

Министерство просвещения Республики Казахстан  
Национальная академия образования имени И. Алтынсарина



**ПУТИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА  
ПЕДАГОГОВ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Астана – 2024

Рекомендовано к изданию Научно-методическим советом Национальной академии образования им. И. Алтынсарина (протокол №5 от 10 июня 2023 года).

**Пути развития профессионального мастерства педагогов в системе непрерывного образования.** – город Астана: Национальная академия образования имени И. Алтынсарина, 2023. – 201 стр.

Данные Методические рекомендации разработаны с целью повышения профессионального мастерства педагогов в системе непрерывного образования путем предоставления систематизированных и научно обоснованных методов и подходов к развитию ключевых компетенций. Они направлены на совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков педагогов, а также на создание условий для их непрерывного профессионального роста. Эти рекомендации помогут педагогам эффективно адаптироваться к современным образовательным требованиям, внедрять инновационные методы обучения, а также повышать качество образовательного процесса и результативность своей профессиональной деятельности.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	
1. Механизмы развития профессионального мастерства педагогов в системе непрерывного образования.	9
2. Методические рекомендации по развитию профессионального мастерства педагогов в организациях образования.	13
Заключение	103
Список литературы	105
Приложения	107

## ГЛОССАРИЙ

*Педагог* – лицо, имеющее педагогическое или иное профессиональное образование по соответствующему профилю и осуществляющее профессиональную деятельность педагога по обучению и воспитанию обучающихся и (или) воспитанников, методическому сопровождению или организации образовательной деятельности

*Педагогическая этика* – нормы поведения педагогов, установленные законодательством Республики Казахстан о статусе педагога

*Профессиональная квалификация* – степень профессиональной подготовки, характеризующая владение компетенциями, требуемыми для выполнения трудовых функций по профессии

*Профессиональный стандарт* – письменный официальный документ, устанавливающий общие требования к знаниям, умениям, навыкам, опыту работы с учетом формального и (или) неформального, и (или) информального образования, уровню квалификации и компетентности, содержанию, качеству и условиям труда в конкретной области профессиональной деятельности

*Компетенция* – способность применять навыки, позволяющие выполнять одну или несколько профессиональных задач, составляющих трудовую функцию

*Умение* – способность физически и (или) умственно выполнять отдельные единичные действия в рамках профессиональной задачи

*Наставничество* – деятельность педагога по оказанию практической помощи в профессиональной адаптации лицу, впервые приступившему к профессиональной деятельности педагога в организации среднего образования

*Профессиональные дефициты* – осознанные или неосознанные недостатки (ограничения) в профессиональной компетентности, которые препятствуют реализации профессиональных действий

*Индивидуальный образовательный маршрут педагога* – это целенаправленная проектируемая дифференцированная образовательная программа, обеспечивающая позиции субъекта выбора, разработки и реализации личной программы развития при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития

*Научно-методическая работа* – это многоуровневая, многофункциональная система совместной деятельности методистов, педагогов и структурных подразделений организации образования, способствующая обеспечению качества образования посредством повышения профессиональной компетентности педагогов;

*Учебно-методическая работа* – это деятельность организации образования по обеспечению образовательного процесса психолого-педагогическими, дидактико-методическими материалами для достижения образовательных целей

## ВВЕДЕНИЕ

Повышение качества образования является одной из актуальных проблем не только для Казахстана, но и для всего мирового сообщества. Решение этой проблемы связано с модернизацией содержания образования, оптимизацией способов и технологий организации образовательного процесса и, конечно, переосмыслением цели и результата образования.

В послании Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана было сказано, что «неотъемлемым правом каждого ребенка является право на получение качественного школьного образования. И слово «качественное» здесь ключевое. Поэтому необходимо последовательно улучшать качество образования, повышать компетенции педагогов» [1].

В связи с этим, одним из ключевых направлений развития образования в Казахстане становится повышение профессионального уровня, распространение передового опыта и создание инновационной образовательной среды. Сегодня образование в стране ориентировано на активного и мобильного педагога, способного проявлять инициативу, четко определять свои профессиональные цели, открытого для новых подходов и оптимистично настроенного в отношении инноваций.

Целью данных методических рекомендаций является оказание методической поддержки в вопросах повышения профессионального уровня педагогов, что в дальнейшем будет способствовать улучшению качества образования и формированию мотивации к непрерывному профессиональному развитию. Представленные рекомендации направлены на разработку ясных критериев профессиональной компетенции, анализ текущего состояния, внедрение современных методик обучения, организацию методической работы в образовательных учреждениях, мониторинг и оценку результатов профессионального развития, содействие обмену опытом и лучшими практиками, создание условий для мотивации и поддержки педагогов, а также подготовку рекомендаций для администрации образовательных учреждений.

Вопросы профессиональной компетентности педагогов изучаются многими исследователями, включая философов, педагогов и психологов. В работах таких авторов, как В. А. Адольф, Т. Г. Браже, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, Н. В. Кузьмина, М. И. Лукьянова, А. К. Маркова, А. М. Новикова, Г. С. Трофимова, Г. Бернгард, В. Блум, Х. Маркус, Р. Стернер и др., рассматриваются вопросы формирования и развития профессиональной компетентности [2]. Однако, несмотря на обширное изучение данной проблемы в научной литературе, до сих пор нет единства в определении и операционализации профессиональной компетентности, что затрудняет выделение путей ее развития. Эта проблема становится все более актуальной из-за необходимости обоснования методов развития профессиональной компетентности педагогов и увеличивающихся требований социальной практики к компетентным специалистам.

Особую значимость профессиональная компетентность приобретает в связи с инновационными преобразованиями, которые происходят в системе образования в настоящее время. В сложившихся условиях педагог должен быть готов к быстрым и эффективным адаптациям к изменениям, проявлять стремление к профессионализму, постоянно обновлять свои знания и умения, стремиться к саморазвитию, проявлять толерантность к неопределенности, быть готовым к риску – быть профессионально компетентным.

Однако, как показывает социальная практика, не у всех педагогов формируются характеристики, необходимые для успешной адаптации в быстро меняющихся социальных, экономических и профессиональных условиях. Значительная часть педагогов сталкивается с трудностями, и их недостаток профессиональной компетентности может привести к серьезным социально-психологическим проблемам, начиная с внутренней неудовлетворенности и заканчивая социальной конфронтацией и агрессией.

Успешное развитие инновационного образования зависит от готовности профессиональных кадров в образовании работать в инновационном режиме и гибко реагировать на постоянно меняющиеся потребности общества и личности. Поэтому развитие профессиональной компетентности педагогов становится одним из основных условий реформирования казахстанской системы образования.

В данных методических рекомендациях профессиональная компетентность педагогов рассматривается как совокупность обобщенных знаний, умений и способностей, необходимых для эффективной реализации содержания государственных образовательных стандартов.

В первой главе «Теоретические основы развития профессиональной компетентности педагога» анализируются различные подходы к определению сущности и структуры профессиональной компетентности педагога, выделяются особенности инновационной образовательной среды и идентифицируются факторы, оказывающие влияние на процесс развития профессиональной компетентности.

Во второй главе «Технологии развития профессиональной компетентности педагога» рассматриваются основные методики и подходы к повышению профессионального уровня педагогов, включая инновационные технологии обучения, методы наставничества и менторства, а также программы повышения квалификации и самообразования. В данной главе также анализируются практические инструменты и стратегии, которые педагоги могут использовать для непрерывного профессионального развития и адаптации к современным образовательным требованиям.

В третьей главе «Методические рекомендации по развитию профессиональной компетенции педагогов» приводятся конкретные советы и практические рекомендации по эффективному развитию ключевых профессиональных компетенций. В этой главе рассматриваются подходы к планированию и реализации образовательных программ, методики проведения самооценки и рефлексии, а также техники наставничества и коучинга. Особое внимание уделяется разработке индивидуальных планов профессионального роста,

а также был разработан Индивидуальный образовательный маршрут педагога, который помогает каждому учителю строить свою траекторию развития. Включены рекомендации по использованию современных образовательных технологий и интеграции инновационных методов в повседневную практику. Глава также содержит примеры лучших практик и кейсы из реальной педагогической деятельности, которые могут служить ориентиром для педагогов, стремящихся к повышению своей профессиональной компетентности.

# **1. МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Развитие профессионального мастерства педагогов в системе непрерывного образования играет ключевую роль в повышении качества образования и обеспечении актуальности педагогических знаний. Этот процесс основывается на нескольких механизмах, которые помогают учителям совершенствовать свои навыки и адаптироваться к изменениям в образовательной среде.

## **Основные механизмы развития профессионального мастерства:**

### **1. Педагогическое образование и переподготовка**

Система непрерывного образования предполагает, что педагоги не ограничиваются только получением базового педагогического образования. Курсы повышения квалификации, программы переподготовки и специализированные тренинги позволяют учителям обновлять свои знания и навыки в соответствии с новыми стандартами и методиками.

Система непрерывного образования строится на принципе, что педагогическое образование — это не одноразовый процесс, а постоянный путь совершенствования профессиональных компетенций. В современных условиях, где технологии и педагогические подходы быстро развиваются, учителя сталкиваются с необходимостью регулярно обновлять свои знания, чтобы соответствовать новым требованиям и вызовам. Одним из ключевых механизмов профессионального развития являются курсы повышения квалификации, которые направлены на обновление и углубление знаний педагогов в соответствии с современными образовательными стандартами и инновациями. Эти курсы позволяют учителям не только освежить свои теоретические знания, но и освоить новые практические навыки, применимые в учебном процессе. Курсы могут включать направления, такие как внедрение новых образовательных технологий, освоение современных методик преподавания, работа с детьми с особыми потребностями, а также обновление знаний в предметной области в соответствии с последними научными открытиями.

Помимо повышения квалификации, важным механизмом являются программы переподготовки, которые позволяют педагогам освоить новые направления и специальности в рамках своей профессии. Это особенно актуально в условиях, когда образовательная система нуждается в специалистах в новых областях знаний. Например, учитель может пройти переподготовку на преподавание другого предмета или стать специалистом по инклюзивному образованию, если этого требует образовательная система. Таким образом, курсы повышения квалификации и программы переподготовки играют важную роль в профессиональном развитии педагогов, позволяя им оставаться актуальными и востребованными в условиях меняющихся образовательных стандартов.

### **2. Самообразование и саморазвитие**

Самообразование и саморазвитие становятся важными составляющими профессионального роста педагогов в системе непрерывного образования. В условиях быстро меняющегося мира образования, учителям необходимо самостоятельно и регулярно обновлять свои знания, чтобы идти в ногу с новыми тенденциями, методиками и технологиями. Самообразование подразумевает инициативное стремление педагога к профессиональному совершенствованию без обязательного участия в организованных курсах или тренингах. Одним из основных аспектов саморазвития является чтение научной и педагогической литературы. Педагоги изучают специализированные книги, статьи и исследования, которые касаются как их предметной области, так и общих педагогических теорий и методик. Это позволяет учителям расширять свои знания, а также применять новые подходы в учебном процессе, чтобы сделать обучение более эффективным и актуальным.

Помимо чтения литературы, важным элементом самообразования является участие в различных профессиональных мероприятиях, таких как семинары, конференции, вебинары. Эти мероприятия дают возможность не только получить новую информацию от ведущих специалистов, но и обменяться опытом с коллегами, обсудить актуальные проблемы и найти пути их решения. Семинары и конференции, как правило, фокусируются на самых современных вопросах педагогики и предлагают практические решения для внедрения новых технологий и подходов в учебный процесс. Учителя, активно участвующие в таких мероприятиях, могут первыми узнать о нововведениях и передовых практиках, что помогает им оставаться на передовой линии образовательных изменений.

Также значительную роль играет участие педагогов в профессиональных сообществах. Такие сообщества объединяют учителей одной специальности или интересов, создавая пространство для обмена опытом, обсуждения проблем и совместного поиска решений. Это способствует развитию чувства профессиональной общности и поддержке, что мотивирует педагогов к дальнейшему развитию. Саморазвитие также включает в себя личную рефлекссию, когда педагог осмысляет свои успехи и неудачи, анализирует полученный опыт и ищет пути улучшения своей педагогической практики. Таким образом, самообразование и саморазвитие помогают педагогам не только поддерживать актуальный уровень знаний, но и постоянно улучшать свои профессиональные навыки, что напрямую влияет на качество образования.

### **3. Педагогическая рефлексия**

Педагогическая рефлексия — это важный процесс осмысления педагогом своего профессионального опыта, результатов работы и взаимодействия с обучающимися. Она помогает учителям критически оценивать свою деятельность, выявлять сильные и слабые стороны, а также определять направления для дальнейшего профессионального роста. Рефлексия позволяет педагогу не только оценить свои достижения, но и осознать ошибки, на которых можно учиться. Этот процесс способствует формированию более глубокого понимания того, как его действия влияют на образовательные результаты обучающихся, что делает педагогическую практику более осознанной и целенаправленной.

Основная цель рефлексии — улучшение качества преподавания через постоянный анализ и корректировку действий. В ходе рефлексии педагог может выявить, какие методы и приемы оказались наиболее эффективными, а какие требуют доработки или замены. Например, учитель может заметить, что один из его уроков не вызвал должного отклика у учеников. Проведя анализ, он может прийти к выводу, что материал был подан слишком сложно или неподходящим для возраста способом, и в следующий раз адаптировать его, используя более понятные и доступные для учеников подходы.

Рефлексия также помогает педагогам выявлять пробелы в своих знаниях и профессиональных навыках. Когда учитель осознает, что не полностью владеет какой-то методикой или не успевает за новыми образовательными трендами, это может стать стимулом для дальнейшего самообразования или участия в курсах повышения квалификации. Понимание того, что всегда есть место для совершенствования, поддерживает высокий уровень мотивации к развитию и профессиональному росту.

Кроме того, рефлексия помогает педагогам лучше понимать обучающихся и их потребности. Анализируя свои взаимодействия с классом, педагог может лучше осознать, как его подходы влияют на мотивацию и успеваемость учащихся. Например, педагог может заметить, что некоторые обучающиеся теряют интерес к занятию или не успевают за темпом работы. Это может привести к переосмыслению методов работы с такими детьми и поиску более персонализированных подходов.

