем учитывать тот факт, что разделы «Сильные и слабые стороны», как правило, являются внутренними, в то время как разделы «Возможности и угрозы» могут быть как внешними, так и внутренними. Начинать анализ рекомендуется с сильных сторон. При этом рассматривать следует конкретные аспекты, например, преподавание и обучение и т.д.

*Стратегические карты* – это графическое изображение стратегии и стратегических целей на каждом уровне управления процессом профессионального развития педагогов. Стратегические карты используются для осуществления контроля реализации стратегии и своевременной корректировки стратегических целей.

Предлагаем пример разработки стратегической карты профессионального развития педагогов в Казахстане, где НПП означает непрерывное профессиональное развитие педагогов (рисунок 3.4).

Шаблон разработки стратегических карт, основанных на бизнес-процессах, представлен по ссылке <https://ru.webbsc.com/s/shablon-strategicheskoi-karty#kpi/%7B761B8D8D-0F64-4CDB-A955-C2B93FE661DA%7D>, а также информационный материал о разработке стратегических карт <https://bscdesigner.com/ru/karty-strategii.htm>.



Рисунок 3.4. Стратегическая карта профессионального развития педагогов

### 3.3 Структура

Для эффективного профессионального развития педагогов необходимо делегировать полномочия по планированию, методическому обеспечению и контролю над данным процессом. Рекомендуется в структуру методического совета согласно этапам цикличного процесса непрерывного профессионального развития педагогов (НПП) включить следующие Проектные группы:

- 1) по стратегическому планированию и проектированию профессионального развития педагогов;
- 2) по методическому сопровождению профессионального развития педагогов;
- 3) по социально-психологическому сопровождению профессионального развития педагогов;
- 4) по мониторингу реализации стратегии и профессионального роста педагогов.

Для эффективной реализации процесса профессионального развития педагогов в организациях образования разработана модель взаимодействия структурных подразделений организации образования (рисунок 3.5).

*Проектная группа по стратегическому планированию и проектированию профессионального развития педагогов (далее - ПГСПП) на основании результатов мониторинга, полученных от Проектной группы по мониторингу реализации стратегического планирования и профессионального роста*

педагогов, при необходимости вносит коррективы в стратегию профессионального развития педагогов, а также осуществляет ежегодное общешкольное планирование профессионального развития педагогов.

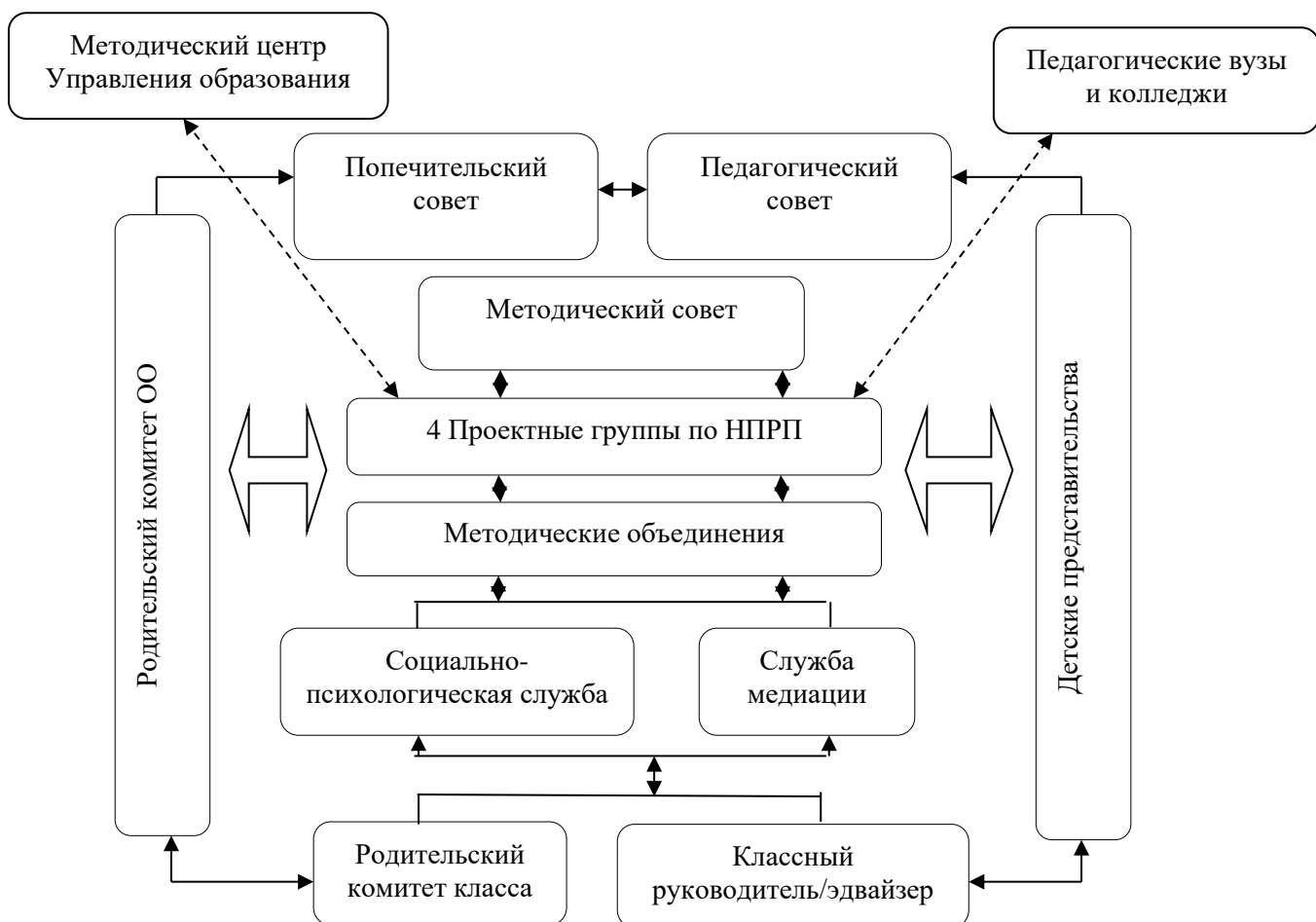


Рисунок 3.5. Модель взаимодействия структурных подразделений

*Проектная группа по методическому сопровождению профессионального развития педагогов (далее - ПГМС) должна включать большее количество педагогов, в том числе представителей методических объединений, решающих вопросы разработки необходимых ресурсов, поиском инструментов, оптимизирующих процесс профессионального обучения педагогов в условиях организации образования.*

*Проектная группа по социально-психологическому сопровождению профессионального развития педагогов (далее - ПГСПС) занимается вопросами выявления потребностей педагогов и мотивов обучения.*

*Проектная группа по мониторингу реализации стратегии и профессионального роста педагогов (далее - ПГМРС) проводит анализ текущей ситуации и разрабатывает рекомендации для планирования профессионального развития педагогов на следующий учебный год.*

! В проектных группах участвуют отобранные педагоги – агенты изменений, деятельность которых влечёт социальные изменения и/или «качественные» изменения в поведении педагогов. Важно, чтобы в состав проектной группы входили педагоги-исследователи с педагогических колледжей и вузов. Также проектные группы должны функционировать в тесной коллаборации с региональными методическими центрами.

Огромное влияние на корректировку процесса профессионального развития педагогов оказывает сообщество обучающихся, представленное в Модели взаимодействия структурных подразделений организации образования как Детские представительства, а также сообщество родителей.

### 3.4 Системы

Для оптимизации управления процессом профессионального развития педагогов рекомендуется использовать кайдзен-инструменты.

Использование кайдзен-инструментов апробировано исследователями Алматы Менеджмент Университета на примере Назарбаев Интеллектуальной школы физико-математического направления города Уральска [57]. Исследователями подчеркивается, что при использовании кайдзен-инструментов, необходимо определить характер реализации проекта: линейный, пучковый или кустовой. Линейный – предполагает, что мероприятия проекта реализуются последовательно, один за другим; пучковые или кустовые преследуют общую цель, однако реализуются независимо друг от друга и имеют разнородный концепт.

Так, к примеру, проект «Профессиональное развитие педагогов» предполагает, что мероприятия преследуют одну цель и реализуются независимо друг от друга, имея пучковой характер реализации. Для такого рода планирования исследователями Алматы Менеджмент Университета апробированы такие кайдзен-инструменты, как Канбан-доска, Матрица RACI, Матрица Эйзенхауэра.

*Канбан-доска* – инструмент управления проектами для визуализации процесса работы и ее эффективности. Канбан-доска имеет множество мобильных приложений, одно из которых Asana <https://asana.com/ru/download>. Используя данное приложение, как на мобильном телефоне, так и на компьютере, все участники проекта могут видеть на каком этапе находится процесс и на каком этапе они находятся как исполнители (рисунок 3.6).

Любой проект в Asana можно просматривать в виде списка задач или канбан-доски. Канбан-доска позволяет организовать работу над проектом, поскольку сотрудники могут видеть задачи в соответствии с приоритетностью их выполнения. Задачи в приложении Asana являются основным элементом оптимизации командного рабочего процесса. К задачам возможно добавить описание, выставить их по приоритету, прикрепить к ним файлы, а также назначить сроки выполнения, исполнителей и добавить теги.

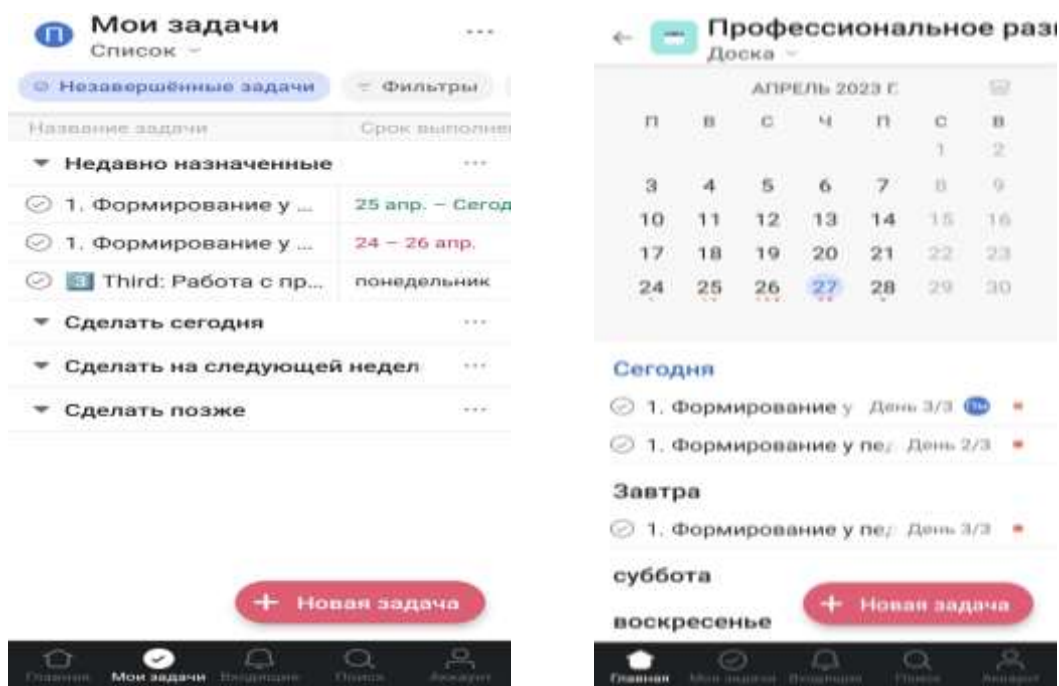


Рисунок 3.6 Интерфейс приложения Asana

*Матрица RACI* – инструмент управления, способствующий отслеживанию в командной работе своей роли и обязанностей. Аббревиатура RACI означает следующее:

R – исполнитель задачи, несет ответственность за выполнение задачи;

A – ответственный, несет ответственность за стратегическое планирование по выполнению задачи;

C – консультант, предоставляющий информацию для проекта, консультирующий в процессе выполнения задачи;

I – информатор, несет ответственность за информирование о прогрессе выполнения задачи или информационное обеспечение задачи или техническое оформление задачи.

Например, организации образования необходимо провести обучающий семинар по работе с приложением Asana. Разделение полномочий может выглядеть следующим образом (Таблица 3.1).

**Таблица 3.1 - Пример применения Матрицы RACI в планировании обучающего семинара**

	Представитель РГСПП и привлеченные педагоги	Представитель ПГМС и привлеченные педагоги	Представитель ПГСПС и привлеченные педагоги	Представитель ПГМРС и привлеченные педагоги
Программа семинара	R	C	I	A

### Продолжение таблицы 3.1

Разработка обучающей продукции	A	R	C	I
Спикер семинара	C	R	A	I
Регистрация участников и предоставление обратной связи	I	C	A	R

*Матрица Эйзенхауэра* – это метод тайм-менеджмента или матрица срочных/важных задач. Помогает расставить приоритеты и принимать решения в соответствии со срочностью и важностью задач. При этом возможно делегирование менее срочных и важных задач в условиях возникновения форс-мажорных обстоятельств. Матрица Эйзенхауэра состоит из четырех квадратов: срочное/важное, несрочное/важное, срочное/неважное и несрочное/неважное (рисунок 3.7).

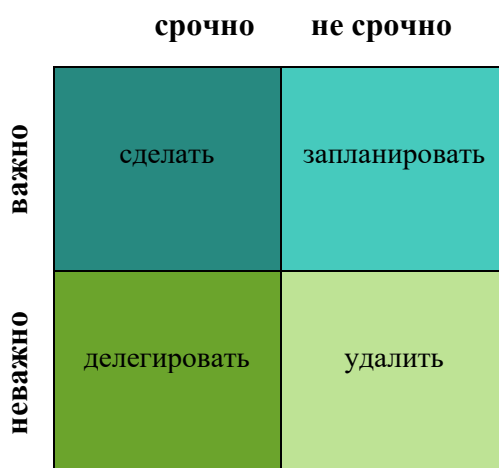


Рисунок 3.7 Матрица Эйзенхауэра

При заполнении Матрицы Эйзенхауэра рекомендуется оставлять верхний квадрат свободным для того, чтобы использовать его в форс-мажорных обстоятельствах. Шаблон для заполнения матрицы на английском языке расположен по ссылке <https://chimpceo.notion.site/chimpceo/Eisenhower-Notion-3784cca6489844abbbf6297914eb01682>.

### 3.5 Педагоги

*Что необходимо сделать, чтобы педагоги были заинтересованы в изменениях?*

Одним из важных условий эффективного профессионального развития педагогов является стимулирование мотивации педагогов.

Существует внутренняя и внешняя мотивация. Внешняя мотивация относится к поведению педагога, которое является управляемым и проявляется для получения материальных стимулов, признания или вознаграждения или для

того, чтобы избежать наказания [58]. Внутренняя мотивация – это нерегулируемое внешне поведение педагога.

Изучая вопрос о внешней мотивации педагога, важно выделить теорию о мотивационных тенденциях. Основателями этой теории являются американские ученые Д. Мак-Клелланд, Д. Аткинсон и немецкий ученый Х. Хекхаузен [59]. Так, люди с ярко выраженным стремлением к достижению успеха добиваются в жизни гораздо большего, чем те, у кого такая мотивация имеет низкий уровень развития или отсутствует.

Существует 2 вида мотивационных тенденций:

- стремление к успеху (мотив достижения);
- стремление избежать неудачи (мотив избегания).

Для поддержания стремления к успеху важна окружающая среда. Проблема профессионального развития педагогов заключается в том, чтобы помочь педагогам «перейти» в квадрат «Могу, хочу», то есть позволить приобрести возможности для продуктивной деятельности [60] (Рисунок 3.8).



Рисунок 3.8. Ситуационная модель Херси и Бланчарда применительно к педагогам

Существуют следующие виды стимулирования мотивации педагогов:

**Материальные:**

- *Денежные:* заработная плата, премии, материальные поощрения – доплаты и др.;
- *Не денежные:* санаторно-курортное лечение по профсоюзному направлению и др.

**Нематериальные:**

- *Социальные:* престиж профессии педагога, возможность социального роста;
- *Моральные:* уважение со стороны друзей и родственников, коллег, награды;



– *Творческие*: возможность самосовершенствования и самореализации [61].

Мотивация к профессиональному развитию педагогов организаций образования заметно повышается, если успешно организовано взаимодействие как педагогов между собой, так и обучающихся/воспитанников. При этом важным является степень активного участия субъектов образовательного процесса в совместной деятельности, то есть командная работа педагогического коллектива. В организации образования следует уделить внимание вопросу организации взаимодействия педагогов по уровням, указанным на рисунке 3.9.

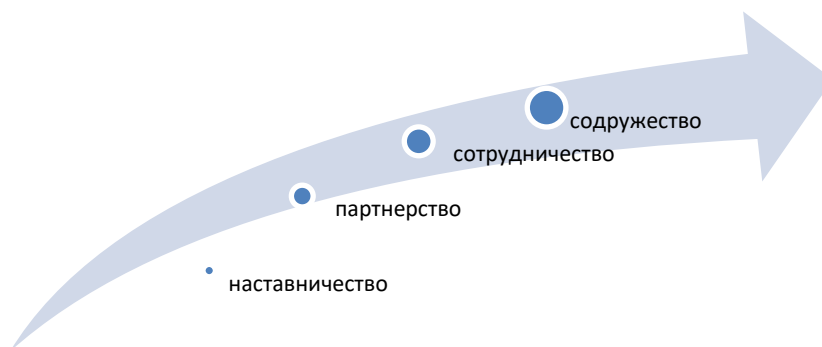


Рисунок 3.9. Уровни взаимодействия педагогов

Важно осуществлять переход от наставничества к партнерству через совместную работу педагогов в рамках методических объединений, педагогических/творческих лабораторий, проектных/проблемных групп и др.

Необходимо разграничить понятия «партнерство» и «сотрудничество». Под «Партнерством» мы понимаем тесные деловые отношения, отличающиеся взаимными обязательствами и приоритетом общей стратегической цели над индивидуальными. «Сотрудничество», в свою очередь, предполагает большую степень индивидуальной свободы педагогов в рамках деловых отношений при относительно незначительном объеме обязательств. Другими словами, сотрудничество – это совместная деятельность педагогов одного уровня квалификации, развития профессиональных компетенций для достижения взаимовыгодных, но индивидуальных для каждого результатов.

Достижение цели профессионального развития педагогов достигается за счет различных видов образования, отраженных на рисунке 1.4 первой главы.