Рефлексия может проводиться как на индивидуальном уровне, так и в коллективной форме. Коллективная рефлексия, например, в рамках методических объединений или педагогических советов, позволяет обсуждать опыт с коллегами, получать обратную связь и делиться успешными практиками. Взаимный обмен опытом помогает педагогам обогащать свои методики и находить новые решения для возникающих трудностей.

Таким образом, педагогическая рефлексия является неотъемлемой частью профессионального роста учителя. Она способствует не только улучшению образовательного процесса, но и развитию критического мышления, повышению осознанности в работе и более глубокому пониманию своей роли в процессе обучения. Через рефлексивную практику учителя могут постоянно совершенствовать свои методы, что ведет к повышению качества образования и более успешной работе с учениками.

#### **4. Наставничество и менторство**

Менторство — это эффективный механизм, при котором опытные педагоги помогают начинающим учителям овладеть профессиональными навыками. Через обмен опытом, советы и поддержку, начинающие педагоги быстрее адаптируются и становятся более компетентными.

#### **5. Коллективное обучение**

Важную роль играет коллективное обучение, которое реализуется через работу в командах, участие в педагогических сообществах и профессиональных

объединениях. Оно способствует обмену опытом между педагогами и внедрению передовых педагогических практик.

#### **6. Инновационные технологии в обучении**

Использование цифровых технологий и онлайн-ресурсов позволяет педагогам осваивать новые методы обучения и педагогики. Электронные платформы для курсов, вебинары и онлайн-сообщества позволяют учителям не только развивать собственные навыки, но и делиться опытом с коллегами.

#### **7. Научная и исследовательская деятельность**

Педагоги, занимающиеся научной деятельностью, развивают свое критическое мышление, что помогает им лучше понимать образовательные процессы. Проведение научных исследований и участие в разработке учебных программ позволяют улучшать содержание и методики преподавания.

Таким образом, механизмы развития профессионального мастерства в системе непрерывного образования направлены на создание условий для постоянного совершенствования педагогов, что в конечном итоге ведет к повышению качества образования и уровня подготовки учеников.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ**

В условиях стремительного развития образовательных технологий и повышения требований к качеству педагогической деятельности возрастает необходимость постоянного профессионального развития педагогов. Современный учитель должен не только владеть предметными знаниями и методиками их преподавания, но и быть готовым к непрерывному совершенствованию своих профессиональных компетенций.

Настоящая глава посвящена методическим рекомендациям по разработке индивидуального маршрута повышения уровня профессиональной компетенции педагогов. В ней рассматриваются основные этапы создания такого маршрута, принципы его разработки, а также практические советы и инструменты, которые помогут педагогам определить свои профессиональные цели и пути их достижения.

Индивидуальный маршрут профессионального развития представляет собой структурированный план, ориентированный на конкретные потребности и возможности каждого педагога. Он учитывает индивидуальные особенности, уровень подготовки, профессиональный опыт и личные цели, что позволяет максимально эффективно организовать процесс обучения и повышения квалификации.

Введение таких маршрутов в практику образовательных учреждений способствует не только профессиональному росту педагогов, но и общему улучшению качества образовательного процесса. Педагоги, регулярно работающие над развитием своих компетенций, становятся более мотивированными и уверенными в своих силах, что положительно сказывается на их взаимодействии с учащимися и коллегами.

В этой главе представлены методические рекомендации, которые помогут педагогам самостоятельно разработать и реализовать индивидуальный маршрут профессионального развития, а также оценить его эффективность и вносить необходимые коррективы.

### **2.1 Методические рекомендации по разработке индивидуального маршрута повышения уровня профессиональной компетенции педагогов**

#### **Индивидуальный образовательный маршрут педагога**

1. Индивидуальный образовательный маршрут педагога школы: основные понятия, виды, цели
2. Траектория индивидуального образовательного маршрута педагога
3. Алгоритм конструирования индивидуального образовательного маршрута педагога
4. Структура индивидуального образовательного маршрута педагога
  - Информационная справка

- Пояснительная записка
- Карта реализации индивидуального образовательного маршрута
- Профессиональное развитие
- Формы демонстрации результатов

5. Ресурсы для реализации индивидуального образовательного маршрута педагога.

### 2.1.1. Индивидуальный образовательный маршрут педагога школы: основные понятия, виды, цели

Одним из способов профессионального развития педагога в образовательной системе Республики Казахстан, является индивидуальный образовательный маршрут педагога (ИОМП).

*Индивидуальный образовательный маршрут* – это комплекс мероприятий направленных на личностно-ориентированный рост профессионального мастерства педагога по уровням повышения квалификации от педагога-стажера до педагога-мастера.

*Индивидуальный образовательный маршрут* – это индивидуально разрабатываемая система целенаправленного совершенствования методики педагога, способствующий выбору пути усовершенствования педмастерства, подразумевающая разработку программы профессионального роста, расширяющая образовательное пространство и ее реализацию через площадку обмена опытом при грамотном методическом сопровождении.

*Индивидуальный образовательный маршрут* – это совокупность мероприятий выявления дефицита профессиональных компетенций, диагностика профессиональных дефицитов, проектирование карты профессионального роста педагога, ее реализация и коррекционная работа при сопровождении наставниками.

Выделяют несколько видов индивидуальных образовательных маршрутов педагога в зависимости от поставленной цели (таблица 3):

**Таблица 3. Виды и цели проектирования индивидуальных образовательных маршрутов педагога в организациях образования (школах) Казахстана**

№	Виды индивидуального образовательного маршрута педагога	Цели проектирования индивидуального образовательного маршрута педагога
1	Развивающий	-определение уровня профессионального мастерства; - раскрытие профессионального потенциала педагога; - совершенствование профессиональных компетенций;

		-создание условий для личностно-ориентированного роста педагога
2	Корректирующий	-выявление и диагностика дефицита профессиональных компетенций педагога; - коррекция и ликвидация затруднений в ходе реализации педагогической деятельности
3	Аттестационный	-обеспечение непрерывного роста профессионального саморазвития путем планирования развития профессионального мастерства педагога; - фиксирование достигнутых результатов совершенствования педмастерства

Таким образом, *Индивидуальный образовательный маршрут педагога (ИОМП)* - планомерная, целенаправленная образовательная программа педагога, направленная на совершенствование мастерства преподавания и непрерывного самообразования и саморазвития профессиональных компетенций педагога.

Основанием для повышения мастерства в современной школе является повышение статуса педагога в обществе, становление педагога, новые интеграции в системе образования, завышенные запросы и потребности обучаемых.

Способом реализации ИОМП, является правильный выбор вида и построение индивидуального образовательного маршрута в связи с потребностями педагога в симбиозе с потребностями современного общества.

## 2.1.2. Траектория индивидуального образовательного маршрута педагога

Педагог - лицо, имеющее педагогическое и иное профессиональное образование по соответствующему профилю и осуществляющее профессиональную деятельность педагога по обучению и воспитанию обучающихся и (или) воспитанников, методическому сопровождению или организации образовательной деятельности («О статусе педагога» Закон Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года №293-VI ЗРК).

Ориентиры для создания траектории проектирования профессионального развития педагога:

- ✓ личность педагога (личностные качества и профессиональные способности);
- ✓ личностный опыт, показывающий усилия педагога в области улучшения своей профессиональной практики;
- ✓ потребности, интересы и/или затруднения в профессиональной деятельности педагога.

Профессиональное развитие подразумевает несколько аспектов: линию построения карьеры, особенности профессионального поведения, наличие профессиональных достижений, удовлетворенность от процессов и результатов деятельности, эффективность образовательного поведения. Очень важен уровень готовности педагогов к профессиональному развитию. Данный уровень, в основном, определяется способностью, то есть наличием у педагога определенных знаний и учений, и, главное, мотивацией к преобразованию профессиональной деятельности (Рисунок 1).

<p style="text-align: center;"><b><u>ХОЧУ</u></b>, но не могу</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ четко ставить задачи</li> <li>➤ конкретные инструкции</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>Развитие</i> - ПОТРЕБНОСТЬ</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>МОГУ И ХОЧУ</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ делегирование ответственности за результат</li> <li>➤ адекватная обратная связь</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>Развитие</i> – САМОЦЕЛЬ, ВНУТРЕННЯЯ НЕОБХОДИМОСТЬ</p>
<p style="text-align: center;">не хочу и не могу</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ конкретные инструкции</li> <li>➤ разъяснения</li> <li>➤ контроль</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>Развитие</i> - ТРЕБОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>МОГУ</u></b>, но не хочу</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ поддержка</li> <li>➤ содействие</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>Развитие</i> – ВНЕШНЯЯ НЕОБХОДИМОСТЬ</p>

Рисунок 1. Уровни готовности педагога к профессиональному развитию

Готовность педагога к профессиональному развитию также зависит от стажа педагогической деятельности и уровня профессионального мастерства, то есть профессиональной ступени, на которой находится педагог (Таблица 4).

**Таблица 4. Готовность педагогического работника к профессиональному развитию в зависимости от текущего уровня профессионального мастерства**

	Педагог - стажер	Педагог	Педагог - модератор	Педагог – эксперт	Педагог - исследователь	Педагог - мастер
Знание и использование индивидуальных особенностей обучающихся						
Знание предмета и методики его преподавания						
Планирование процесса преподавания						

Создание безопасной образовательной среды						
Реализация процесса обучения и воспитания						
Оценивание образовательных достижений обучающихся						
Сотрудничество в процессе преподавания						
Рефлексия практики преподавания						
Управление качеством саморазвития						

**Рекомендация:** при заполнении таблицы использовать знак «+», в том количестве, которое соответствует уровню готовности педагога к профессиональному развитию.

Методическое сопровождение одно из необходимых условий для успешного создания траектории проектирования, а также последующей реализации индивидуального образовательного маршрута педагога. Методическое сопровождение реализует принцип адресной помощи педагогическим работникам в сфере образования.



**Рис.2. Система непрерывного профессионального развития педагогических работников**

Для создания эффективного индивидуального образовательного маршрута педагога необходимо организация особых условий, а главное, формирование открытого образовательного и информационного пространства на республиканском, областном, городском/районном и школьном уровнях. Формирование необходимого пространства можно осуществлять через взаимодействие сетевых организаций образования, организаций дополнительного образования, Центры повышения профессионального мастерства и

переквалификации педагогических кадров, а также органов управления образованием (рис.2).

### 3.1.3. Алгоритм конструирования индивидуального образовательного маршрута педагога

Конструирование индивидуального образовательного маршрута педагога состоит из ряда взаимосвязанных этапов:



Рис 3. Алгоритм конструирования ИОМП

**Этап 1 - диагностика профессионального уровня педагога** является важным шагом в системе непрерывного профессионального развития педагога и предполагает:

-рефлексию профессиональной практики (*Check list №1 «Рефлексивная самодиагностика профессионального уровня педагога»*);

-оценку профессиональных навыков и знаний педагога через стандартизированные оценочные процедуры (тестирование, аттестация, оценка портфолио);

- оценку профессиональных потребностей и/или затруднений, используя данные о профессиональной деятельности;

- внешний контроль уровня профессиональной подготовки.

Полезным инструментом для профессионального развития педагога может быть SWOT-анализ. **SWOT-анализ** позволяет оценить **сильные** (Strengths) и **слабые** (Weaknesses) стороны, а также **возможности** (Opportunities) и **угрозы** (Threats), в профессиональной деятельности педагога. (таблица 5).

**Таблица 5. SWOT-анализ профессиональной деятельности педагога.**

<i><b>сильные стороны</b></i>	<i><b>возможности</b></i>
<i>глубокие знания предмета                      владение различными методами                      и формами обучения                      умение устанавливать контакт                      с детьми                      любовь к детям                      стремление к                      самосовершенствованию</i>	<i>прохождение курсов повышения                      квалификации                      участие в методических                      мероприятиях                      участие в профессиональных                      конкурсах                      публикация методических                      разработок</i>
<i><b>слабые стороны</b></i>	<i><b>риски</b></i>
<i>недостаток опыта работы                      неумение работать с                      одаренными детьми                      неумение решать конфликтные                      ситуации                      низкая стрессоустойчивость</i>	<i>снижение престижа профессии                      учителя                      нехватка кадров                      несоответствие условий новым                      требованиям                      выгорание педагогов</i>

Ценным инструментом для оценки профессиональных компетентностей и повышения качества образования является входная диагностика. В качестве одного из средств входной диагностики можно использовать опросник «Якоря карьеры» Э.Шейна. Опросники просты в заполнении и интерпретации, имеют высокую степень надежности. Результаты опроса могут быть использованы для разработки индивидуальных программ профессионального развития, подбора наиболее эффективных методов обучения и повышения качества образования. Существует несколько версий опросников «Якоря карьеры»: ссылка на бесплатную онлайн версию (<https://careertest.ru/tests/yakorya-karery/>) (*Check list №2 «Якоря карьеры» Э.Шейн*)

**Этап 2 - моделирование ИОМП** фокусируется на

*√-определение значимости ИОМП*, учитывающего индивидуальные особенности каждого педагога, его потребности, интересы и цели профессионального развития; дающего педагогам возможность самостоятельно выбирать пути и методы своего профессионального развития.



√ - *целеполагание и ожидаемый результат ИОМП.*

Цель ИОМ педагога должна быть конкретной, измеримой, достижимой, релевантной и ограниченной во времени (SMART). Она должна отражать желаемое профессиональное развитие педагога и быть увязана с его должностными обязанностями.

При постановке цели ИОМ педагога необходимо ответить на следующие вопросы:

- Чего я хочу достичь в своей профессиональной деятельности?
- Какие знания, умения и навыки мне для этого нужны?
- Как я могу их получить?
- В какие сроки я могу достичь своей цели?

Критерии корректности цели ИОМП	
Цель должна быть лично значимой и согласованной с целями и задачами развития школы	√
Цель должна быть четкой и ясной	√
Должны быть определены показатели измерения, позволяющие отследить прогресс в ее достижении	√
Цель должна быть реально достижимой с учетом имеющихся ресурсов и возможностей	√
Должны быть установлены временные рамки для достижения цели	√

**Задачи ИОМП** должны разбивать цель на более мелкие, выполнимые этапы.

При постановке задач ИОМ педагога необходимо ответить на следующие вопросы:

- Какие шаги мне нужно предпринять, чтобы достичь своей цели?
- Какие ресурсы мне для этого нужны?
- Как я буду отслеживать свой прогресс?