### ***Стадии профессионального развития***

В зарубежной литературе термин «развитие» используется для обозначения того, что профессиональное мышление и поведение педагога формируются в определенной последовательности и становятся все более адаптивными к поставленным задачам и к окружающей среде. Поэтому важно понимать, что учителя имеют последовательные этапы развития [62].

В 1972 году Кац [62] сформулировал четыре этапа развития педагогов: начальный этап, консолидационный, этап обновления и заключительный этап.

Губерман предложил модель жизненного цикла карьеры педагога, состоящую также из 4-х этапов [63]. На первом этапе начинающий педагог обсуждает педагогическую практику с опытными коллегами. На втором этапе

(стабильном) педагог расширяет педагогическую практику. Следующим этапом является этап диверсификации, который охарактеризован сотрудничеством педагогов. Заключительный этап, подводящий итоги, отличается тем, что педагоги могут возродить некоторые «чрезмерно используемые педагогические технологии».

Мероприятия по профессиональному развитию на всех этапах профессионального роста представлены на рисунке 3.10.

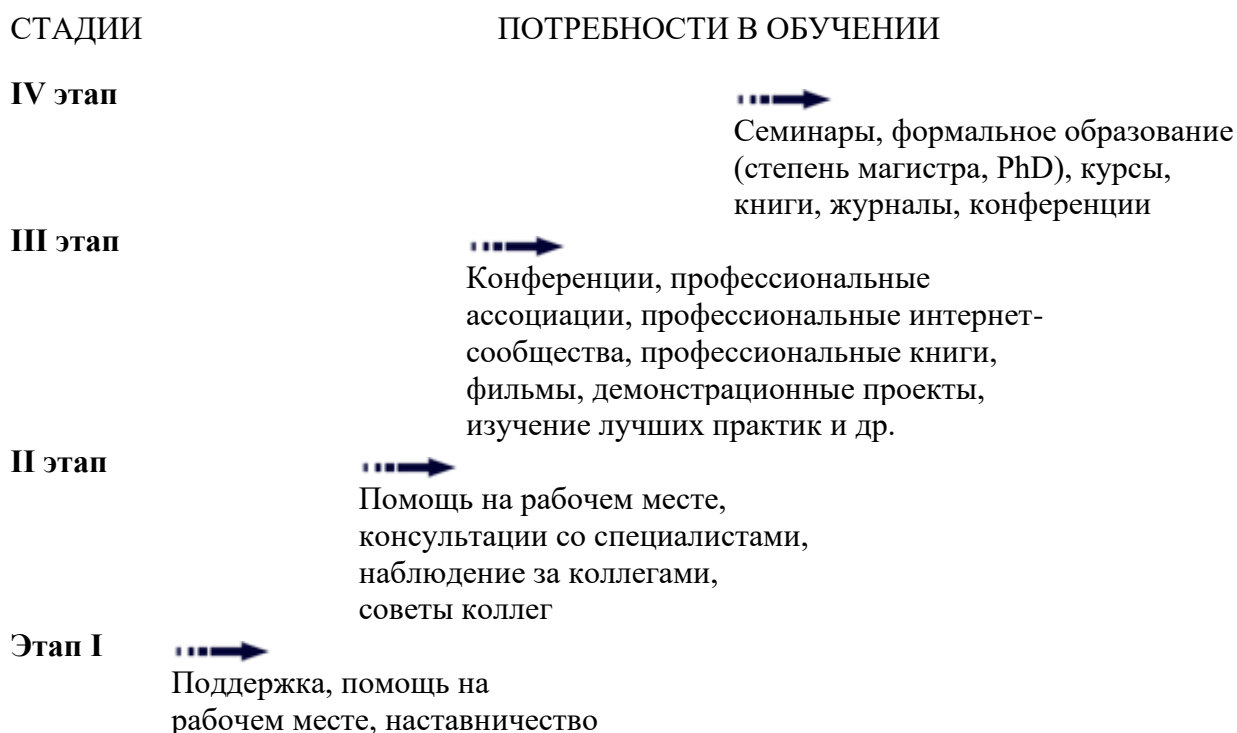


Рисунок 3.10. Этапы развития и потребности в обучении педагогов

### 3.6 Навыки

Для достижения поставленных целей профессионального развития важно развитие у педагогов *исследовательских компетенций*, а также следующих компетенций, представленных во второй главе по результатам исследования среди педагогов организаций образования:

1. *Профессиональные ценности:*

- «1.2.3 Интегрирует богатство казахской культуры и языка, других культур и языков народа Казахстана в процессе обучения и воспитания»;
- «1.2.4 Соблюдает принципы академической честности и нулевой терпимости к коррупции»;
- «1.4.2 Проявляет ответственность за академическую успешность и воспитание обучающихся/воспитанников»;
- «1.5.2 Управляет рисками в обучении и воспитании обучающихся/воспитанников»;

2. *Профессиональные знания:*

– «2.1 Знание и использование в преподавании, обучении и воспитании индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников»;

– «2.2 Знание предмета, методики его преподавания и инструментов оценивания обучающихся/воспитанников»;

3. *Практика преподавания/обучения и воспитания педагогов*

– «3.5 Сотрудничество в процессе обучения и воспитания»;

4. *Профессиональное развитие педагогов*

– «4.1 Рефлексия собственной практики и практики коллег»;

– «4.2 Управление качеством саморазвития и стремление к лидерству».

Для эффективного профессионального развития педагогов важно обеспечение им поддержки.

### 3.7 Управление

Существуют два направления процессом управления профессиональным развитием педагогов:

1) управление общешкольным развитием педагогов;

2) управление индивидуальным развитием педагога.

**Управление общешкольным профессиональным развитием педагогов** должно учитывать такие эффективные факторы, как:

1. Сосредоточенность на контенте.

2. Использование стратегий активного обучения.

3. Вовлечение педагогов в сотрудничество.

4. Использование модели и/или моделирования процесса.

5. Обеспечение коучинга и экспертной поддержки.

6. Наличие возможностей для обратной связи и повторения.

7. Устойчивая продолжительность [64].

Так, Проектная группа по стратегическому планированию и проектированию профессионального развития педагогов разрабатывает стратегию при обсуждении и согласовании основанных положений со всем педагогическим коллективом. После анализа исходного состояния и ответа на вопрос «Что мы имеем?» рекомендуется использовать *инструмент обзора* (Рисунок 3.11).

К чему должны стремиться?

Что для этого надо сделать?

Какой эффект мы от этого получим?



Рисунок 3.11 Инструмент обзора для визуального восприятия

Данный инструмент полезен для создания общешкольного видения «картины будущего». Для этого необходимо, чтобы педагоги в групповой работе на постерах ответили на 3 вопроса:

✓ Что ПОДУМАЮТ педагоги, если обучение будет активным и эффективным?

✓ Что ПОЧУВСТВУЮТ педагоги, если обучение будет активным и эффективным?

✓ Что будут ДЕЛАТЬ и ГОВОРИТЬ педагоги, если обучение будет активным и эффективным?

Далее эти вопросы необходимо задать педагогам по отношению к обучающимся:

✓ Что ПОДУМАЮТ обучающиеся, если обучение педагогов будет активным и эффективным?

✓ Что ПОЧУВСТВУЮТ обучающиеся, если обучение педагогов будет активным и эффективным?

✓ Что будут ДЕЛАТЬ и ГОВОРИТЬ обучающиеся, если обучение педагогов будет активным и эффективным?

Когда все группы завершат работу следует подытожить ответы на все вопросы и у педагогического коллектива организации образования будет подробная картина будущего с точки зрения педагога и обучающегося. Также использование инструмента обзора способствует формированию стимула педагогического коллектива к непрерывному профессиональному развитию.

Применение инструмента обзора в проектных группах и в обсуждении с педагогами позволит разработать SWOT-анализ.

Следующим этапом Проектная группа по стратегическому планированию и проектированию профессионального развития педагогов разрабатывает *матрицу постановки приоритетов*, на основе которой в последующем будет разработан общий ежегодный план профессионального развития педагогов. При разработке данных документов допускается участие членов других групп.

#### *Матрица расстановки приоритетов*

Матрицу необходимо разработать по 3 направлениям:

- 1) влияние на обучение;
- 2) необходимость;
- 3) возможность или простота реализации

На примере задач профессионального развития педагогов в организации образования, представленных в подразделе II «Стратегия» главы 3, рассмотрим каждое из предлагаемых направлений.

*Влияние на обучение.* При формировании ежегодного плана профессионального развития педагогов, включая мероприятия по достижению цели, рекомендуется осуществлять оценку в баллах от 1 до 4, где 1 – низкая отдача, 4 – высокая отдача.

К примеру, задаем вопрос: «Если мы для формирования профессиональной ценности «1.2.3 Интегрирует богатство казахской культуры и языка, других культур и языков народа Казахстана в процессе обучения и воспитания» проведем Семинар-практикум, оцените каково будет влияние на

образовательные результаты обучающихся? Допустим, что влияние семинара-практикума оценивается как высокое (4 балла).

*Необходимость.* Далее рассматриваем необходимость (или соответствие целям профессионального развития педагогов) данного семинара-практикума для формирования у педагогов профессиональной ценности «1.2.3 Интегрирует богатство казахской культуры и языка, других культур и языков народа Казахстана в процессе обучения и воспитания». Задаем вопрос «Насколько необходима/важна организация и проведение семинара-практикума для формирования у педагогов профессиональной ценности «1.2.3 Интегрирует богатство казахской культуры и языка, других культур и языков народа Казахстана в процессе обучения и воспитания»? Мы знаем, что практико-ориентированный семинар способствует формированию профессиональной компетенции педагогов, поэтому мы оцениваем его проведение как высокий уровень ожидания эффекта (4 балла). Таким образом, проведение данного мероприятия мы располагаем в верхнем правом углу, как 4: 4 (Рисунок 3.12).

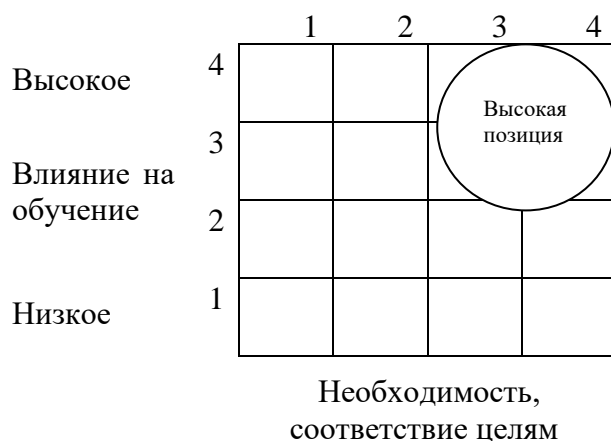


Рисунок 3.12. Первая матрица расстановки приоритетов

Переходим ко второй матрице, мы знаем, что необходимость проведения семинара-практикума велика = 4. Далее рассмотрим приоритет «возможность или простота реализации». Задаем вопрос – «Насколько легко будет провести семинар-практикум в организации образования для всех педагогов?» Мы знаем, что это возможно непросто, поскольку расписание педагогов различно. Это возможно в субботний день, в том числе при условии внесения изменений в расписание, в случае наличия уроков/занятий в субботний день.

Данный семинар-практикум могут организовать и провести педагоги, включая педагогов других организаций образования, имеющие положительный опыт в решении вопросов интеграции богатства казахской культуры и языка, других культур и языков народа Казахстана в процессе обучения и воспитания. Соответственно по второй матрице мы оцениваем проведение данного семинара-практикума как = 2 (Рисунок 3.13).



Рисунок 3.13. Вторая матрица расстановки приоритетов

Матрица расстановки приоритетов показывает, что организация и проведение семинара-практикума с привлечением опыта положительных практик педагогов, в том числе других организаций образования, желательно и окажет возможное положительное влияние на формирование профессиональной ценности педагогов по интеграции богатства казахской культуры и языка, других культур и языков народа Казахстана в процессе обучения и воспитания. При этом для проведения данного мероприятия рекомендуется предусмотреть в расписании педагогов «часы обучения». Вместе с этим следует учитывать, что для формирования профессиональной ценности потребуется время. Эффект будет очевиден в долгосрочной перспективе и работу по решению данной задачи необходимо осуществлять на регулярной основе.

При управлении общешкольным профессиональным развитием педагогов следует понимать какие формы и методы обучения необходимо использовать. При этом цель профессионального развития определяет стратегию обучения (форма обучения), характеристики которой представлены на рисунке 3.14.

*Практическая реализация плана профессионального развития педагогов.*

Оценка: как часто вы будете анализировать прогресс?

Первичный свод результатов формативного оценивания рекомендуется проводить 1 раз в полугодие. Инструментами оценивания могут быть образовательные достижения обучающихся, наблюдения в классе, опросы педагогов и др.

Опрос педагогов можно построить по принципу собеседования или анкетирования в гугл-форме (с перечислением обучающих мероприятий):

***Реакция участников обучения***

- Понравился ли формат обучения?
- Было ли полезно содержание обучения?
- Был ли опыт спикера/тренера востребованным?

***Обучение участников***

- Получили ли участники требуемые знания и навыки?

***Организационная поддержка и изменение***

- Были ли предоставлены достаточные ресурсы?

- Имела ли место коллаборация педагогов по обмену опытом?
- Была ли реализована поддержка после обучения?

#### Цели профессионального развития

	<b>Формирование знаний</b>	<b>Реализация знаний на практике</b>	<b>Совершенство-вание практики преподавания</b>	<b>Рефлексия и продвижение</b>
Стратегии, согласованные с целями профессионального развития	Обучающие курсы и семинары;	Разработка учебного контента;	Реализация учебного плана;	Учебные группы;
	семинары-практикумы;	Наставничество.	Коучинг;	Командная работа;
	Погружение в предметную область;		Межпредметные связи и интеграция.	Проведение исследования (Action research);
	Погружение в исследования.			Обсуждение кейсов.

Рисунок 3.14 Согласование целей с формами профессионального развития

#### ***Использование участниками новых знаний и навыков***

- Как обучение повлияло на Вашу образовательную практику?
- Эффективно ли Вы применяли новые знания и навыки?

#### ***Влияние обучения педагога на обучающихся***

- Как обучение повлияло на обучающихся/воспитанников? Повлияло ли оно на успеваемость обучающихся/воспитанников?
- Повлияло ли обучение на физическое или эмоциональное состояние обучающихся/воспитанников?
- Стали ли обучающиеся/воспитанники более уверенными в себе?
- Улучшается ли посещаемость обучающихся/воспитанников?

**Управление индивидуальным развитием педагога** основано на разработке индивидуального плана развития педагога. При этом используются те же механизмы и инструменты, как при разработке общешкольного плана развития педагогов. Разница заключается в приоритетах педагога в профессиональном развитии, выявленных в результате использования метода 360°. Об индивидуальном плане профессионального развития педагога описано в разделе 3 методических рекомендаций, разработанных Национальной академией образования имени И. Алтынсарина [55].

Индивидуальный план педагога должен содержать мероприятия, направленные на формирование востребованных профессиональных компетенций и применение методов Action research и Lesson study.

## Заключение

Непрерывное профессиональное развитие педагогов определено нами как качественный рост от модели «начинающий педагог» до наивысшего уровня развития педагога, способного на основе результатов исследований руководить инициативами по оценке и совершенствованию предметного содержания и стратегий преподавания, а также транслировать свой опыт и осуществлять наставничество.

Это достигается на основе системного, андрагогического и компетентностного подходов к образованию педагогов и использования лучших международных и отечественных практик и рекомендаций, представленных в первой главе.

Эффективность профессионального развития педагогов достигается за счет взаимосвязанных механизмов, представляющих собой последовательность процессов организации непрерывного профессионального роста педагогов в условиях организации образования. Предлагаются взаимосвязанные механизмы, способствующие эффективному профессиональному развитию педагогов в организации образования, основанные на модели изменений 7-S McKinsey: стратегия, структура, системы, общие ценности, педагоги, навыки, управление.

Национальной академией образования имени И. Алтынсарина с использованием метода 360° был разработан инструментарий по оценке профессиональной деятельности педагогов согласно нормам Профессионального стандарта. Полученные результаты позволили выявить:

- «зоны риска» в развитии профессиональных компетенций педагогов организаций образования;
- низкий показатель по уровню сформированности профессиональных компетенций педагога в разрезе уровней образования;
- «портрет педагога» по низким и высоким показателям в целом и по каждому критерию в отдельности.

В завершении представлены рекомендации по профессиональному развитию педагогов в организациях образования.



## Список используемых источников

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»
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» (с изменениями и дополнениями от 30.12.2022 г.)
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-obshchemetodologicheskiy-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](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](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\\_](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. Центральноеазиатский 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](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](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](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/isced-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://portalrasvitiye.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](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](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%20%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%20%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 кайдзен 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/eebadbc5531c2d70c34dbd2cdcda10e3.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., Hyler, 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\\_REP\\_ORT.pdf](https://weleadbylearning.org/wp-content/uploads/2017/09/Effective_Teacher_Professional_Development_REP_ORT.pdf)

## Форма анкеты «Лист самооценки педагога»

### ИНФОРМИРОВАННОЕ СОГЛАСИЕ

Уважаемый респондент!

Прежде чем Вы примете решение об участии в анкетировании просим Вас ознакомиться с информационным согласием.

Цель данного исследования – определение «текущей ситуации» по сформированности профессиональных компетенций педагога для последующего планирования его профессионального развития.

#### Добровольное участие.

Ваше участие в исследовании исключительно добровольное.

Вы можете принять решение не участвовать в исследовании, используя выбор "Не согласен (-а)".

#### Конфиденциальность.

Вы берете на себя обязательство по нераспространению материалов и результатов исследования. Сообщаем, что полученные в ходе исследования результаты будут представлены в обобщенном виде без указания личных данных респондентов и будут использованы исключительно в научно-методических целях.

#### Процедура исследования.

Опрос проводится методом онлайн-анкетирования.

#### Ответы на вопросы.

Просим Вас заполнить предлагаемый лист самооценки, состоящий из двух разделов:

1. Профессиональные ценности;
2. Профессиональные квалификации педагога.

В целях достоверности исследования обращаем Ваше внимание на объективность и корректность ответов. Каждый критерий оценивается по 5-бальной шкале («категорически не согласен», «скорее не согласен», «затрудняюсь ответить», «скорее согласен», «полностью согласен»).

Результаты исследования помогут сформировать матрицу профессиональных компетенций педагога, которая послужит основой для проектирования траектории дальнейшего профессионального развития.