Необходимо, чтобы задачи были двух типов: первая направлена на изучение и освоение; вторая на разработку и внедрение.

### ***ПОМНИТЕ!***

- Задачи ИОМП — это не просто список дел.
- Это пошаговый план действий, который поможет вам достичь своей цели.
- Регулярно пересматривайте свои задачи и при необходимости корректируйте их.

### ***ПРИМЕР:***

<b>Вместо:</b>	<b>Нужно:</b>
«Повысить свою квалификацию в области использования ИКТ.»	<input type="checkbox"/> «Стать сертифицированным пользователем ИКТ в образовании к концу 2024 года.» <input type="checkbox"/> «Освоить два новых ИКТ-инструмента для использования на уроках к концу 2023 года.» <input type="checkbox"/> «Создать электронный образовательный ресурс с использованием ИКТ до конца 2024 года.» <input type="checkbox"/> «Провести мастер-класс для коллег по использованию ИКТ на уроках до конца 2024 года.» <input type="checkbox"/> «Опубликовать методическую статью по использованию ИКТ в образовательном журнале до конца 2024 года.»

√-*прогнозируемые итоги.* Реализация ИОМП приведет к ряду положительных результатов как для самого педагога, так и для системы образования.

## ДЛЯ ПЕДАГОГА

- **Повышение профессиональной компетентности:** Педагог осваивает новые знания, умения и навыки, что позволяет ему улучшить качество своей работы.
- **Развитие профессиональной мобильности:** Педагог становится более востребованным на рынке труда, так как он обладает более широким спектром возможностей.
- **Увеличение карьерных перспектив:** Педагог может претендовать на более высокие должности и руководящие посты.
- **Повышение мотивации к работе:** Педагог, который видит перспективы своего профессионального развития, более мотивирован к работе.
- **Удовлетворенность работой:** Педагог получает больше удовлетворения от своей работы, так как он чувствует, что он развивается как профессионал.

## ДЛЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

- **Повышение качества образования:** Учителя, которые постоянно совершенствуют свои знания и умения, дают своим ученикам более качественное образование.
- **Снижение текучести кадров:** Педагоги, которые довольны своей работой менее склонны увольняться с работы.
- **Повышение престижа профессии педагога:** ИОМП показывает, что система образования заинтересована в профессиональном развитии педагогов, что повышает престиж профессии.
- **Развитие инноваций:** Педагоги, которые участвуют в разработке и реализации ИОМП, более склонны к инновациям.
- **Повышение конкурентоспособности системы образования:** Система образования, в которой учителя постоянно развиваются, становится более конкурентоспособной на мировом рынке.

**ВАЖНО ОТМЕТИТЬ!** прогнозируемые итоги реализации ИОМП могут меняться в зависимости от индивидуальных особенностей педагога, его целей и задач, а также от условий, в которых он работает.

**Этап 3 - реализация ИОМП.** На этом этапе идет непосредственное воплощение в жизнь ИОМП, разработанного на предыдущих этапах (таблица 6).

**Таблица 6. Успешная реализация ИОМП предполагает:**

<b>Тщательное планирование:</b>	<b>Активную деятельность педагога:</b>	<b>Поддержку со стороны:</b>	<b>Систематический контроль и оценку:</b>
<p>Составление подробного плана действий, определение необходимых ресурсов, таких как время, финансы, методические материалы и т.д., разработка системы мониторинга и оценки для отслеживания прогресса и внесения корректировок в план по мере необходимости.</p>	<p>Самостоятельное изучение материалов, участие в обучающих мероприятиях, освоение новых методик и технологий. Применение полученных знаний и умений на практике. Экспериментирование и поиск новых решений. Взаимодействие с коллегами, методистами, администрацией школы.</p>	<p><b>Руководства школы:</b> создание условий и обеспечение материальными ресурсами. <b>Методистов:</b> проведение обучающих мероприятий. <b>Коллег:</b> обмен опытом, взаимопомощь, создание атмосферы сотрудничества</p>	<p>Отслеживание выполнения запланированных мероприятий, анализ трудностей и проблем. Внесение корректировок в план. По завершении реализации ИОМ провести итоговую оценку его эффективности, проанализировать достигнутые результаты, определить дальнейшие направления профессионального развития педагога.</p>

Успешная реализация ИОМ способствует повышению авторитета педагога в коллективе, развитию творческого потенциала, повышению самооценки и совершенствованию педагогического мастерства.

**Этап 4 – рефлексия успешности ИОМП** выполняет мотивационную функцию, так как благодаря ей не только выявляются пробелы и корректируется мероприятия индивидуального образовательного маршрута, но и определяются достижения педагога. Предметом рефлексии, в первую очередь, является

деятельность педагога по реализации индивидуального образовательного маршрута, представление и анализ результатов (как разработанных материалов, так и сформированных компетентностей). Рефлексивный анализ проводится раз в полугодие и предусматривает своевременную коррекцию действий [2]. Диагностический инструментарий необходим не только для выявления педагогических затруднений, но и позволяет педагогу в рефлексивном пространстве самостоятельно вычленить и сформулировать проблему, адекватно оценить ее актуальность и сложность, наметить пути, методы и средства ее решения [1]. (*Check list №3 «Анкета самооценивания эффективности индивидуального образовательного маршрута педагога»*)

Стремление к успеху является важной составляющей в работе учителя. Чем более он мотивирован к успеху, тем более высокие цели он ставит, что в свою очередь способствует развитию профессиональных компетенций. Одним из широко известных инструментариев является опросник «Мотивация к успеху» Т. Элерса (*Check list №4 «Мотивация к успеху» Т. Элерса*)

**Этап 5 – оценка результатов ИОМП,** отражает эффективность деятельности педагога по повышению своей профессиональной компетентности. Она может быть субъективной, когда педагог проводит самоанализ своей деятельности и объективной, когда работу учителя оценивают эксперты, присутствующие на заключительном, публичном мероприятии, где педагог демонстрирует результаты ИОМ, свидетельствующие о повышении уровня профессиональных компетенций.

Оценивают результаты ИОМП руководитель и заместитель руководителя организации образования, методист отдела образования, руководитель методического объединения школы, коллеги организации, в которой учитель осуществляет свою профессиональную деятельность.

**Заместитель руководителя образовательной организации:**

анализирует результаты мониторинга реализации мероприятий ИОМП, по итогам посещенных уроков и мероприятий на разных этапах прохождения ИОМП (*Check list №5 «Оценочный лист»*);

- ✓ характеризует позитивные/негативные изменения в профессиональной деятельности педагога и эффективность реализации ИОМ;
- ✓ сравнивает результаты входной и итоговой диагностик профессиональных дефицитов педагога (таблица 7);
- ✓ делает выводы об траектории профессионального развития педагога, успешном завершении прохождения ИОМ или его продлении.

**Таблица 7. Оценка экспертами результатов профессиональных компетенций по итогам реализации ИОМП**

Компетенции	Затруднения	Уровень (%)			
		низкий	средний	высокий	общий

Предметные					
Методические					
Психолого-педагогические					
Коммуникативные					
ИКТ-компетентность					

Важно помнить, что оценка результатов индивидуального образовательного маршрута педагога проводится в доброжелательной обстановке и не должна унижать достоинства учителя.

### 3.1.4. Структура индивидуального образовательного маршрута педагога

Включение педагога в работу над созданием ИОМП предусматривает ряд обязательных этапов:

1. Информационная справка педагога
2. Пояснительная записка ИОМП
3. Карта реализации ИОМП

#### 1. Информационная справка педагога (*Check list № 6 «Пример информационной справки педагога»*)

- Фамилия, имя, отчество
- Национальность
- Дата рождения
- Образование, год получения
- Специальность по диплому
- Стаж работы (общий, педагогический, по специальности)
- Категория, год получения
- Место работы
- Преподаваемый предмет
- Методическая тема
- Курсы повышения квалификации (название организации, название курсов, дата прохождения, номер сертификата)
- Награды и поощрения

#### 2. Пояснительная записка ИОМП (*Check list № 7 «Пример пояснительная записка ИОМП»*)

- Тема ИОМП или методическая тема на данном этапе деятельности педагога
- Пояснение актуальности темы ИОМП – описание причин актуальности данной темы для самого педагога

- Цель создания ИОМП - развитие профессиональной компетентности педагога
- Задачи создания ИОМП – должны соотноситься с целью и включать самообразование педагога, деятельность педагога в сетевом сообществе и участие педагога в методической работе непосредственно в организации образования.
- Срок реализации ИОМП – зависит от цели и может варьироваться в пределах 1-3 лет.
- Ожидаемые результаты для практической деятельности- обязательно должны соотноситься с поставленными задачами.

### **3. Карта реализации индивидуального образовательного маршрута педагога**

На этапе создания карты реализации индивидуального образовательного маршрута педагога, необходимо вносить информацию о содержании профессиональной деятельности (мероприятиях, уровнях и дате их проведения). Так же необходимо отмечать форму представления продукта (результата профессиональной деятельности педагога). Для этого рекомендуется использовать следующие организационные направления деятельности:

- ✓ самообразование и саморазвитие. (*Check list №8 «Шаблон программы самообразования педагога»*);
- ✓ организационная, научно-методическая работа в образовательной организации (*Check list №9 «Пример карты ИОМП»*);
- ✓ методическая помощь наставника (<https://uba.edu.kz/ru/metodology/3>);
- ✓ участие в деятельности рабочих групп и профессиональных сообществ различного уровня (*Check list №10 «Пример таблицы участия педагога»*);
- ✓ участие в деятельности школьных сетевых сообществ (*Check list №11 «Деятельность сетевых сообществ»*);
- ✓ представление собственной профессиональной деятельности (*Check list №12 «Рекомендации по написанию творческого отчета педагога»*).

Необходимо помнить о том, что представленные выше организационные направления могут быть актуальны для педагогов в разной степени. Это зависит от того, на каком этапе своей профессиональной деятельности находится педагог, каков его уровень педагогического мастерства, какова область его преподавания.

Следует акцентировать внимание именно на наиболее актуальных направлениях, но при этом, не забывая об остальных организационных моментах.

**4. Профессиональное развитие педагога** – это процесс развития, интеграции и внедрения в педагогическую работу профессионально важных личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и навыков. Профессиональное развитие педагога включает постоянное обучение и самообразование. Через ИОМП организуется процесс развития педагога, активно совершенствуются навыки и знания, которые в свою очередь обеспечивают компетентность и уверенность в осуществлении педагогической деятельности.

Профессиональное развитие педагога может включать различные формы обучения и обмена опытом:

- ✓ Площадка по обмену опытом (распространение собственного опыта, изучение опыта коллег) (*Check list №13 Карта наблюдения участия педагога в методических мероприятиях*);

- ✓ Изучение психолого-педагогической, учебно-методической литературы (*Check list №14 «Читаем полезную литературу»*);

- ✓ Участие в семинарах, вебинарах, мастер-классах, конференциях разного уровня на развитие ИОМП (*Check list №15 «Моя активность в методических мероприятиях», Check list №16 «Год успешного учителя»*);

- ✓ Участие в педагогических сообществах разного уровня;

- ✓ Методическое сопровождение наставника;

- ✓ Тематические консультации, коучинги, тренинги по запросу педагога;

- ✓ Школьные методические объединения, районные/городские, областные творческие группы (Школа молодого учителя, Школа передового опыта);

- ✓ Тематические семинары, вебинары по проблемным вопросам преподавания и обучения;

- ✓ Участие в профессиональных конкурсах (*Check list №17 «Маршрутная карта подготовки к конкурсу»*);

- ✓ Исследовательская деятельность (Lesson study, Action Research) (*Check list №18 «Карта исследовательской деятельности педагога»*).

Основные критерии и показатели профессионального роста педагога представлены в таблице 8.

**Таблица 8. Критерии и показатели профессионального роста педагога**

Критерии	Показатели
1. Знание основ педагогики и психологии	Применение в своей педагогической практике современных подходов педагогики и психологии.
2. Освоение и углубление предметных знаний	Освоение современных достижений в области науки; Участие педагога в предметных олимпиадах, в профессиональных конкурсах.
3. Совершенствование методики обучения и воспитания	Продуктивное использование инновационных технологий и цифровых ресурсов в учебном процессе, трансляция опыта практических результатов.

4. Обобщение профессионального опыта и исследовательская деятельность	Обобщение и распространение собственного инновационного опыта; Участие в исследовательской деятельности.
5. Профессионально-личностное саморазвитие	Расширение общего кругозора, освоение новых компетенции; Повышение квалификации на курсах повышения квалификации, послевузовское образование (получение академической степени); Повышение квалификационной категории.

Одним из методов организации и мониторинга профессионального развития педагога является циклограмма. Циклограмма позволяет саморегулировать, самоорганизовывать деятельность педагога, направляет на достижение целей ИОМП.

Общий план организации ИОМП представлен циклограммой в Таблице 9.

**Таблица 9. Циклограмма по ИОМП**

<b>Ежедневно</b>
Совершенствовать организацию учебного процесса.
Использовать методы и приемы вовлечения в учебную и познавательную деятельность учащихся.
Изучать и использовать современные технологии и цифровые ресурсы.
Проводить самоанализ уроков, вносить коррективы.
<b>Еженедельно</b>
Изучать учебно-методическую литературу, научные статьи.
Пополнять информационный банк по проблемам эффективности преподавания.
Диалог с наставником, с коллегами по вопросам преподавания и обучения.
Посещение уроков коллег, обмен мнениями, работа над совершенствованием преподавания.
Систематизировать и анализировать уровень профессионального развития.
<b>Ежемесячно</b>
Участвовать в работе методического объединения согласно общешкольному плану.
Участвовать в методических мероприятиях, в педагогических сообществах района/города, области, республики (согласно плану).
Посещение уроков коллег, рефлексия по урокам.

Участвовать в исследовательской деятельности.
Изучать и применять современные педагогические технологии в практике ведущих педагогов школы, района/города, области, республики.
Систематизировать и анализировать уровень профессионального развития.
Контроль и коррекция своей деятельности по ИОМП.
<b>Ежегодно</b>
Обобщение опыта, выпуск публикаций, брошюр, выступление в научно-практических конференциях, творческие отчеты.
Диагностировать профессиональную деятельность, определить пути совершенствования.
Повышение профессионального уровня, квалификационной категории.