Сообщаем, что Ваши ответы крайне важны для дальнейшего совершенствования системы непрерывного педагогического образования Казахстана.

Благодарим за сотрудничество!

### РАЗДЕЛ 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ

**1. Согласны ли Вы с утверждением, что обладаете сформированным критерием профессиональной ценности "1.1 Приверженность профессии педагога"?**

Индикаторы	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
1.1.1 Я проявляю убежденность в способности всех обучающихся/воспитанников достигать образовательных целей	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

1.1.2 Я демонстрирую преданность к профессии педагога	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.1.3 Я руководствуюсь в своей деятельности действующими нормативными правовыми актами.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**2. Согласны ли Вы с утверждением, что обладаете сформированным критерием профессиональной ценности "1.2 Гражданственность"?**

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
1.2.1 Я выражаю приверженность национальным и культурным ценностям Казахстана	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.2.2 Я проявляю уважение к глобальному культурному и языковому разнообразию	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.2.3 Я интегрирую богатство казахской культуры и языка, других культур и языков народа Казахстана в процессе обучения и воспитания	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.2.4 Я соблюдаю принципы академической честности и нулевой терпимости к коррупции					

**3. Согласны ли Вы с утверждением, что обладаете сформированным критерием профессиональной ценности "1.3 Соблюдение профессиональной этики"?**

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
1.3.1 Я проявляю уважение к личности обучающихся /воспитанников и родителям/законным представителям	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.3.2 Я руководствуюсь профессионально-этическими нормами	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>



**4. Согласны ли Вы с утверждением, что обладаете сформированным критерием профессиональной ценности "1.4 Ответственность"?**

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
1.4.1 Я несу ответственность за поддержание и развитие своего профессионального уровня	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.4.2 Я проявляю ответственность за академическую успешность и воспитание обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.4.3 Я содействую обеспечению безопасности обучающихся/воспитанников в рамках своих компетенций	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.4.4 Я разделяю ответственность педагогического сообщества за образовательный и воспитательный процесс	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**5. Согласны ли Вы с утверждением, что обладаете сформированным критерием профессиональной ценности "1.5 Проактивность"?**

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
1.5.1 Я проявляю проактивность по отношению к изменениям и внедряю инновации по улучшению образовательного и воспитательного процесса	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.5.2 Я управляю рисками в обучении и воспитании обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.5.3 Я обладаю навыками саморегуляции, стрессоустойчивости	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**РАЗДЕЛ 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГА**

**6. Выберите свою квалификационную категорию**

- <sub>1</sub> Педагог/педагог-стажер (учитель без категории)
- <sub>2</sub> Педагог второй категории (педагог-модератор)
- <sub>3</sub> Педагог первой категории (педагог-эксперт)
- <sub>4</sub> Педагог высшей категории (педагог-исследователь)

5 Педагог высшей категории (педагог-мастер)

7.1 **Согласны ли Вы с утверждением, что обладаете сформированными индикаторами компетенций квалификационной категории "Педагог/педагог-стажер"?**

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически и не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
2.1 <i>Профессиональные знания:</i> Я демонстрирую знания современных подходов педагогики и психологии для индивидуального развития обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2.1 <i>Профессиональные знания:</i> Я умею ставить образовательные задачи, осуществляю поурочное планирование, владею различными методами, стратегиями преподавания и инструментами оценивания	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.1 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я планирую под руководством наставника урок/занятие/деятельность на основе целей обучения	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.2 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я соблюдаю нормы безопасной и благоприятной образовательной / развивающей среды, этические нормы в своей работе	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.3 <i>Практика преподавания/воспитания и обучения:</i> Я провожу урок/занятие/деятельность с учетом принципов познавательного/образовательного процесса и достигаю ожидаемых результатов	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.4 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я информирую родителей/законных представителей о результатах преподавания/обучения/ воспитания, обсуждаю с коллегами успеваемость/развитие обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

3.5 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я взаимодействую с наставником и коллегами с целью повышения своего профессионального уровня					
4.1 <i>Профессиональное развитие:</i> Я изучаю лучшие педагогические практики с учетом принципов познавательного/образовательного процесса	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4.2 <i>Профессиональное развитие:</i> Я определяю собственные потребности в улучшении практики преподавания/воспитания и обучения, взаимодействую с коллегами	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**7.2 Согласны ли Вы с утверждением, что обладаете сформированными индикаторами компетенций квалификационной категории "Педагог-модератор"?**

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически и не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
2.1 <i>Профессиональные знания:</i> Я демонстрирую знание стратегий отслеживания индивидуального прогресса обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2.2 <i>Профессиональные знания:</i> Я умею планировать учебные занятия, выбираю методы с учетом индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.1 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я планирую урок/занятие/деятельность с учетом индивидуальных особенностей и потребностей обучающихся/воспитанников и определяю необходимые методики и инструменты оценивания	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

<p>3.2 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я поддерживаю безопасную и благоприятную образовательную/развивающую среду, применяю этические нормы в своей работе</p>	□ <sub>1</sub>	□ <sub>2</sub>	□ <sub>3</sub>	□ <sub>4</sub>	□ <sub>5</sub>
<p>3.3 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я провожу урок/занятие/деятельность с учетом индивидуальных способностей и потребностей обучающихся/воспитанников на основе подходящих методик и инструментов оценивания для достижения ожидаемых результатов</p>	□ <sub>1</sub>	□ <sub>2</sub>	□ <sub>3</sub>	□ <sub>4</sub>	□ <sub>5</sub>
<p>3.4 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я обсуждаю с обучающимися/воспитанниками и родителями/законными представителями результаты преподавания/обучения/воспитания и пути улучшения</p>	□ <sub>1</sub>	□ <sub>2</sub>	□ <sub>3</sub>	□ <sub>4</sub>	□ <sub>5</sub>
<p>3.5 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я активно вовлечен(-а) во взаимодействие с коллегами в вопросах планирования преподавания/обучения/воспитания, устанавливаю доверительные отношения с родителями/законными представителями</p>					
<p>4.1 <i>Профессиональное развитие:</i> Я анализирую собственную практику и актуальные результаты практики коллег, учитывающих индивидуальные способности и потребности обучающихся/воспитанников</p>	□ <sub>1</sub>	□ <sub>2</sub>	□ <sub>3</sub>	□ <sub>4</sub>	□ <sub>5</sub>
<p>4.2 <i>Профессиональное развитие:</i> Я анализирую развитие собственной практики преподавания/воспитания и обучения и практики коллег</p>	□ <sub>1</sub>	□ <sub>2</sub>	□ <sub>3</sub>	□ <sub>4</sub>	□ <sub>5</sub>

**7.3 Согласны ли Вы с утверждением, что обладаете сформированными индикаторами компетенций квалификационной категории "Педагог-эксперт"?**

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
2.1 <i>Профессиональные знания:</i> Я выбираю индивидуальный образовательный маршрут обучающихся/воспитанников на основе диагностики	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
2.2 <i>Профессиональные знания:</i> Я выбираю подходящие технологии и стратегии преподавания/ организации деятельности, оценивания с учетом трудностей усвоения	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.1 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я планирую процесс преподавания/обучения и воспитания с учетом индивидуальных способностей на основе межпредметного/ междисциплинарного подхода, анализа технологий и стратегий оценивания	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.2 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я обеспечиваю безопасную и благоприятную образовательную/ развивающую среду, руководствуюсь высокими этическими нормами в своей работе	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.3 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я применяю межпредметные/ междисциплинарные связи, технологии и стратегии оценивания и учитываю индивидуальные способности и потребности	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

3.4 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я оцениваю и отслеживаю прогресс и развитие способностей, обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.5 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я инициирую профессиональное общение с коллегами в вопросах планирования преподавания/обучения/воспитания, выстраиваю доверительные отношения с родителями/законными представителями					
4.1 <i>Профессиональное развитие:</i> Я оцениваю результаты собственной практики и актуальные исследования коллег по развитию индивидуальных способностей и потребностей обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
4.2 <i>Профессиональное развитие:</i> Я оцениваю причинно-следственные связи в собственной практике и практике коллег	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**7.4 Согласны ли Вы с утверждением, что обладаете сформированными индикаторами компетенций квалификационной категории "Педагог-исследователь"?**

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
2.1 <i>Профессиональные знания:</i> Я проектирую индивидуальную траекторию развития обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
2.2 <i>Профессиональные знания:</i> Я проектирую процесс обучения/воспитания на основе индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

3.1 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я планирую содержание процесса преподавания/обучения и воспитания с использованием результатов исследования практики	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.2 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я управляю безопасной и благоприятной образовательной/развивающей средой, поддерживаю коллег в понимании этических норм	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.3 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я реализую интегрированный процесс преподавания/обучения/воспитания на основе авторских технологий и стратегий оценивания	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.4 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я разрабатываю для педагогического сообщества рекомендации по использованию результатов мониторинга развития обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.5 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я инициирую профессиональные дискуссии с коллегами и поддерживаю доверительные отношения с родителями/законными представителями					
4.1 <i>Профессиональное развитие:</i> Я разрабатываю методику индивидуального обучения/воспитания на основе актуальных исследований	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

4.2 <i>Профессиональное развитие:</i> Я определяю урок/занятие/деятельность вместе с коллегами и распространяю результаты исследования для улучшения практики обучения/воспитания в организации образования	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
---	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

**7.5 Согласны ли Вы с утверждением, что обладаете сформированными индикаторами компетенций квалификационной категории "Педагог-мастер"?**

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
2.1 <i>Профессиональные знания:</i> Я разрабатываю программы и методику обучения и воспитания на основе индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
2.2 <i>Профессиональные знания:</i> Я разрабатываю методику преподавания предмета/дисциплины/деятельности для успешного усвоения обучающимися/воспитанниками	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.1 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я планирую содержание процесса преподавания/обучения и воспитания на основе авторской программы	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.2 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я транслирую эффективный опыт по созданию безопасной и благоприятной образовательной/развивающей среды	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.3 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я реализую интегрированный процесс преподавания/обучения/воспитания с учетом результатов исследований практики	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>



<p>3.4 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я транслирую опыт эффективного сотрудничества по развитию обучающихся/воспитанников в педагогическом сообществе</p>	□ <sub>1</sub>	□ <sub>2</sub>	□ <sub>3</sub>	□ <sub>4</sub>	□ <sub>5</sub>
<p>3.5 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Я создаю сетевые профессиональные сообщества и вовлекаю в них родителей/законных представителей, экспертов и другие заинтересованные лица</p>					
<p>4.1 <i>Профессиональное развитие:</i> Я проектирую единую стратегию индивидуального обучения/воспитания обучающихся/воспитанников</p>	□ <sub>1</sub>	□ <sub>2</sub>	□ <sub>3</sub>	□ <sub>4</sub>	□ <sub>5</sub>
<p>4.2 <i>Профессиональное развитие:</i> Я координирую исследования в организации образования, распространяю результаты в педагогическом сообществе, поддерживаю коллег в профессиональном развитии</p>	□ <sub>1</sub>	□ <sub>2</sub>	□ <sub>3</sub>	□ <sub>4</sub>	□ <sub>5</sub>

## Форма анкеты «Лист опроса для администрации/коллег»

### ИНФОРМИРОВАННОЕ СОГЛАСИЕ

Уважаемый респондент!

Прежде чем Вы примете решение об участии в анкетировании просим Вас ознакомиться с информационным согласием.

Цель анкетирования – оценка профессиональных компетенций педагога в условиях организации образования для выявления «зон риска» и общем стратегическом планировании непрерывного профессионального развития педагогов.

#### **Добровольное участие.**

Ваше участие в исследовании исключительно добровольное. Вы можете принять решение не участвовать в исследовании, используя выбор "Не согласен (-а)".

#### **Конфиденциальность.**

Вы берете на себя обязательство по нераспространению материалов и результатов исследования. Сообщаем, что полученные в ходе исследования результаты будут представлены в обобщенном виде без указания личных данных респондентов и будут использованы исключительно в научно-методических целях.

#### **Процедура исследования.**

Опрос проводится методом онлайн-анкетирования.

#### **Ответы на вопросы.**

Просим Вас заполнить предлагаемый лист оценки педагога, состоящий из двух разделов:

1. Профессиональные ценности;
2. Профессиональные квалификации педагога.

В целях достоверности исследования обращаем Ваше внимание на объективность и корректность ответов. Каждый критерий оценивается по 5-бальной шкале («категорически не согласен», «скорее не согласен», «затрудняюсь ответить», «скорее согласен», «полностью согласен»).

Результаты исследования помогут сформировать матрицу профессиональных компетенций педагога, которая послужит основой для проектирования траектории профессионального развития педагога.

Сообщаем, что Ваши ответы крайне важны для дальнейшего совершенствования системы непрерывного педагогического образования Казахстана.

Благодарим за сотрудничество!

#### **1. Укажите в каком качестве Вы оцениваете педагога**

- <sub>1</sub> Представитель администрации организации образования
- <sub>2</sub> Педагог-коллега

#### **2. Укажите Ф.И.О. педагога, которого оцениваете**

- <sub>1</sub> Педагог
- <sub>2</sub> Педагог
- <sub>3</sub> Педагог
- <sub>4</sub> Педагог
- <sub>5</sub> Педагог
- <sub>6</sub> Педагог

## РАЗДЕЛ 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ

**3.8** Согласны ли Вы с утверждением, что педагог обладает сформированным критерием профессиональной ценности "1.1 Приверженность профессии педагога"?

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
1.1.1 Проявляет убежденность в способности всех обучающихся/воспитанников достигать образовательных целей.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.1.2 Демонстрирует преданность к профессии педагога.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.1.3 Руководствуется в своей деятельности действующими нормативными правовыми актами.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**3.9** Согласны ли Вы с утверждением, что педагог обладает сформированным критерием профессиональной ценности "1.2 Гражданственность"?

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
1.2.1 Выражает приверженность национальным и культурным ценностям Казахстана.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.2.2 Проявляет уважение к глобальному культурному и языковому разнообразию.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.2.3 Интегрирует богатство казахской культуры и языка, других культур и языков народа Казахстана в процессе обучения и воспитания.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.2.4 Соблюдает принципы академической честности и нулевой терпимости к коррупции.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**3.10** Согласны ли Вы с утверждением, что педагог обладает сформированным критерием профессиональной ценности "1.3 Соблюдение профессиональной этики"?

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
1.3.1 Проявляет уважение к личности обучающихся/воспитанников и их родителям/законным представителям.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.3.2 Руководствуется профессионально-этическими нормами.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**3.11 Согласны ли Вы с утверждением, что педагог обладает сформированным критерием профессиональной ценности "1.4 Ответственность"?**

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
1.4.1 Несет ответственность за поддержание и развитие своего профессионального уровня.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.4.2 Проявляет ответственность за академическую успешность и воспитание обучающихся/воспитанников.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.4.3 Содействует обеспечению безопасности обучающихся/воспитанников в рамках своих компетенций.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.4.4 Разделяет ответственность педагогического сообщества за образовательный и воспитательный процесс.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**3.12 Согласны ли Вы с утверждением, что педагог обладает сформированным критерием профессиональной ценности "1.5 Проактивность"?**

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
1.5.1 Проявляет проактивность по отношению к изменениям и внедряет инновации по улучшению образовательного и воспитательного процесса.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

1.5.2 Управляет рисками в обучении и воспитании обучающихся/воспитанников.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
1.5.3 Обладает навыками саморегуляции, стрессоустойчивости	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

## РАЗДЕЛ 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГА

### 4 Выберите свою квалификационную категорию

- <sub>1</sub> Педагог без категории (педагог/педагог-стажер)
- <sub>2</sub> Педагог второй категории (педагог-модератор)
- <sub>3</sub> Педагог первой категории (педагог-эксперт)
- <sub>4</sub> Педагог высшей категории (педагог-исследователь)
- <sub>5</sub> Педагог высшей категории (педагог-мастер)

#### 4.1 Согласны ли Вы с утверждением, что педагог обладает сформированными индикаторами компетенций квалификационной категории "Педагог"?

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически и не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
2.1 <i>Профессиональные знания:</i> Демонстрирует знание современных подходов педагогики и психологии для индивидуального развития обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
2.2 <i>Профессиональные знания:</i> Умеет ставить образовательные задачи, осуществляет поурочное планирование, владеет различными методами, стратегиями преподавания и инструментами оценивания	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.1 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Планирует под руководством наставника урок/занятие/деятельность на основе целей обучения	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.2 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Соблюдает нормы безопасной и благоприятной образовательной / развивающей среды, этические нормы в своей работе	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

3.3 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Проводит урок/занятие/деятельность с учетом принципов познавательного/образовательного процесса и достигает ожидаемых результатов	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.4 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Информирует родителей/законных представителей о результатах преподавания/обучения/ воспитания, обсуждает с коллегами успеваемость/развитие обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.5 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Взаимодействует с наставником и коллегами с целью повышения своего профессионального уровня	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4.1 <i>Профессиональное развитие:</i> Изучает лучшие педагогические практики с учетом принципов познавательного/образовательного процесса	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4.2 <i>Профессиональное развитие:</i> Определяет собственные потребности в улучшении практики преподавания/воспитания и обучения, взаимодействует с коллегами	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**4.2 Согласны ли Вы с утверждением, что педагог обладает сформированными индикаторами компетенций квалификационной категории "Педагог-модератор"?**

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
2.1 <i>Профессиональные знания:</i> Демонстрирует знания стратегий отслеживания прогресса обучающихся, учитывая особенности и потребности	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

2.2 <i>Профессиональные знания:</i> Умеет планировать учебные занятия, выбирает методы с учетом индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.1 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Планирует урок/занятие/деятельность с учетом индивидуальных особенностей и потребностей обучающихся/воспитанников и определяет необходимые методики и инструменты оценивания	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.2 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Поддерживает безопасную и благоприятную образовательную/развивающую среду, применяет этические нормы в своей работе	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.3 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Проводит урок/занятие/деятельность с учетом индивидуальных способностей и потребностей обучающихся/воспитанников на основе подходящих методик и инструментов оценивания для достижения ожидаемых результатов	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.4 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Обсуждает с обучающимися/воспитанниками и родителями/законными представителями результаты преподавания/обучения/воспитания и пути улучшения	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.5 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Активно вовлечен во взаимодействие с коллегами в вопросах планирования преподавания/обучения/воспитания, устанавливает доверительные отношения с родителями/законными представителями	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