Каждый педагог по ИОМП должен проследить стадию своего профессионального развития. Зачастую педагоги сталкиваются с множеством задач и обязанностей в процессе педагогической деятельности, и карта наблюдения участия педагога в методических мероприятиях (*Check list №13*) становится незаменимым инструментом, который помогает структурировать и эффективно планировать свои действия, учитывая все необходимые аспекты ИОМП. Ниже представлены чек-листы, которые позволяют педагогу планировать, эффективно организовывать последовательное выполнение необходимых задач, а также систематически анализировать и оценивать реализацию ИОМП.

## **5. Формы демонстрации результатов индивидуального образовательного маршрута педагога**

### ***Формы представления результатов проделанной работы по реализации индивидуального образовательного маршрута педагога:***

- ✓ Банк лучших уроков (*Check list №19 «Рекомендации по составлению КСП»*);
- ✓ План работы с наставником (*Check list №20 «План работы с наставником»*);
- ✓ Оценочные листы (*Check list №5 «Оценочный лист»*)
- ✓ Портфолио педагога;
- ✓ Разработанные методические пособия и рекомендации;
- ✓ Учебные программы (*Check list №21 «Рекомендации по составлению учебных программ»*)
- ✓ Доклады и выступления;
- ✓ Публикации в СМИ;
- ✓ Статьи в сборниках научно-практических конференций различного уровня;
- ✓ Творческий отчет (*Check list №12 «Рекомендации по написанию творческого отчета педагога»*)
- ✓ Разработка дидактических материалов;

- ✓ Методическая папка;
  - ✓ Сайт учителя;
  - ✓ Материалы педагогических диагностик;
  - ✓ Сценарии праздников и внеклассных мероприятий;
  - ✓ Участие в профессиональных конкурсах;
  - ✓ Творческая мастерская;
  - ✓ Презентация опыта работы по одному из направлений ИОМП;
  - ✓ Разработка и применение инновационных форм, методов и приемов обучения;
  - ✓ Проектная деятельность педагога (*Check list №22 «Проектная деятельность педагога»*);
  - ✓ Технологическая карта (*Check list №23 «Технологическая карта»*);
  - ✓ Мастер-класс;
  - ✓ Диагностический инструментарий, разработанный педагогом;
- Молодые учителя на данном этапе, для разработки собственных мероприятий по реализации ИОМП, могут воспользоваться уже имеющимися ресурсами, представленными в таблице 10.

**Таблица 10. Вспомогательные ресурсы**

Организация методологического и образовательного процесса	Ресурс	Ссылка
Национальная академия образования имени И. Алтынсарина	Банк лучших уроков	<a href="https://uba.edu.kz/ru">https://uba.edu.kz/ru</a>
Национальная академия образования имени И. Алтынсарина	Методические рекомендации по краткосрочному планированию уроков в организациях среднего образования	<a href="https://uba.edu.kz/storage/app/media/2023%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/final-1.pdf">https://uba.edu.kz/storage/app/media/2023%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/final-1.pdf</a>

Национальная академия образования имени И. Алтынсарина	Методические рекомендации по совершенствованию наставничества в организациях среднего образования	
Системно-методический комплекс (СМК)	Поурочное планирование	<a href="https://smk.edu.kz/Course/16">https://smk.edu.kz/Course/16</a>
АО «Национальный центр повышения квалификации «Орлеу»	База материалов мероприятий	<a href="https://orleu-edu.kz/">https://orleu-edu.kz/</a>
Bilimland	Интерактивные уроки	<a href="https://bilimland.kz/ru/teacher-page">https://bilimland.kz/ru/teacher-page</a>
Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан	Учебные программы	<a href="https://adilet.zan.kz/rus">https://adilet.zan.kz/rus</a>

## **3.2 Цифровые компетенции педагогов**

В условиях стремительного развития цифровых технологий и их интеграции в различные сферы жизни, образование занимает особое место. Одним из ключевых элементов успешного внедрения цифровых технологий в образовательный процесс является высокий уровень цифровых компетенций педагогов. Педагоги, обладающие необходимыми знаниями и навыками в области цифровых технологий, способны не только эффективно использовать современные инструменты в процессе обучения, но и готовить учащихся к жизни и работе в высокотехнологичном обществе.

Цифровые компетенции педагогов включают в себя широкий спектр умений, начиная от базовой компьютерной грамотности и заканчивая способностью создавать и использовать интерактивные образовательные ресурсы. Важность развития этих компетенций обусловлена несколькими факторами. Во-первых, цифровизация образования позволяет значительно улучшить качество обучения, делая его более интерактивным и доступным. Во-вторых, цифровые инструменты предоставляют новые возможности для персонализации обучения и адаптации учебного процесса к индивидуальным потребностям каждого ученика. Наконец, развитие цифровых компетенций педагогов способствует формированию цифровой культуры в организациях образования, что в свою очередь помогает подготовить учащихся к жизни в цифровом обществе.

В данной главе мы рассмотрим основные аспекты цифровых компетенций педагогов, их значимость для современного образования, а также пути и методы их развития.

### **3.2.1 Основные компоненты цифровых компетенций педагогов**

#### **Цифровые навыки: какие бывают и зачем их нужно развивать**

В условиях стремительного развития цифровых технологий и их интеграции в различные сферы жизни, образование занимает особое место. Один из ключевых элементов успешного внедрения цифровых технологий в образовательный процесс — это высокий уровень цифровых компетенций педагогов. Педагоги, обладающие необходимыми знаниями и навыками в области цифровых технологий, способны не только эффективно использовать современные инструменты в процессе обучения, но и готовить учащихся к жизни и работе в высокотехнологичном обществе.

Цифровые компетенции педагогов включают широкий спектр умений, начиная от базовой компьютерной грамотности и заканчивая способностью создавать и использовать интерактивные образовательные ресурсы. Важность развития этих компетенций обусловлена несколькими факторами. Во-первых, цифровизация образования позволяет значительно улучшить качество обучения, делая его более интерактивным и доступным. Во-вторых, цифровые инструменты предоставляют новые возможности для персонализации обучения и адаптации учебного процесса к индивидуальным потребностям каждого ученика. Наконец,

развитие цифровых компетенций педагогов способствует формированию цифровой культуры в образовательных учреждениях, что помогает подготовить учащихся к жизни в цифровом обществе.

Основные цифровые компетенции учителя включают:

**1. Умение применять современные технологии в обучении.** Педагогу необходимо владеть различными программами, приложениями и онлайн-сервисами, чтобы повысить эффективность и качество учебного процесса.

**2. Умение создавать и использовать электронные образовательные ресурсы.** Учитель может использовать свои цифровые навыки для создания интерактивных уроков, включая видеоролики, аудиозаписи и изображения, а также для создания электронных учебников, доступных учащимся через Интернет.

**3. Умение использовать социальные сети для обучения.** В наши дни социальные сети широко используются для общения и обмена информацией. Учитель может создать общедоступные группы для учеников, где они могут обсуждать уроки, задания и делиться знаниями.

**4. Умение анализировать данные.** Современные цифровые технологии позволяют педагогам собирать и анализировать данные об учащихся, оценивать их прогресс и достижения, а также определять уровень каждого ученика.

**5. Умение проводить онлайн-конференции и вебинары.** Современные технологии дают возможность учителям проводить онлайн-уроки, вебинары и конференции, участвовать в профессиональных обсуждениях и обучающих программах, тем самым улучшая свои профессиональные навыки и знания.

Для сохранения конкурентоспособности и востребованности в современном мире необходимо постоянно следить за изменениями в профессиональной среде и совершенствовать свои знания и навыки. В этом контексте важно непрерывное обучение на протяжении всей жизни (lifelong learning) и создание среды, способствующей такому развитию.

В последние годы педагогическое сообщество уделяет все больше внимания формированию новых цифровых компетенций. Опыт показал, что в современных условиях учителям нужно быстро осваивать и внедрять новейшие технологии и эффективные форматы обучения. Непрерывное обучение становится ключевым фактором в формировании будущего общества и необходимо как для учителей, так и для учеников. Только так можно вырастить эрудированное и образованное новое поколение. В заключение, следует отметить, что для достижения успеха в современном обществе учителям и ученикам необходимо постоянно учиться, развиваться и овладевать новыми знаниями и технологиями.

В настоящее время в эпоху стремительного развития технологий большое внимание уделяется развитию и интеграция искусственного интеллекта во все сферы жизни.

Искусственный интеллект (ИИ) — это область компьютерных наук, направленная на создание систем и программ, способных выполнять задачи, которые традиционно требуют человеческого интеллекта. Эти задачи включают восприятие, рассуждение, обучение, понимание языка и принятие решений. ИИ охватывает широкий спектр технологий и приложений, от простых

автоматизированных процессов до сложных систем, имитирующих когнитивные функции человека.

ИИ определяется как способность машин выполнять задачи, которые обычно требуют человеческого интеллекта. Эти задачи включают:

- **Обработка естественного языка (NLP):** Способность понимать, интерпретировать и генерировать человеческий язык.
- **Машинное обучение (ML):** Способность обучаться на данных и делать прогнозы или принимать решения на основе этих данных.
- **Компьютерное зрение:** Способность анализировать и интерпретировать визуальную информацию из окружающего мира.
- **Робототехника:** Создание и управление физическими системами и роботами, способными выполнять задачи в реальном мире.

Классификация искусственного интеллекта:

Узкий ИИ (Narrow AI)

Узкий ИИ, также называемый специализированным ИИ, разрабатывается для выполнения конкретных задач. Примеры узкого ИИ включают:

- *Поисковые системы:* Такие как Google.
- *Рекомендательные системы:* Такие как те, что используются в Netflix и Amazon для предложения фильмов или товаров на основе предпочтений пользователя.
- *Чат-боты:* Виртуальные помощники, которые могут отвечать на вопросы и выполнять задачи, используя обработку естественного языка.

Общий ИИ (General AI)

Общий ИИ, также известный как сильный ИИ или AGI (Artificial General Intelligence), стремится к созданию систем, обладающих когнитивными способностями на уровне человека. Это означает способность выполнять любой интеллектуальный процесс, который может выполнять человек. На данный момент общий ИИ остаётся гипотетическим и является предметом активных исследований.

Искусственный суперинтеллект (ASI)

Искусственный суперинтеллект — это гипотетическая форма ИИ, которая превосходит все аспекты человеческого интеллекта. Это может включать высокую скорость обработки информации, умение решать сложные задачи и разрабатывать инновационные решения. Вопросы, связанные с ASI, вызывают как восхищение, так и опасения из-за потенциальных рисков и этических последствий.

**Основные технологии и методы ИИ**

Машинное обучение (ML)

Машинное обучение является основой многих современных ИИ-систем. Оно включает методы и алгоритмы, которые позволяют системам обучаться на данных и улучшаться с опытом. Основные подходы в машинном обучении включают:

- *Обучение с учителем (Supervised Learning):* Системы обучаются на размеченных данных, чтобы делать прогнозы или классификации.
- *Обучение без учителя (Unsupervised Learning):* Системы анализируют неразмеченные данные, чтобы выявлять скрытые структуры или паттерны.

- *Обучение с подкреплением (Reinforcement Learning)*: Системы обучаются через взаимодействие с окружающей средой и получение вознаграждений или штрафов за свои действия.

#### Глубокое обучение (Deep Learning)

Глубокое обучение является подмножеством машинного обучения, которое использует многослойные нейронные сети для анализа сложных данных. Оно применяется в таких областях, как:

- *Компьютерное зрение*: Например, в распознавании лиц и объектов на изображениях.
- *Обработка естественного языка*: Например, в переводе текста и генерации текста.

#### Обработка естественного языка (NLP)

Обработка естественного языка фокусируется на взаимодействии между компьютерами и человеческим языком. Технологии NLP включают:

- *Анализ текста*: Определение смысла текста и извлечение информации.
- *Синтез речи*: Преобразование текста в речь.

### 3.2.2 Использование цифровых образовательных технологий

Одной из приоритетных задач образовательного учреждения становится не только получение обучающимся теоретических знаний, но и развитие умения пользоваться информационными технологиями, самостоятельно добывать и анализировать информацию. Наряду с учебниками, пособиями в образовательных организациях необходимо широкое распространение цифровых технологий. Цифровые образовательные технологии – это инновационный способ организации учебного процесса, основанный на использовании электронных систем, обеспечивающих наглядность. Целью применения цифровых технологий является повышение качества, эффективности образовательного процесса, а также успешной социализации обучающихся.

С началом внедрения обновленной системы образования наблюдается увеличение доли самостоятельной работы. Поэтому, для того чтобы сохранить и повысить качество обучения активно внедряются цифровые образовательные технологии, обеспечивающие взаимодействие педагога и обучающегося для своевременного устранения пробелов в обучении.

Среди возможностей цифровых технологий в подготовке обучающихся выделяют:

- повышение мобильности выполнения заданий и изучения материалов;
- повышение мотивации обучающихся;
- индивидуализация процесса обучения;
- увеличение наглядности материалов;
- осуществление оперативной обратной связи с педагогом;
- обеспечение моментального доступа обучающихся к результатам сразу после прохождения занятия (Kundelik.kz).

Цифровые технологии позволяют сделать процесс обучения более индивидуализированным, адаптируя его к потребностям каждого обучающегося и предлагая задания, соответствующие их уровню подготовки, что способствует повышению качества обучения. Применение цифровых инструментов создает условия, в которых обучающийся становится активным участником образовательного процесса. Тем самым обеспечивается переход от пассивного восприятия к активным действиям и включаются в выполнение заданий.

### **3.2.3 Генеративный и искусственный интеллект в образовании и научных исследованиях**

В конце 2022 года мир увидел выход ChatGPT — первого инструмента генеративного искусственного интеллекта (ИИ), который оказался простым в использовании и доступным для широкой публики. Этот значительный шаг в развитии технологий вызвал волну шока и удивления, подогрев глобальную гонку среди технологических гигантов за лидерство в разработке сложных моделей генеративного ИИ.

Немедленно после этого события в образовательной сфере возникли опасения, что ChatGPT и подобные ему инструменты могут стать орудием обмана для учащихся, что подорвёт ценность оценки, сертификации и квалификации. В то время как некоторые учебные заведения приняли решение о запрете использования таких технологий, другие выбрали более открытый подход, осознав, что эти инструменты будут продолжать развиваться и могут как негативно, так и позитивно влиять на образовательный процесс.

Генеративный ИИ имеет потенциал изменить многие аспекты образования. Он может автоматизировать обработку информации, облегчая создание новых знаний и расширяя возможности учёбы. Тем не менее, возникли и новые проблемы, такие как вопросы безопасности, конфиденциальности данных, авторских прав и манипуляций, которые требуют внимательного рассмотрения и решения.

#### *Что такое генеративный искусственный интеллект?*

Генеративный искусственный интеллект (ИИ) — это технология, позволяющая автоматически создавать контент в ответ на запросы, представленные в диалоговых интерфейсах на естественном языке. В отличие от традиционного подхода, который организует существующую информацию на веб-страницах, генеративный ИИ занимается созданием нового контента. Этот контент может принимать различные формы, включая текст на естественном языке, изображения (фотографии, цифровые картины, мультфильмы), видео, музыку и программный код. Генеративный ИИ обучается на основе данных, полученных из веб-страниц, социальных сетей и других электронных источников. Он создает контент, проводя статистический анализ распределения слов, пикселей и других элементов в обучающих данных, а также выявляя и воспроизводя общие шаблоны, такие как последовательности слов.

Хотя генеративный ИИ способен создавать новый контент, он не способен разрабатывать оригинальные идеи или решать реальные проблемы, так как не имеет понимания объектов реального мира и социальных связей, которые лежат в основе языка. Более того, несмотря на свою быструю и впечатляющую производительность, доверие к генеративному ИИ следует проявлять с осторожностью. Как отмечает разработчик ChatGPT: «Хотя такие инструменты, как ChatGPT, часто генерируют ответы, которые кажутся разумными, их точность не всегда можно гарантировать» (OpenAI, 2023). Ошибки могут оставаться незамеченными, особенно если у пользователя недостаточно знаний по рассматриваемой теме.

### *Как работает генеративный ИИ?*

Конкретные технологии, лежащие в основе генеративного ИИ, являются частью семейства технологий искусственного интеллекта (ИИ), известных как машинное обучение (МО). Эти технологии применяют алгоритмы, которые позволяют автоматически и непрерывно улучшать свою производительность на основе данных. Тип машинного обучения, который привел ко многим достижениям в области ИИ, наблюдаемым в последние годы, таким как распознавание лиц, называется искусственными нейронными сетями (ИНС). Эти сети моделируют работу человеческого мозга и его синаптические связи между нейронами. Существует множество типов искусственных нейронных сетей.

Технологии генерации текста и изображений основаны на наборе ИИ-технологий, доступных исследователям уже несколько лет. Например, ChatGPT использует генеративный предварительно обученный преобразователь (GPT), тогда как генеративный ИИ для создания изображений часто использует генеративно-состязательные сети (GAN).



**Рисунок. Методы, используемые в генеративном искусственном интеллекте**

*Как работают текстовые модели генеративного ИИ?*

Текстовые модели генеративного ИИ основаны на типе искусственных нейронных сетей, называемых трансформерами, и более конкретно на больших языковых моделях (LLM). Поэтому системы для генерации текста часто именуются большими языковыми моделями или LLM. В данном случае используется модель, известная как генеративный предварительно обученный трансформер (GPT), что и объясняет название «ChatGPT».

ChatGPT построен на GPT-3, разработанном OpenAI. Это третья версия GPT: первая версия была запущена в 2018 году, а самая последняя версия, GPT-4, была представлена в марте 2023 года (см. Таблицу 2). Каждая новая версия GPT улучшалась благодаря достижениям в архитектуре ИИ, методах обучения и оптимизации.

Одним из известных аспектов его постоянного прогресса является использование все больших объемов данных для обучения модели с экспоненциально увеличивающимся количеством параметров. Параметры представляют собой числовые значения, которые регулируют работу модели для повышения ее производительности. Они включают "веса" модели, которые определяют, как она обрабатывает входные данные и генерирует выход.

Быстрая эволюция моделей также стала возможной благодаря доступу к огромным объемам данных и улучшенным вычислительным ресурсам, предоставляемым крупными компаниями. С 2012 года вычислительные мощности, используемые для обучения генеративных моделей ИИ, удваиваются каждые 3-4

месяца, тогда как по закону Мура это удвоение происходило каждые два года (OpenAI, 2018; Стэнфордский университет, 2019).

После того как GPT был обучен, процесс генерации текстового ответа на запрос включает следующие шаги:

1. Разделение запроса : Запрос разбивается на более мелкие единицы, называемые токенами, которые подаются на вход GPT.

2. Прогнозирование вероятных слов и фраз :

- Анализ шаблонов : GPT анализирует статистические закономерности и шаблоны слов и фраз, которые он изучил на основе больших данных, включая текст из интернета и других источников.

- Оценка вероятностей : Модель оценивает вероятность появления определенных слов или фраз в контексте запроса.

- Генерация текста : Начав с случайного прогноза, GPT использует эти вероятности для предсказания следующего наиболее вероятного слова или фразы.

3. Создание читаемого текста : Прогнозируемые слова и фразы преобразуются в связный текст.

4. Фильтрация контента : Полученный текст проверяется с использованием «защитных ограждений» для удаления потенциально оскорбительного содержания.

5. Повторение процесса : Шаги 2-4 повторяются до тех пор, пока ответ не будет завершен. Ответ считается завершенным, когда достигается максимальное количество токенов или выполняются заранее определенные критерии останова.

6. Доработка текста : Ответ редактируется для улучшения читаемости, включая форматирование, знаки препинания и другие улучшения, такие как использование фраз, характерных для человеческого общения, например, «Конечно», «Безусловно» или «Извините».

Хотя возможности автоматической генерации текста с помощью GPT и аналогичных технологий были доступны исследователям с 2018 года, запуск ChatGPT стал значимым событием из-за его простого и удобного интерфейса. Это позволило любому пользователю с доступом в интернет использовать этот инструмент. Появление ChatGPT вызвало широкий резонанс и побудило другие крупные технологические компании и стартапы начать разработку собственных аналогичных систем или новых инструментов на основе GPT.

### **Рекомендации по разработке и использованию ИИ:**

1. Этический дизайн и разработка: в процессе разработки ИИ необходимо учитывать этические принципы, включая потенциальные риски и последствия. Разработчики должны сотрудничать с этическими комитетами и специалистами для оценки влияния ИИ.

2. Обучение и осведомленность: важно обучать разработчиков, пользователей и общество в целом по вопросам этического использования ИИ. Это включает создание образовательных программ и информационных кампаний.

3. Регулирование и стандарты: необходимо разработать и внедрить международные стандарты и регуляции для обеспечения этического использования

ИИ. ЮНЕСКО рекомендует создание нормативной базы, поддерживающей этические принципы.

4. Мониторинг и оценка: Регулярный мониторинг и оценка использования ИИ-систем помогут выявлять и устранять нарушения этических принципов. Создание независимых органов для проверки соблюдения рекомендаций.

Рекомендации ЮНЕСКО по этическим аспектам использования ИИ направлены на создание безопасной, справедливой и инклюзивной среды для развития и внедрения искусственного интеллекта. Соблюдение этих принципов поможет обществу использовать потенциал ИИ на благо всех, минимизируя риски и защищая права человека.

Согласно Руководству по использованию генеративного искусственного интеллекта в образовании и научных исследованиях, разработанного ЮНЕСКО<sup>1</sup> выделяют следующие разногласия по поводу генеративного ИИ и их значение для образования:

#### *1. Усугубление цифровой бедности*

Цифровая бедность представляет собой недостаток доступа к цифровым технологиям, интернет-ресурсам и навыкам, необходимым для их эффективного использования. Это явление затрудняет участие в современном цифровом обществе и может иметь серьёзные экономические и социальные последствия. В последние годы усугубление цифровой бедности стало актуальной проблемой по мере того как цифровые технологии становятся всё более интегрированными в повседневную жизнь и экономическую деятельность.

Неравномерный доступ к интернету является одним из основных факторов усугубления цифровой бедности. В сельских и удалённых районах, особенно в развивающихся странах, доступ к высокоскоростному интернету остаётся ограниченным, что создаёт барьер для доступа к образовательным ресурсам, рабочим местам и другим онлайн-услугам. Кроме того, высокие затраты на интернет-подключение и оборудование могут стать преградой для низкодоходных домохозяйств, ограничивая их возможности для участия в цифровой экономике.

Отсутствие цифровых навыков также усугубляет цифровую бедность. Нехватка доступа к образовательным программам и курсам по цифровым навыкам может привести к тому, что люди не смогут эффективно использовать новые технологии и инструменты. Отсутствие поддержки и обучения в регионах с низким уровнем цифровизации затрудняет развитие необходимых навыков работы с современными технологиями.

Цифровое неравенство, вызванное разницей в доступе к современным устройствам и программному обеспечению между различными регионами и социальными группами, создаёт дополнительные барьеры для участия в цифровом обществе. Проблемы с инфраструктурой, такие как ограниченный доступ к электроснабжению и трудности в установке сетей, усугубляют цифровую бедность.

---

<sup>1</sup> ЮНЕСКО 2024/ Guidance for generative AI in education and research/ ISBN 978-92-3-400077-2 Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) «Данная работа не является официальной публикацией ЮНЕСКО и не должна рассматриваться как таковая»

Цифровизация общественных услуг также играет значительную роль в усугублении цифровой бедности. Внедрение цифровых технологий в государственные и частные услуги, такие как здравоохранение, образование и социальное обеспечение, делает их недоступными для людей, у которых нет доступа к современным технологиям. Все больше услуг требует наличия цифрового доступа, что исключает из их использования людей, испытывающих трудности в освоении технологий.

Экономическое неравенство также связано с цифровой бедностью. Рынок труда всё больше ориентирован на цифровые навыки, что увеличивает разрыв между теми, кто обладает такими навыками, и теми, кто не имеет доступа к обучению или технологиям. Без доступа к цифровым технологиям ограничены возможности для стартапов и малого бизнеса, что ведёт к экономическому неравенству между развитыми и развивающимися регионами.

Усиление цифрового разрыва между разными регионами и социальными группами может привести к более глубокому социальному и экономическому неравенству. Ограниченный доступ к цифровым технологиям и ресурсам может замедлить развитие инновационных решений и технологий в регионах, страдающих от цифровой бедности.

Решение проблемы цифровой бедности требует комплексного подхода и сотрудничества между государственными органами, частным сектором и общественными организациями. Улучшение доступа к интернету и цифровым технологиям в удалённых и недостаточно обслуживаемых районах, расширение программ обучения цифровым навыкам и поддержка инициатив по повышению цифровой грамотности являются важными шагами в преодолении цифровой бедности.

## *2. Опережение адаптации национального регулирования*

Опережение адаптации национального регулирования описывает ситуацию, когда законодательство и нормативные акты не успевают приспособиться к стремительному развитию новых технологий и инноваций. В случае генеративного искусственного интеллекта (ИИ) эта проблема становится особенно заметной, поскольку темпы технологического прогресса часто опережают способность государственных органов и регуляторов разрабатывать и внедрять соответствующие законы и правила.

Одной из ключевых причин этого явления является быстрый темп технологического развития. Технологии, такие как генеративный ИИ, развиваются с невероятной скоростью, внося кардинальные изменения в способы обработки информации, взаимодействия с пользователями и в вопросы этики. Процесс разработки и принятия законодательных актов обычно проходит медленно, что делает его неспособным оперативно реагировать на новые вызовы.

Сложность технологий также играет значительную роль. Генеративный ИИ и связанные с ним технологии обладают высокой сложностью, что требует глубоких знаний для их понимания и регулирования. Регуляторы могут сталкиваться с трудностями в оценке потенциального влияния новых технологий и

разработке адекватных нормативных актов. Недостаток квалифицированных кадров усложняет создание и внедрение эффективного законодательства. Для этого требуется наличие специалистов, обладающих глубокими знаниями как в области права, так и в области новых технологий, что часто отсутствует.

Кроме того, глобальные различия усложняют процесс создания единых норм и стандартов. Технологические компании действуют на международном уровне, и национальное регулирование может устареть к моменту его принятия. Это создает проблемы в обеспечении согласованности и эффективности правовых рамок.

Опережение адаптации приводит к правовой неопределенности, что затрудняет деятельность компаний и может создавать риски для пользователей. Отсутствие чётких и актуальных норм затрудняет гарантию безопасности и соблюдения прав. Также возникают этические и социальные риски, поскольку быстро развивающиеся технологии могут приводить к появлению новых вопросов, не охваченных существующим законодательством, таких как конфиденциальность данных или манипуляция общественным мнением.

Неравенство и дискриминация также могут усиливаться в условиях недостаточного регулирования, особенно если доступ к новым технологиям остаётся ограниченным для определённых групп населения или регионов.

Для решения проблемы опережения адаптации необходим комплексный подход. Это может включать разработку гибких и адаптивных регуляторных рамок, которые смогут быстро обновляться в ответ на изменения в технологии. Также важно развивать международное сотрудничество для создания глобальных стандартов и рекомендаций, а также увеличивать число специалистов в области технологий и права. Публичное обсуждение и вовлечение заинтересованных сторон, таких как технологические компании и граждане, помогут создать более сбалансированное и актуальное законодательство.

Таким образом, эффективное регулирование и управление новыми технологиями требует активного и скоординированного подхода, чтобы справиться с вызовами, возникающими в условиях опережения адаптации.

### *3. Использование контента без согласия владельцев данных*

Использование контента без согласия владельцев данных является значительной проблемой в современном цифровом пространстве, особенно в контексте генеративного искусственного интеллекта (ИИ). Этот вопрос охватывает правовые, этические и практические аспекты, связанные с тем, как информация, созданная другими, может быть использована без соответствующего разрешения.

#### **Правовые аспекты**

Одной из главных проблем является нарушение авторских прав. Контент, включая текст, изображения, звуки и код, часто защищён авторским правом. Использование таких материалов без разрешения их владельцев может привести к юридическим последствиям. Это касается не только прямого использования контента, но и его применения для обучения ИИ. В таких случаях необходимо учитывать права создателей и соблюдать законодательство.