4.1 <i>Профессиональное развитие:</i> Анализирует собственную практику и актуальные результаты практики коллег, учитывающих индивидуальные способности и потребности обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
4.2 <i>Профессиональное развитие:</i> Анализирует развитие собственной практики преподавания/воспитания и обучения и практики коллег	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**4.3 Согласны ли Вы с утверждением, что педагог обладает сформированными индикаторами компетенций квалификационной категории "Педагог-эксперт"?**

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
2.1 <i>Профессиональные знания:</i> Выбирает индивидуальный образовательный маршрут обучающихся/воспитанников на основе диагностики	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
2.2 <i>Профессиональные знания:</i> Выбирает подходящие технологии и стратегии преподавания/организации деятельности, оценивания с учетом трудностей усвоения	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.1 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Планирует процесс преподавания/обучения и воспитания с учетом индивидуальных способностей на основе межпредметного/междисциплинарного подхода, анализа технологий и стратегий оценивания	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.2 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Обеспечивает безопасную и благоприятную образовательную/развивающую среду, руководствуется высокими этическими нормами в своей работе	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>



3.3 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Применяет межпредметные/междисциплинарные связи, технологии и стратегии оценивания и учитывает индивидуальные способности и потребности	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.4 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Оценивает и отслеживает прогресс и развитие способностей, обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3.5 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Иницирует профессиональное общение с коллегами в вопросах планирования преподавания/обучения/воспитания, выстраивает доверительные отношения с родителями/законными представителями					
4.1 <i>Профессиональное развитие:</i> Оценивает результаты собственной практики и актуальные исследования коллег по развитию индивидуальных способностей и потребностей обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4.2 <i>Профессиональное развитие:</i> Оценивает причинно-следственные связи в собственной практике и практике коллег	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**4.4 Согласны ли Вы с утверждением, что педагог обладает сформированными индикаторами компетенций квалификационной категории "Педагог-исследователь"?**

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
2.1 <i>Профессиональные знания:</i> Проектирует индивидуальную траекторию развития обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2.2 <i>Профессиональные знания:</i> Проектирует процесс обучения/воспитания на основе индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

<p>3.1 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Планирует содержание процесса преподавания/обучения и воспитания с использованием результатов исследования практики</p>	□ <sub>1</sub>	□ <sub>2</sub>	□ <sub>3</sub>	□ <sub>4</sub>	□ <sub>5</sub>
<p>3.2 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Управляет безопасной и благоприятной образовательной/развивающей средой, поддерживает коллег в понимании этических норм</p>	□ <sub>1</sub>	□ <sub>2</sub>	□ <sub>3</sub>	□ <sub>4</sub>	□ <sub>5</sub>
<p>3.3 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Реализует интегрированный процесс преподавания/обучения/ воспитания на основе авторских технологий и стратегий оценивания</p>	□ <sub>1</sub>	□ <sub>2</sub>	□ <sub>3</sub>	□ <sub>4</sub>	□ <sub>5</sub>
<p>3.4 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Разрабатывает для педагогического сообщества рекомендации по использованию результатов мониторинга развития обучающихся/воспитанников</p>	□ <sub>1</sub>	□ <sub>2</sub>	□ <sub>3</sub>	□ <sub>4</sub>	□ <sub>5</sub>
<p>3.5 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Иницирует профессиональные дискуссии с коллегами и поддерживает доверительные отношения с родителями/законными представителями</p>					
<p>4.1 <i>Профессиональное развитие:</i> Разрабатывает методику индивидуального обучения/воспитания на основе актуальных исследований</p>	□ <sub>1</sub>	□ <sub>2</sub>	□ <sub>3</sub>	□ <sub>4</sub>	□ <sub>5</sub>

4.2 <i>Профессиональное развитие:</i> Исследует урок/занятие/деятельность вместе с коллегами и распространяет результаты исследования для улучшения практики обучения/воспитания в организации образования	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
--	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

**4.5 Согласны ли Вы с утверждением, что педагог обладает сформированными индикаторами компетенций квалификационной категории "Педагог-мастер"?**

<b>Индикаторы</b>	<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
2.1 <i>Профессиональные знания:</i> Разрабатывает программы и методику обучения и воспитания на основе индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
2.2 <i>Профессиональные знания:</i> Разрабатывает методику преподавания предмета/дисциплины/деятельности для успешного усвоения обучающимися/воспитанниками	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.1 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Планирует содержание процесса преподавания/обучения и воспитания на основе авторской программы	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.2 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Транслирует эффективный опыт по созданию безопасной и благоприятной образовательной/развивающей среды	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3.3 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Реализует интегрированный процесс преподавания/обучения/воспитания с учетом результатов исследований практики	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

3.4 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Транслирует опыт эффективного сотрудничества по развитию обучающихся/воспитанников в педагогическом сообществе	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
3.5 <i>Практика преподавания/обучения и воспитания:</i> Создает сетевые профессиональные сообщества и вовлекает в них родителей/законных представителей, экспертов и другие заинтересованные лица					
4.1 <i>Профессиональное развитие:</i> Проектирует единую стратегию индивидуального обучения/воспитания обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5
4.2 <i>Профессиональное развитие:</i> Координирует исследования в организации образования, распространяет результаты в педагогическом сообществе, поддерживает коллег в профессиональном развитии	<input type="checkbox"/> _1	<input type="checkbox"/> _2	<input type="checkbox"/> _3	<input type="checkbox"/> _4	<input type="checkbox"/> _5

## Форма анкеты «Лист опроса для обучающихся»

### ИНФОРМИРОВАННОЕ СОГЛАСИЕ

Уважаемый участник опроса! Прежде чем начать анкетирование просим Вас ознакомиться с информационным согласием.

#### **Добровольное участие.**

Ваше участие в опросе исключительно добровольное. Вы можете принять решение не участвовать в исследовании, используя выбор «Не согласен (-а)».

#### **Конфиденциальность.**

Участие в опросе анонимное. Все результаты будут представлены в общем виде. Вы берете на себя обязательство по нераспространению результатов опроса.

#### **Ответы на вопросы.**

Необходимо отвечать объективно и корректно. Внимательно ознакомьтесь с каждым вопросом и отметьте вариант ответа, который вы считаете верным.

Благодарим за участие!

#### 1. Укажите в каком классе Вы обучаетесь?

- <sub>1</sub> 5 класс
- <sub>2</sub> 6 класс
- <sub>3</sub> 7 класс
- <sub>4</sub> 8 класс
- <sub>5</sub> 9 класс
- <sub>6</sub> 10 класс
- <sub>7</sub> 11 класс
- <sub>8</sub> 12 класс

#### 2. Укажите Ваш пол?

- <sub>1</sub> Мужской
- <sub>2</sub> Женский

#### 3. Укажите ФИО педагога?

- <sub>1</sub> Педагог
- <sub>2</sub> Педагог
- <sub>3</sub> Педагог
- <sub>4</sub> Педагог
- <sub>5</sub> Педагог
- <sub>6</sub> Педагог

#### 4. Согласны ли Вы со следующими утверждениями о педагоге?

<b>Вопрос</b>		<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
1)	1.1 Педагог верит в наши способности к обучению	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
2)	1.2 Педагог проявляет уважение к национальному наследию	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

3)	1.2 Педагог проявляет уважение к глобальному культурному и языковому разнообразию	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
4)	1.3 Педагог уважает наши права и достоинство	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
5)	1.4 Педагог ответственно относится к нашему обучению и воспитанию	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
6)	1.5 В конфликтных ситуациях педагог проявляет самообладание и спокойствие	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
7)	1.5 В конфликтных ситуациях педагог тактичен по отношению к нам	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**5. Согласны ли Вы со следующими утверждениями о предмете?**

<i>Вопрос</i>		<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
1)	2.1 На уроке мы все активно вовлечены в учебный процесс	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
2)	2.1 На уроке мне нравится работать в группах	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3)	2.2 На уроке мне интересно	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
4)	2.2 На уроках педагог оценивает меня справедливо	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
5)	3.1 На уроке я чувствую себя комфортно	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
6)	3.2 С выполнением домашнего задания по предмету я могу справиться самостоятельно	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
7)	3.3 Если мне не понятно выполнение задания на уроке, то педагог объясняет	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
8)	3.4 На уроке мы выполняем разные задания для усвоения новой темы	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
9)	3.5 Педагог объясняет мне или моим родителям/опекунам на что нужно обратить внимание в изучении данного предмета	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

## Форма анкеты «Лист опроса для родителей/опекунов»

### ИНФОРМИРОВАННОЕ СОГЛАСИЕ

Уважаемый участник опроса! Прежде чем начать анкетирование просим Вас ознакомиться с информационным согласием.

#### *Добровольное участие.*

Ваше участие в опросе исключительно добровольное.

Вы можете принять решение не участвовать в исследовании, используя выбор «Не согласен (-а)».

#### *Конфиденциальность.*

Участие в опросе анонимное. Все ответы являются конфиденциальными, и результаты будут представляться в обобщенном виде. Респондент берет на себя обязательство по нераспространению материалов и результатов опроса.

#### *Ответы на вопросы.*

В целях достоверности результатов опроса обращаем Ваше внимание на объективность и корректность ответов. Внимательно ознакомьтесь с каждым вопросом и отметьте вариант ответа, который вы считаете верным.

Результаты исследования помогут проектированию дальнейшего профессионального развития педагога. Сообщаем, что Ваши ответы важны для дальнейшего совершенствования системы педагогического образования в Казахстане.

Благодарим за участие!