Вторым важным аспектом является конфиденциальность данных. Законы, такие как Общий регламент по защите данных Европейского Союза (GDPR), защищают личную информацию пользователей. Использование данных, содержащих личные сведения, без согласия может нарушать эти законы, что ведёт к правовым рискам и потере доверия со стороны пользователей.

### **Этические аспекты**

Этика использования контента без разрешения связана с уважением прав создателей. Использование чужого контента без согласия нарушает права авторов на вознаграждение за их труд. Это может повлиять на мотивацию создателей и вызвать негативные последствия для их финансового положения.

Прозрачность в отношении источников данных и способов их использования также является ключевым этическим вопросом. Отсутствие ясности в этом отношении может подрвать доверие между разработчиками технологий и обществом, так как пользователи и владельцы контента могут не знать, как их данные используются и обрабатываются.

### **Практические вызовы**

Проблема использования контента без согласия усугубляется практическими сложностями. Генеративные модели ИИ обучаются на больших объемах данных, что затрудняет процесс отслеживания источников и получения разрешений. Это делает соблюдение авторских прав и требований конфиденциальности более сложным и трудоемким.

Кроме того, сложность в аудите и мониторинге использования контента затрудняет обеспечение соблюдения прав владельцев и стандартов конфиденциальности. Разработчикам ИИ необходимо учитывать эти факторы и находить способы их решения.

## *4. Особенности «необъяснимых» моделей в процессе генерации результатов*

Искусственные нейронные сети (ИНС) давно признаны «черными ящиками», поскольку их внутренняя работа остаётся недоступной для проверки. Это означает, что ИНС не обладают прозрачностью или объяснимостью, и невозможно точно установить, как были получены их результаты.

Хотя общий подход и используемые алгоритмы могут быть описаны, конкретные модели и их параметры, включая веса, не поддаются проверке. Например, в модели GPT-4, которая содержит миллиарды параметров и весов, изученные шаблоны, на основе которых генерируются результаты, являются частью этих параметров. Поскольку параметры и веса моделей остаются непрозрачными, сложно предоставить точное объяснение, как именно был сгенерирован тот или иной результат.

По мере усложнения генеративного ИИ проблема непрозрачности становится всё более актуальной. Сложность моделей может приводить к неожиданным или нежелательным результатам. Кроме того, модели могут передавать и усиливать

предвзятости, присутствующие в обучающих данных, что затрудняет их обнаружение и исправление из-за непрозрачности самих моделей. Эта непрозрачность также является одной из основных причин проблем с доверием к генеративному ИИ. Пользователи, не понимающие, как модель пришла к определённому результату, менее склонны принимать и использовать её выводы.

### *5. Искусственный интеллект и загрязнение контента в сети*

Искусственный интеллект (ИИ) оказывает значительное влияние на создание и распространение контента в интернете, что приводит к проблемам загрязнения информации. Этот процесс включает в себя ситуацию, когда ИИ генерирует материалы, содержащие ошибки, предвзятости или недостоверную информацию, которые затем распространяются по сети и оказывают влияние на общественное мнение и информационное пространство.

Основная проблема заключается в том, что ИИ-системы, такие как генеративные модели, создают текст, изображения и другие виды контента на основе обучающих данных, собранных из интернета. Если эти данные содержат неточную или предвзятую информацию, результаты работы ИИ могут также быть искажёнными. Кроме того, сгенерированный ИИ контент быстро распространяется через социальные сети и новостные платформы, что усугубляет распространение ошибок и предвзятостей.

Загрязнение контента связано с рядом проблем. Во-первых, ошибки и предвзятости, присутствующие в ИИ-генерированном контенте, могут негативно сказаться на его точности и достоверности. Это особенно важно, когда ИИ используется для создания образовательных материалов или новостей. Во-вторых, ИИ может быть использован для генерации фальшивых новостей и манипулятивного контента, что вводит пользователей в заблуждение и подрывает доверие к информации.

Для борьбы с загрязнением контента необходимо предпринять несколько мер. Во-первых, разработчики ИИ работают над улучшением алгоритмов для повышения качества и достоверности генерируемого контента, внедряя более строгие механизмы проверки и фильтрации. Во-вторых, необходимо разработать и внедрить стандарты и правила для использования ИИ в создании контента, что поможет снизить уровень загрязнения. Это может включать требования к прозрачности, проверке фактов и защите от злоупотреблений. Наконец, повышение осведомлённости пользователей о возможных рисках и методах проверки достоверности информации поможет им лучше ориентироваться в информационном пространстве.

Таким образом, загрязнение контента, вызванное использованием ИИ, представляет собой серьёзную проблему, требующую комплексного подхода к её решению. Это включает улучшение технологий, внедрение эффективного регулирования и повышение образования пользователей для обеспечения качества и достоверности информации в интернете.

### *6. Недостаточное понимание реального мира*

Одной из главных проблем генеративного искусственного интеллекта (ИИ) является его недостаточное понимание реального мира. В отличие от человеческого интеллекта, который формируется на основе личного опыта и взаимодействия с окружающей средой, модели генеративного ИИ не обладают истинным пониманием действительности. Эти модели, такие как GPT, обучаются на огромных объемах текстов, собранных из интернета, но они не имеют опыта взаимодействия с реальным миром. Их знания ограничены теми шаблонами и паттернами, которые они извлекают из данных, и они не могут осознавать или интерпретировать контекст так, как это делает человек.

Отсутствие контекста и эмпатии также является значительной проблемой. ИИ не способен чувствовать эмпатию и не понимает социальных и культурных нюансов, что может привести к созданию неуместного или даже оскорбительного контента. Кроме того, генеративные модели ограничены в способности к абстрактному мышлению и рассуждениям, так как они работают на основе статистических закономерностей, а не на основе глубокого понимания концепций и принципов.

Эти ограничения приводят к ряду последствий. Во-первых, ИИ может создавать текст, который кажется правдоподобным, но на самом деле содержит ошибки или недостоверную информацию. Это особенно опасно в таких областях, как медицинские советы, образовательные материалы и новости. Во-вторых, отсутствие глубокого понимания мира ограничивает способность ИИ создавать действительно оригинальный контент, поскольку модели просто воспроизводят и комбинируют существующие шаблоны и идеи. В-третьих, недостаточное понимание может вызвать этические проблемы, например, создание контента, который может восприниматься как дискриминационный или оскорбительный, что усиливает существующие социальные предвзятости и несправедливости.

Для решения этих проблем можно предпринять несколько шагов. Во-первых, улучшение данных для обучения может помочь моделям создавать более точный и контекстуально релевантный контент. Во-вторых, интеграция дополнительных источников знаний, таких как базы данных фактов, может повысить точность информации, генерируемой ИИ. В-третьих, разработка механизмов проверки и фильтрации контента поможет предотвратить распространение недостоверной или неуместной информации.

Таким образом, недостаточное понимание реального мира является серьезной проблемой для генеративного ИИ, и ее решение требует комплексного подхода, включающего улучшение качества данных, расширение источников знаний и создание эффективных механизмов контроля.

## *7. Ограничение разнообразия мнений и дальнейшая маргинализация голосов*

Инструменты генеративного искусственного интеллекта, такие как ChatGPT, могут способствовать ограничению разнообразия мнений и дальнейшей маргинализации голосов. Эти модели обучаются на обширных наборах данных,

собранных из интернета, которые включают в себя широко распространенные и часто повторяющиеся языковые шаблоны. Это приводит к тому, что общепринятые и непротиворечивые темы или убеждения чаще воспроизводятся в выходных данных.

Такая предвзятость в данных может создать угрозу для развития плюрализма мнений, так как менее представленные или маргинализированные точки зрения могут быть недостаточно отражены в обучающих данных. Группы населения с ограниченным доступом к данным, включая маргинализированные сообщества, часто имеют минимальное цифровое присутствие в сети. Вследствие этого их голоса и мнения редко учитываются в данных, на которых обучаются модели генеративного ИИ.

Эти ограничения приводят к тому, что модели, такие как GPT, могут непреднамеренно углублять маргинализацию уже уязвимых групп населения. Их позиции и мнения остаются слабо представленными или вовсе не представленными в генерируемых результатах. Методология предварительного обучения, основанная на данных с веб-страниц и социальных сетей, усиливает этот эффект, поскольку она основывается на уже существующих дисбалансах и предвзятостях в доступной информации.

Таким образом, использование генеративного ИИ без учета этих факторов может привести к ограничению разнообразия мнений и дальнейшей маргинализации голосов, что подчеркивает необходимость разработки более инклюзивных и сбалансированных подходов к обучению таких моделей.

#### *8. Создание более реалистичных дипфейков*

Технология генеративных искусственных нейронных сетей (GAN) делает возможным создание более реалистичных дипфейков — поддельных изображений и видео, которые практически неотличимы от настоящих. GAN использует два нейронных сетевых компонента: генератор и дискриминатор. Генератор создает поддельные изображения, а дискриминатор оценивает их, отличая фальшивые изображения от реальных. Этот процесс повторяется до тех пор, пока генератор не научится создавать настолько правдоподобные изображения, что дискриминатор не сможет их отличить от настоящих.

Такие технологии позволяют злоумышленникам создавать дипфейки, которые могут использоваться для манипуляции общественным мнением, распространения ложной информации, дискредитации людей и даже шантажа. Реалистичность этих поддельных материалов усложняет задачу их выявления и уменьшает доверие к подлинности аудио- и визуального контента в интернете.

Распространение дипфейков может иметь серьезные последствия для личной и общественной безопасности, создавая риски для политики, бизнеса и личной жизни людей. В связи с этим возрастают требования к разработке и внедрению технологий и методов для обнаружения и противодействия дипфейкам, а также необходимость создания правовых и этических норм для регулирования использования таких технологий.

Чтобы разрешить противоречия вокруг генеративного ИИ и использовать потенциальные преимущества генеративного ИИ в образовании ЮНЕСКО выделяет ряд шагов и политических мер, основанных на человеко-ориентированном подходе, для обеспечения его этического, безопасного, справедливого и значимого использования<sup>2</sup>.

Ориентированный на человека подход к искусственному интеллекту

«Рекомендация ЮНЕСКО об этических аспектах искусственного интеллекта» (2021 год) предоставляет необходимую нормативную основу для решения различных противоречий, связанных с генеративным ИИ, включая те, которые затрагивают образование и исследования. Этот документ основывается на гуманоцентрическом подходе, который ставит во главу угла развитие человеческого потенциала для достижения инклюзивного, справедливого и устойчивого будущего. Подход опирается на принципы прав человека и необходимость защиты человеческого достоинства и культурного разнообразия, определяющих общественные ценности. С управленческой точки зрения, человеко-ориентированный подход требует соответствующего регулирования, которое способствует человеческой активности, прозрачности и отчетности перед обществом.

«Пекинский Консенсус по искусственному интеллекту (ИИ) и образованию» (2019 год) уточняет, что подразумевается под человеко-ориентированным подходом к использованию ИИ в образовательном контексте. Консенсус утверждает, что использование ИИ в образовании должно способствовать развитию человеческого потенциала для устойчивого развития и эффективного сотрудничества человека и машины в жизни, обучении и работе. Он также призывает к обеспечению равного доступа к ИИ для поддержки маргинализированных групп населения и устранения неравенства, одновременно содействуя языковому и культурному разнообразию. Консенсус предлагает использовать межправительственные, межсекторальные и многосторонние подходы к планированию политики использования ИИ в образовании.

Документ «Технологии искусственного интеллекта в образовании: перспективы и последствия: Руководство для лиц, ответственных за формирование политики» (ЮНЕСКО, 2022б) детализирует, что значит человеко-ориентированный подход при изучении преимуществ и рисков ИИ в образовании, а также роли образования в развитии компетенций ИИ. В документе содержатся конкретные рекомендации по формулированию политики использования ИИ, направленные на:

- обеспечение инклюзивного доступа к образовательным программам, особенно для уязвимых групп, таких как учащиеся с ограниченными возможностями;
- поддержку персонализированных и открытых форм обучения;

---

<sup>2</sup> ЮНЕСКО 2024/ Guidance for generative AI in education and research/ ISBN 978-92-3-400077-2 Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) «Данная работа не является официальной публикацией ЮНЕСКО и не должна рассматриваться как таковая»

- улучшение управления на основе данных для расширения доступа и повышения качества обучения;
- контроль образовательных процессов и предупреждение учителей о рисках неудач;
- развитие понимания и навыков этичного и целенаправленного использования искусственного интеллекта.

### 3.2.4 Шаги по регулированию генеративного ИИ в образовании

До выпуска ChatGPT правительства разрабатывали или адаптировали основы регулирования сбора и использования данных, а также внедрения систем ИИ в различных секторах, включая образование. Это обеспечивало законодательный и политический контекст для регулирования новых приложений ИИ. С ноября 2022 года, после появления нескольких конкурирующих моделей генеративного ИИ, правительства начали принимать различные политические меры – от запрета генеративного ИИ до оценки необходимости адаптации существующих рамок и срочной разработки новых правил.

Государственные стратегии регулирования и содействия творческому использованию генеративного ИИ были рассмотрены в апреле 2023 года (ЮНЕСКО, 2023б). В обзоре предлагается серия из семи шагов, которые правительственные учреждения могут предпринять для регулирования генеративного ИИ и восстановления общественного контроля, чтобы использовать его потенциал в различных секторах, в том числе в образовании (Таблица 11)

**Таблица 11. Шаги по регулированию генеративного ИИ в образовании**

	<b>Шаг</b>	<b>Описание</b>
1	Утвердить международные или региональные общие правила защиты данных или разработать национальные правила	Обучение моделей генеративного ИИ включает сбор и обработку онлайн-данных от граждан многих стран. Использование данных и контента без согласия усложняет вопрос защиты личных данных. Например, Общий регламент по защите данных Европейского Союза (GDPR) обеспечивает правовую основу для регулирования сбора и обработки персональных данных поставщиками генеративного ИИ. По данным ЮНКТАД, из 194 стран 137 внедрили законодательные меры, направленные на обеспечение защиты данных и конфиденциальности. Однако степень реализации этих рамок

		<p>остаётся неясной, поэтому важно обеспечить их правильное применение, включая регулярный мониторинг работы систем генеративного ИИ. Странам, в которых ещё нет общих законов о защите данных, необходимо срочно их разработать.</p>
2	<p>Принять/пересмотреть финансирование общегосударственных стратегий в области ИИ</p>	<p>Регулирование генеративного ИИ должно быть неотъемлемой частью более широких национальных стратегий ИИ, обеспечивающих безопасное и справедливое использование ИИ во всех секторах, включая образование. К началу 2023 года около 67 стран разработали или запланировали национальные стратегии по ИИ. Важно, чтобы страны пересмотрели существующие национальные стратегии или разработали новые, включив положения, регулирующие этическое использование ИИ.</p>
3	<p>Утвердить и внедрить конкретные правила этики ИИ</p>	<p>Для решения этических вопросов, связанных с использованием ИИ, необходимы специальные правила. Обзор существующих национальных стратегий ИИ, проведенный ЮНЕСКО в 2023 году, показывает, что выявление таких этических проблем и формулирование руководящих принципов является общим только для примерно 40 национальных стратегий ИИ. Требуется внедрить этические принципы в действующие законы или правила, и это происходит редко. Страны, в которых ещё нет правил этики ИИ, должны сформулировать и внедрить их как можно скорее.</p>
4	<p>Скорректировать или закрепить существующие законы об</p>	<p>Все более широкое использование генеративного ИИ создало новые</p>

	<p>авторском праве, чтобы регулировать контент, созданный искусственным интеллектом</p>	<p>проблемы для авторского права, касающиеся как защищенного авторским правом контента или работы, на которых обучаются модели, так и статуса «нечеловеческих» результатов знаний, которые они производят. В настоящее время только Китай, страны ЕС и США скорректировали законы об авторском праве с учетом последствий генеративного ИИ. Бюро авторских прав США постановило, что результаты систем генеративного ИИ не подлежат защите в соответствии с законодательством США об авторском праве. В ЕС предлагаемый Закон ЕС об искусственном интеллекте требует от разработчиков инструментов ИИ раскрывать защищенные авторским правом материалы, которые они использовали при создании своих систем. Китай требует маркировки результатов контента, созданного генеративным ИИ. Необходимо внести коррективы в существующую нормативную базу.</p>
5	<p>Разработать нормативно-правовую базу для генеративного ИИ</p>	<p>С развитием технологий ИИ современные национальные и местные органы власти вынуждены ускорить процесс обновления своих правил. По состоянию на июль 2023 года только Китай опубликовал конкретные официальные предписания относительно использования генеративного ИИ. Необходимо разработать больше подобных национальных рамок, ориентированных на генеративный ИИ, основываясь на выявленных</p>

		пробелах в оценке существующих местных правил и законов.
6	Наращивать потенциал для правильного использования генеративного ИИ в образовании и исследованиях	Школы и другие образовательные учреждения должны развивать потенциал, чтобы понимать потенциальные преимущества и риски ИИ, включая генеративный ИИ, для образования. Учителям и исследователям необходимо оказывать поддержку в укреплении их потенциала по правильному использованию генеративного ИИ, в том числе посредством обучения и непрерывного обучения. Ряд стран запустили такие программы по наращиванию потенциала, включая Сингапур, который предлагает специальную платформу для развития потенциала ИИ в образовательных учреждениях.
7	Предусмотреть долгосрочные последствия генеративного ИИ для образования и исследований	Влияние существующих версий генеративного ИИ только начинает проявляться, требуя более глубокого исследования и осмысления их воздействия на образовательные процессы. Продолжают разрабатываться и внедряться более мощные версии генеративного ИИ и других методов искусственного интеллекта. Большинство стран только начинают внедрять генеративный ИИ в образование, и долгосрочные последствия этого процесса еще предстоит осознать. Для обеспечения человеко-ориентированного использования ИИ необходимо срочно провести открытые общественные дебаты и политический диалог о долгосрочных последствиях. Инклюзивные обсуждения должны послужить основой для

	углубленного понимания и внесения вклада в итеративное обновление правил и политики.
--	--

### 3.2.5 Безопасность и этика в цифровой среде

ЮНЕСКО разработала рекомендации по этическому использованию искусственного интеллекта (ИИ) с целью обеспечения его справедливого и безопасного внедрения. Эти рекомендации охватывают ключевые аспекты, связанные с правами человека, инклюзивностью, прозрачностью и ответственностью.

#### Принципы

1. Прозрачность и объяснимость: ИИ-системы должны быть разработаны так, чтобы их действия и решения были понятны и могли быть объяснены пользователям. Это включает в себя доступ к информации о функционировании ИИ и его принятии решений.

2. Ответственность: Разработчики и пользователи ИИ должны нести ответственность за последствия использования ИИ-систем. Это подразумевает наличие механизмов для отслеживания и анализа воздействия ИИ на общество.

3. Приватность и защита данных: ИИ должен гарантировать защиту персональных данных и соблюдать законы о конфиденциальности. Необходимо внедрять меры для предотвращения несанкционированного доступа и использования данных.

4. Недискриминация и инклюзивность: ИИ-системы должны быть разработаны и использованы так, чтобы избегать дискриминации и обеспечивать равные возможности для всех, вне зависимости от их социального или экономического статуса.

5. Человеческое достоинство и автономия: ИИ должен уважать и защищать человеческое достоинство и автономию, не подрывая возможности человека принимать самостоятельные решения.

Для координации разработки, согласования и внедрения положений о генеративном ИИ требуется комплексный подход. Рекомендуется включить следующие семь ключевых элементов и действий (Таблица 12):

**Таблица 12. Ключевые элементы и действия положений генеративного ИИ**

	<b>Категория</b>	<b>Описание</b>
1.	Институциональный аудит алгоритмов, данных и результатов генеративного ИИ	Внедрить механизмы для максимально эффективного мониторинга алгоритмов и данных, используемых инструментами генеративного ИИ, и результатов, которые они генерируют. Это должно включать регулярные проверки и оценки, защиту пользовательских данных и автоматическую фильтрацию нежелательного контента.
2.	Проверка пропорциональности и защита благополучия пользователей	Внедрить национальные механизмы классификации или создать институциональную политику для категоризации и проверки систем и приложений генеративного ИИ. Обеспечить, чтобы системы генеративного ИИ, принятые учреждением, соответствовали утвержденным на местном уровне этическим нормам и не наносили предсказуемого вреда целевым пользователям учреждения, особенно детям и уязвимым группам.

3.	Рассмотрение и устранение долгосрочных последствий	Со временем использование инструментов или контента генеративного ИИ в образовании может оказать глубокое влияние на развитие человеческих способностей, таких как навыки критического мышления и творческие способности. Эти потенциальные последствия следует оценить и устранить.
4.	Соответствие возрасту	Рассмотреть возможность введения минимальных возрастных ограничений для самостоятельного использования генеративного ИИ в учреждении.

*Источник: ЮНЕСКО 2024/ Guidance for generative AI in education and research/ ISBN 978-92-3-400077-2 Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO)*

Выше были описаны общие нормы использования генеративного ИИ, далее рассмотрим данную тему в контексте его **применения в образовании и исследованиях.**

#### **Содействие инклюзивности, равенству, языковому и культурному разнообразию**

Необходимо признать, что инклюзивность является критически важным аспектом на всех этапах разработки и использования генеративного искусственного интеллекта. Особенно важно, чтобы инструменты генеративного ИИ решали ключевые проблемы в сфере образования и соответствовали Целям устойчивого развития в области образования, а не создавали дополнительные барьеры или неравенства (например, на основе пола, этнической принадлежности, особенностей обучения, социально-экономического статуса, географического расположения, статуса мобильности и т.д.). Если эти инструменты не учитывают разнообразие и индивидуальные особенности, то они могут нанести вред равноправию, языковому разнообразию и культурному плюрализму.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Развитие профессионального мастерства педагогов в системе непрерывного образования является одной из важнейших задач современного образовательного процесса. Профессиональный рост педагогов не только способствует их личностному и карьерному развитию, но и оказывает прямое влияние на качество обучения учеников. В условиях быстро меняющихся технологий и новых образовательных стандартов педагоги должны постоянно совершенствовать свои знания и навыки, чтобы соответствовать требованиям времени и эффективно выполнять свою работу. Пути развития профессионального мастерства педагогов включают несколько ключевых аспектов, которые направлены на создание условий для постоянного совершенствования педагогической деятельности.

Первым и основным механизмом профессионального роста является **повышение квалификации и переподготовка**. Педагогическое образование не заканчивается получением диплома; напротив, это лишь первый шаг на пути к постоянному профессиональному совершенствованию. Курсы повышения квалификации позволяют учителям обновлять свои знания, изучать новые методики и подходы к преподаванию. Например, современные курсы часто включают темы, связанные с использованием цифровых технологий в учебном процессе, что особенно актуально в условиях массового перехода на дистанционное обучение. Программы переподготовки, в свою очередь, дают возможность педагогам освоить новые специальности или углубить знания в своей области, что помогает более гибко реагировать на потребности системы образования.

Следующим важным компонентом является **самообразование и саморазвитие**. В современных условиях, когда доступ к информации значительно упростился, педагоги могут самостоятельно заниматься профессиональным ростом, изучая специализированную литературу, научные исследования, посещая вебинары, семинары и конференции. Самообразование позволяет учителям постоянно быть в курсе новых тенденций в педагогике, внедрять передовые методы работы с учениками и обновлять собственный образовательный арсенал. При этом саморазвитие также включает участие в профессиональных сообществах, где педагоги могут обмениваться опытом, получать советы от коллег и находить решения для текущих проблем. Таким образом, процесс самообразования становится непрерывным и естественным элементом профессиональной жизни педагога.

Одним из ключевых аспектов, без которого невозможно успешное развитие профессионального мастерства, является **педагогическая рефлексия**. Это процесс осмысления собственного опыта, анализа результатов своей работы и поиска путей для дальнейшего улучшения. Рефлексия помогает педагогам более глубоко понять, какие методы и подходы работают лучше всего, а какие требуют доработки. Она позволяет выявлять проблемы, с которыми учитель сталкивается в процессе обучения, и находить способы их решения. Рефлексия может осуществляться как индивидуально, так и коллективно, например, в ходе педагогических советов или

методических объединений, где педагоги могут делиться своим опытом и учиться у коллег. Через регулярный анализ своей работы учитель становится более осознанным в своей профессиональной деятельности, что способствует улучшению качества обучения.

Еще одним важным механизмом является **менторство и наставничество**. В этой системе опытные педагоги помогают молодым специалистам адаптироваться в профессии, делятся с ними своими знаниями и наработками, поддерживают их в профессиональном развитии. Это особенно важно для начинающих учителей, которые только вступают на путь педагогической деятельности. Менторство способствует более быстрому и успешному освоению профессии, позволяет молодым педагогам избежать многих ошибок и быстрее достичь высокого уровня профессионализма.

Не стоит забывать и о значении **инновационных технологий** в развитии педагогов. Внедрение цифровых платформ, онлайн-курсов и электронных библиотек позволяет учителям постоянно учиться и осваивать новые методики. В условиях цифровизации образовательного процесса умение пользоваться современными инструментами становится необходимым условием для успешной педагогической деятельности. Более того, инновационные технологии открывают перед педагогами возможности для профессионального взаимодействия и обмена опытом с коллегами не только внутри своей школы или региона, но и на международном уровне.

Кроме того, важным компонентом развития профессионального мастерства является **участие педагогов в научной и исследовательской деятельности**. Это позволяет учителям не только углублять свои знания в области педагогики, но и вносить свой вклад в развитие науки. Педагоги, занимающиеся исследовательской деятельностью, получают возможность осмыслить свой опыт с научной точки зрения, что помогает им лучше понимать образовательные процессы и совершенствовать свои методики преподавания. Научная работа позволяет педагогам анализировать результаты своей работы более глубоко и системно, что в конечном итоге улучшает их профессиональные компетенции.

В заключение, пути развития профессионального мастерства педагогов в системе непрерывного образования многогранны и включают в себя различные аспекты, направленные на постоянное совершенствование навыков и знаний. Через повышение квалификации, самообразование, рефлекссию, участие в научных исследованиях и внедрение инноваций педагоги могут поддерживать высокий уровень своей профессиональной компетентности и эффективно реагировать на изменения в системе образования. Этот процесс способствует не только личному росту учителя, но и повышению качества образовательного процесса в целом, что в конечном итоге приводит к улучшению образовательных результатов учеников.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Данилова А. С. Основы профессиональной компетенции [Электронный ресурс]: учебное пособие / Данилова А. С., ЗдрестоваЗахаренкова С. В., Фёдорова О. М. - Краснояр.: СФУ, 2016. - 136 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/967636>
2. Глузман Н. А. Профессионализм педагога: успешность и карьера [Электронный ресурс] : монография / Н. А. Глузман, Н. В. Горбунова. — М. : ИНФРА-М, 2019. - 314 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/977688>
3. Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников [Электронный ресурс]: монография / [А. В. Карпов и др.]; под науч. ред. В. Д. Шадрикова. – М. : Логос, 2011. – 168 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/469363> 3. Инновационные модели профессиональной деятельности педагогов в образовательных организациях в целях социализации детей и молодежи [Электронный ресурс]: монография / [Подымова Л. С. и др.]; под науч. ред. В.П. Сергеевой. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 165 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/966480>
4. Чуланова О. Л. Управление компетенциями персонала [Электронный ресурс]: учебник / О. Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, 2019. - 232 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/858479>
5. Нижегородцев Р. М. Управление компетенциями: структура, институты, механизмы [Электронный ресурс]: монография / Нижегородцев Р. М., Резник С. Д. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 208 с.- Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/528958>
6. Чуланова О. Л. Управление персоналом на основе компетенций [Электронный ресурс]: монография / О. Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, 2018. – 122 с. - Режим доступа: <http://www.znanium.com> Интернет-ресурсы: Федеральные государственные образовательные стандарты <https://fgos.ru/> ; Официальное издание «Вестник образования» <http://vestnik.apkpro.ru/>;
7. Жуков Г. Н. Общая и профессиональная педагогика [Электронный ресурс]: учебник / Г. Н. Жуков, П. Г. Матросов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2019. – 425 с. - Режим доступа <http://www.znanium.com>
8. Педагогика [Электронный ресурс]: учебник / В. Г. Рындак, А. М. Аллагулов, Т. В. Челпаченко [и др.] ; под общ. ред. В. Г. Рындак. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 427 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/958352>
9. Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников [Электронный ресурс]: монография / [А. В. Карпов и др.]; под науч. ред. В. Д. Шадрикова. – М. : Логос, 2011. – 168 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/469363>
10. Методология педагогики [Электронный ресурс]: монография / Е. А. Александрова, Р. М. Асадуллин, Е. В. Бережнова [и др.] ; под общ. ред. В. Г.