#### 1. Укажите сколько лет вашему ребенку?

- <sub>1</sub> 3 года
- <sub>2</sub> 4 года
- <sub>3</sub> 5 лет
- <sub>4</sub> 6 лет
- <sub>5</sub> 7 лет
- <sub>6</sub> 8 лет
- <sub>7</sub> 9 лет
- <sub>8</sub> 10 лет
- <sub>9</sub> 11 лет
- <sub>10</sub> 12 лет

#### 2. Укажите Ваш возраст?

- <sub>1</sub> от 20 до 30 лет
- <sub>2</sub> от 30 до 40 лет
- <sub>3</sub> от 40 до 50 лет
- <sub>4</sub> от 50 до 60 лет
- <sub>5</sub> старше 60 лет

#### 3. Укажите Ваш пол?

- <sub>1</sub> Мужской
- <sub>2</sub> Женский

#### 4. Укажите Ваш уровень образования

- <sub>1</sub> Среднее специальное
- <sub>2</sub> Незаконченное высшее (обучение в вузе без получения диплома)
- <sub>3</sub> Высшее образование (бакалавриат или специалитет)
- <sub>4</sub> Послевузовское образование (магистратура)
- <sub>5</sub> Послевузовское образование (докторантура)

**5. Согласны ли Вы с утверждением, что всегда посещаете родительские собрания?**

- <sub>1</sub> Абсолютно согласен
- <sub>2</sub> Скорее согласен
- <sub>3</sub> Затрудняюсь ответить
- <sub>4</sub> Скорее не согласен
- <sub>5</sub> Категорически не согласен

**6. Укажите ФИО педагога?**

- <sub>1</sub> Педагог
- <sub>2</sub> Педагог
- <sub>3</sub> Педагог
- <sub>4</sub> Педагог
- <sub>5</sub> Педагог
- <sub>6</sub> Педагог

**7. Согласны ли Вы с утверждением о том, что педагог демонстрирует указанные профессиональные ценности?**

		<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
1)	1.1 Ответственное служение профессии педагога	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
2)	1.2 Проявление гражданственности (приверженность национальным и культурным ценностям Казахстана)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3)	1.2 Проявление глобальной гражданственности (Проявляет уважение к глобальному культурному и языковому разнообразию)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
4)	1.3 Уважение к личности обучающихся/воспитанников	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>



5)	1.3 Уважение к родителям/опекунам	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
7)	1.4 Ответственность за обучение и воспитание ребенка	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
8)	1.5 Готовность к изменениям и внедрению инноваций для улучшения образовательного процесса	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
9)	1.5 Проявление в конфликтных ситуациях эмоциональной стабильности и такта	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**8. Согласны ли Вы со следующими высказываниями о педагогическом воздействии воспитателя на Вашего ребенка? (для организаций дошкольного образования)**

		<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
1)	2.1 Я наблюдаю, что мой ребенок с удовольствием идет в садик	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
2)	2.2 Я наблюдаю, что в садике ребенка развивают	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3)	3.1 Я наблюдаю, что в садике воспитатель занимается развитием у ребенка коммуникативных, познавательных и творческих навыков	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
4)	3.2 Я наблюдаю, что педагог обеспечивает безопасную образовательную среду	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
5)	3.3 Я наблюдаю, что моему ребенку интересно в садике	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
6)	3.4 Я наблюдаю, что педагог предлагает ребенку выполнить разнообразные задания	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

7)	3.5 Педагог взаимодействует со мной в вопросах развития ребенка	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
----	---	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

**9. Согласны ли Вы со следующими высказываниями о педагогическом воздействии педагога на Вашего ребенка? (для организаций среднего образования)**

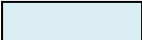
		<i>категорически не согласен</i>	<i>скорее не согласен</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>	<i>скорее согласен</i>	<i>полностью согласен</i>
1)	2.1 Я наблюдаю, что педагог объясняет на уроке так, что моему ребенку все ясно и понятно	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
2)	2.2 Я наблюдаю, что ребенку интересно на уроке	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
3)	3.1 Я наблюдаю, что объем домашних заданий оказывает положительное воздействие на ребенка	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
4)	3.2 Я наблюдаю, что педагог обеспечивает атмосферу поддержки ребенка на уроке	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
5)	3.3 Я наблюдаю, что педагог мотивирует ребенка к обучению	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
	3.4 Я наблюдаю, что педагог предоставляет своевременную, эффективную обратную связь по результатам СОР, СОЧ	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
	3.5 Я наблюдаю, что педагог вовлекает родителей в образовательную жизнь ребенка	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**Общие данные по сформированности профессиональных компетенций педагогов**

Наименование индикаторов	Данные (от и до)	значение
<b>КОМПЕТЕНЦИИ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ» (средний показатель)</b>	<b>3,02-4,0</b>	
<b>Критерий «1.1 Приверженность профессии педагога»</b>	<b>2,5-4,0</b>	<b>от «затрудняюсь ответить»</b>
1.1.1 Проявляет убежденность в способности всех обучающихся/воспитанников достигать образовательных целей	2,5-4,0	от «затрудняюсь ответить»
1.1.2 Демонстрирует преданность к профессии педагога	2,5-4,0	
1.1.3 Руководствуется в своей деятельности действующими нормативными правовыми актами	2,5-4,0	
<b>Критерий «1.2 Гражданственность»</b>	<b>2,37-4,0</b>	<b>от «скорее не согласен»</b>
1.2.1 Выражает приверженность национальным и культурным ценностям Казахстана	3,0-4,0	от «затрудняюсь ответить»
1.2.2 Проявляет уважение к глобальному культурному и языковому разнообразию	2,75-4,0	
1.2.3 Интегрирует богатство казахской культуры и языка, других культур и языков народа Казахстана в процессе обучения и воспитания	2,0-4,0	от «скорее не согласен»
1.2.4 Соблюдает принципы академической честности и нулевой терпимости к коррупции	1,75-4,0	от «категорически не согласен»
<b>Критерий «1.3 Соблюдение профессиональной этики»</b>	<b>2,67-4,0</b>	<b>от «затрудняюсь ответить»</b>
1.3.1 Проявляет уважение к личности обучающихся/воспитанников и их родителям/законным представителям	2,75-4,0	от «затрудняюсь ответить»
1.3.2 Руководствуется профессионально-этическими нормами.	2,6-4,0	
<b>Критерий «1.4 Ответственность»</b>	<b>2,6-4,0</b>	<b>от «затрудняюсь ответить»</b>
1.4.1 Несет ответственность за поддержание и развитие своего профессионального уровня	2,5-4,0	от «затрудняюсь ответить»
1.4.2 Проявляет ответственность за академическую успешность и воспитание обучающихся/воспитанников	2,3-4,0	от «скорее не согласен»
1.4.3 Содействует обеспечению безопасности обучающихся/воспитанников в рамках своих компетенций	3,0-4,0	от «затрудняюсь ответить»
1.4.4 Разделяет ответственность педагогического сообщества за образовательный и воспитательный процесс	2,6-4,0	
<b>Критерий «1.5 Проактивность»</b>	<b>2,46-4,0</b>	<b>от «скорее не согласен»</b>

1.5.1 Проявляет проактивность по отношению к изменениям и внедряет инновации по улучшению образовательного и воспитательного процесса.	2,5-4,0	от «затрудняюсь ответить»
1.5.2 Управляет рисками в обучении и воспитании обучающихся/воспитанников.	2,3-4,0	от «скорее не согласен»
1.5.3 Обладает навыками саморегуляции, стрессоустойчивости	2,6-4,0	от «затрудняюсь ответить»
<b>КОМПЕТЕНЦИИ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗНАНИЯ» (средний показатель)</b>	<b>2,15-4,0</b>	<b>от «скорее не согласен»</b>
2.1 Знание и использование в преподавании, обучении и воспитании индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников	2,3-4,0	от «скорее не согласен»
2.2 Знание предмета, методики его преподавания и инструментов оценивания обучающихся/воспитанников	2,0-4,0	от «скорее не согласен»
<b>КОМПЕТЕНЦИИ «ПРАКТИКА ПРЕПОДАВАНИЯ/ ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ» (средний показатель)</b>	<b>2,61-4,0</b>	<b>от «затрудняюсь ответить»</b>
3.1 Планирование процесса преподавания/обучения и воспитания	2,5-4,0	от «затрудняюсь ответить»
3.2 Создание безопасной, благоприятной обучающей и развивающей среды	2,75-4,0	
3.3 Реализация процесса обучения и воспитания	2,75-4,0	
3.4 Оценивание образовательных достижений обучающихся/воспитанников	2,75-4,0	
3.5 Сотрудничество в процессе обучения и воспитания	2,3-4,0	от «скорее не согласен»
<b>КОМПЕТЕНЦИИ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ» (средний показатель)</b>	<b>1,3-4,0</b>	<b>от «категорически не согласен»</b>
4.1 Рефлексия собственной практики и практики коллег	1,3-4,0	от «категорически не согласен»
4.2 Управление качеством саморазвития и стремление к лидерству	1,3-4,0	от «категорически не согласен»

Условные обозначения:

 Критерии, оказавшиеся в «зоне риска»

 Показатели критериев, оказавшиеся в «зоне риска»

**Методические рекомендации**  
**«Теоретические основы профессионального развития педагогов»**

Подписано в печать 12.05.2023 г. Формат 60×84 1/16.

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Шрифт Times New Roman. Условная печать