Рындак. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 296 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1016443>

11. Соколов Е. А. Проблемно-модульное обучение [Электронный ресурс]: учебное пособие / Соколов Е. А. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019. - 392 с. - Режим доступа:

<http://znanium.com/catalog/product/982548> Интернет-ресурсы: Федеральные государственные образовательные стандарты <https://fgos.ru/> ; Официальное издание «Вестник образования» <http://vestnik.apkpro.ru/>;

12. Адольф, В. А. Профессиональная компетентность современного учителя: Монография. Красноярск: Краснояр. гос. ун-т, 1998. с. 118.

13. Акимова, А. П. О характере профессиональных умений в деятельности педагогов-мастеров. В кн.: Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы. Вып. 1. — Ленинград, 1973.

14. Аграновская, И. Подготовка специалиста как социокультурная проблема // Высшее образование в России. 2002. № 4. с. 118.

15. Баграмова, Н. В.. Компетентностный подход в образовании с проекцией на обучение иностранному языку// Синтез традиций и новаторства в методике изучения иностранных языков: материалы межвузовской научной конференции. — Владимир: Изд-во ВГПУ, 2004, с.14–19.

16. Введенский, В. Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога // Педагогика. 2003. № 10. с. 51–55.

17. Веснин, В. В. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе, М., Юрист, 1998. с.59.

18. Кузьмина, Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М.: Высш. шк., 1990. с. 89–90.

19. Моделирование профессиональной компетентности педагога // Педагогика. 2003. № 10. с. 51–55.

20. Кричевский, В. Ю. Профессиограмма директора школы — Проблемы повышения квалификации руководителей школ. М. Педагогика, 1987.

21. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация, М.: Когито — Центр, 2002. — 400 с.

22. Педагогика, учебник, Слостенин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н..2002.

23. Савельев, Д. С. Материалы с семинарских занятий заместителя директора школы. Ульяновск, ИПК ПРО, 1996.

24. Фишман, Л. И. Обратные связи в управлении педагогическими системами: опыт классификации и конструирования [Текст]: монография / Л. И. Фишман. — СПб.: ИОВ РАО, Самара: СамГПИ, 1993. — 394 с — 24,6 печ. л.

25. Т. В. Фиалкина Методическое сопровождение профессионализации педагога на основе индивидуального образовательного маршрута. Пермский педагогический журнал (№ 5 / 2014 с. 36);

26. Сагинов К.М., Ермагамбетова Г.Н., Атейбек С.Т. Исследование учителем собственной практики. – Астана: Центр педагогического мастерства АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», 2015 (с.11);

27. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог»  
<https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200031149>

28. <https://xn--90a0aaacu.xn-plai/2015/03/28/%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0-%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8-%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8-%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%BE%D1%82/> ;

29. Национальная академия образования имени И. Алтынсарина  
Методические рекомендации по краткосрочному планированию уроков в организациях среднего образования, Астана, 2023;

30. Национальная академия образования имени И. Алтынсарина  
Методические рекомендации по совершенствованию наставничества в организациях среднего образования, Астана, 2023, НАО <https://uba.edu.kz/ru>

31. СМК <https://smk.edu.kz/Course/16> ;

32. Орлеу <https://orleu-edu.kz/> ;

33. Серебренникова М.К., Клейман И.С., Чистякова Н.Д., Коновалова О.В., Беляевских В.С. «ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МАРШРУТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ»  
Метод. рекомендации, ГАУДПО «Институт развития образования Пермского края» Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, Пермь 2023;

## Check list №1

### Рефлексивная самодиагностика профессионального уровня педагога (составлена на основе критериев компетентности профессионального стандарта «Педагог»)

Знание и использование в преподавании, обучении и воспитании индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников	Критерии компетентности				
	Результаты диагностики (вариант ответа «v»)				
	Знаю современные подходы педагогик и психологии для индивидуального развития обучающихся/воспитанников	Знанию стратегии отслеживания индивидуального прогресса обучающихся/воспитанников	Выбираю индивидуальный образовательный маршрут обучающихся/воспитанников на основе диагностики	Проектирую индивидуальную траекторию развития обучающихся/воспитанников	Разрабатываю программы и методику обучения и воспитания на основе индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников
Педагог-стажер/ педагог					
Педагог-модератор					
Педагог-эксперт					
Педагог-исследователь					
Педагог-мастер					

Знание предмета, методики преподавания и инструментов оценивания	Критерии компетентности				
	Результаты диагностики (вариант ответа «v»)				

	ставлю образовательные задачи, осуществляю поурочное планирование, владею различными методами, стратегиями преподавания и инструментами оценивания	планирую учебные занятия, выбираю методы с учетом индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников	Выбираю подходящие технологии и стратегии преподавания/организации деятельности, оцениваю с учетом трудностей усвоения	Проектирую процесс обучения/воспитания на основе индивидуальных особенностей обучающихся/воспитанников	Разрабатываю методику преподавания предмета/дисциплины/деятельности для успешного усвоения обучающимся/воспитанниками
Педагог-стажер/ педагог					
Педагог-модератор					
Педагог-эксперт					
Педагог-исследователь					
Педагог-мастер					

Планирование процесса преподавания/обучения и воспитания	Критерии компетентности				
	Результаты диагностики (вариант ответа «v»)				
	Планирую под руководством наставника урок/занятие/деятельность на основе целей обучения	Планирую урок/занятие/деятельность с учетом индивидуальных особенностей и потребностей обучающихся/воспитанников и определяю необходимые методики и	Планирую процесс преподавания/обучения с учетом индивидуальных способностей на основе межпредметного/междисциплинарного подхода, анализа технологических и стратегий	Планирую содержание процесса преподавания/обучения с использованием результатов исследования практики	Планирую содержание процесса преподавания/обучения и воспитания на основе авторской программы

		инструменты оценивания	оценивания		
Педагог-стажер/ педагог					
Педагог-модератор					
Педагог-эксперт					
Педагог-исследователь					
Педагог-мастер					

Создание безопасной и благоприятной образовательной развивающей среды	Критерии компетентности				
	Результаты диагностики (вариант ответа «v»)				
	Соблюдаю нормы безопасной и благоприятной образовательной / развивающей среды, этические нормы в своей работе	Поддерживаю безопасную и благоприятную образовательную/развивающую среду, применяю этические нормы в своей работе	Обеспечиваю безопасную и благоприятную образовательную/развивающую среду, руководствуюсь высокими этическими нормами в своей работе	Управляю безопасной и благоприятной образовательной/развивающей средой, поддерживаю коллег в понимании этических норм	Транслирую эффективный опыт по созданию безопасной и благоприятной образовательной/развивающей среды, являюсь примером соблюдения этических норм
Педагог-стажер/ педагог					
Педагог-модератор					
Педагог-эксперт					
Педагог-исследователь					
Педагог-мастер					

Реализация процесса обучения и воспитания	Критерии компетентности				
	Результаты диагностики (вариант ответа «v»)				
	Провожу урок/занятие/деятельность с учетом принципов познават	Провожу урок/занятие/деятельность с учетом индивидуальных способностей и потребнос	Применяю межпредметные/междисциплинарные связи, технологии и стратегии	Реализую интегрированный процесс преподавания/обучения/воспитания на основе	Реализую интегрированный процесс преподавания/обучения/воспитания с учетом результатов

	ельного/ образова тельного процесс а и достига ю ожидаем ых результ атов	тей обучающ ихся/восп итаннико в на основе подходящ их методик и инструме нтов оцениван ия для достижен ия ожидаем ых результат ов	оцениван ия и учитываю индивиду альные способнос ти и потребнос ти	авторских технологи й и стратегий оцениван ия	исследовани й практики
Педагог-стажер/ педагог					
Педагог-модератор					
Педагог-эксперт					
Педагог-исследователь					
Педагог-мастер					

Оценивание образовательных достижений обучающихся/воспитанник ов	Критерии компетентности				
	Результаты диагностики (вариант ответа «v»)				
	Информ ирую родител ей/ законны х представ ителей о результ атах препода вания/ обучени я/ воспита ния, обсужда ю с коллега ми успевае	Обсужда ю с обучающ имися/вос питанник ами и родителя ми/ законным и представи телями результат ы преподава ния/ обучения/ воспитан ия и пути улучшени я	Оценива ю и отслежив аю прогресс и развитие способнос тей, обучающ ихся/восп итаннико в	Разрабаты ваю для педагогич еского сообщест ва рекоменд ации по использов анию результат ов монитори нга развития обучающ ихся/восп итаннико в	Транслирую опыт эффективно о сотрудничес тва по развитию обучающихс я/воспитанн иков в педагогичес ком сообществе

	мость/ развитие обучаю щихся/в оспитан ников				
Педагог-стажер/ педагог					
Педагог-модератор					
Педагог-эксперт					
Педагог-исследователь					
Педагог-мастер					

Сотрудничество в процессе преподавания/обучения и воспитания	Критерии компетентности				
	Результаты диагностики (вариант ответа «v»)				
	Взаимодействую с наставником и коллегами с целью повышения своего профессионального уровня	Активно взаимодействую с коллегами и в вопросах планирования преподавания/обучения/воспитания, устанавливаю доверительные отношения с родителями/законными представителями	Иницирую профессиональное общение с коллегами в вопросах планирования преподавания/обучения/воспитания, выстраиваю доверительные отношения с родителями/законными представителями	Иницирую профессиональные дискуссии с коллегами и поддерживаю доверительные отношения с родителями/законными представителями	Создаю сетевые профессиональные сообщества и вовлекаю в них родителей/законных представителей, экспертов и другие заинтересованные лица
Педагог-стажер/ педагог					
Педагог-модератор					
Педагог-эксперт					
Педагог-исследователь					
Педагог-мастер					

### «Якоря карьеры»

#### «Якоря карьеры» методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова)

«Якоря карьеры», — это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

**Инструкция:** Опросник содержит 41 вопрос, ответьте на вопросы теста, отмечая насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?  
Варианты ответов:

1 – абсолютно не важно, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – исключительно важно

#### Тестовый материал

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.

14. Соревноваться с другими и побеждать.
15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.
18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?

22. Варианты ответов: 1 – совершенно не согласен, 2,3,4,5,6,7,8,9, 10 – полностью согласен Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли
23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.
24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.
25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.
26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.
27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.
28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.
29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.
30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.
31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.
32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.
33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.
34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.
35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.
36. Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.

37. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.

38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.

39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.

40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.

41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

### **Ключ к тесту**

- Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.
- Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.
- Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.
- Стабильность работы: 4, 12, 36.
- Стабильность места жительства: 20, 28, 41.
- Служение: 5, 13, 21, 29, 37.
- Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.
- Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.
- Предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентаций, кроме «стабильности»). Таким образом определяется ведущая карьерная ориентация - количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация - в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

### **Интерпретация результатов теста**

Краткое описание ценностных ориентаций в карьере.

**1. Профессиональная компетенция.** Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают абсолютно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса.

**2. Менеджмент.** Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения.

**3. Автономия (независимость).** Главное в работе для этих людей— это свобода и независимость. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем.

**4. Стабильность работы.** Стабильная и надежная работа на длительный период. Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивают выбор вариантов карьеры.

**5. Стабильность места жительства.** Важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для таких людей неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

**6. Служение.** Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели.

**7. Вызов.** Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы “бросать вызов”. Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это — конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них – это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять.

**8. Интеграция стилей жизни.** Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам.

Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т.п.

**9. Предпринимательство.** Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других – это не их, они – предприниматели по духу, и цель

их карьеры – создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес.

### Анкета самооценивания эффективности индивидуального образовательного маршрута педагога

**Цель:** Оценить эффективность ИОМП по ряду ключевых критериев, выявить сильные и слабые стороны и определить направления для дальнейшего развития

**Инструкция:**

1. Внимательно прочитайте каждый критерий в таблице ниже.
2. Оцените, насколько вы соответствуете каждому критерию по шкале от 1 до 5:
  - 1 - Не соответствует
  - 2 - Соответствует частично
  - 3 - Соответствует в целом
  - 4 - Соответствует хорошо
  - 5 - Соответствует полностью
3. Поставьте соответствующее количество плюсов (+) в ячейке напротив каждого критерия.

Критерий	Описание	+
Планирование урока	Уроки спланированы в соответствие с целями, задачами, содержанием, методами и формами обучения программы обновленного содержания образования Республики Казахстан	
Реализация урока	Уроки проводятся в четком соответствии с планом, используются разнообразные методы и средства обучения, применяются активные формы обучения, направленные на развитие функциональной грамотности.	
Контроль и оценка знаний, умений и навыков учащихся	Формативное оценивание учащихся осуществляется объективно, систематически, обеспечивается обратная связь. Задания СОР и СОЧ соответствуют методическим рекомендациям по их составлению, с учетом дифференциации по уровням подготовки класса.	
Развитие творческих способностей учащихся	На уроках создаются условия для развития творческих способностей учащихся, используются методы и средства обучения, стимулирующие креативность, коммуникабельность.	
Воспитательная работа	На уроках и внеурочное время проводится воспитательная работа, направленная на формирование духовно-нравственной личности, патриотическое воспитание и социализацию обучающихся.	

<b>Взаимодействие с коллегами и родителями</b>	Педагог активно взаимодействует с коллегами и родителями учащихся, принимает участие в методической работе творческих групп различного уровня, родительских собраниях и других мероприятиях.	
<b>Профессиональное самосовершенствование</b>	Учитель регулярно работает над своим самосовершенствованием, изучает новые педагогические технологии, посещает курсы повышения квалификации, участвует в семинарах, вебинарах, занимается самообразованием.	
<b>Владение ИКТ</b>	Учитель владеет современными информационно-коммуникационными технологии (ИКТ) и использует их в образовательном процессе на постоянной основе.	
<b>Психологический климат на уроке</b>	На уроках создается благоприятный психологический климат, основанный на взаимоуважении, сотрудничестве, доверии.	
<b>Общий уровень подготовки учащихся</b>	Обучающиеся демонстрируют хороший уровень подготовки по предмету, проявляют интерес к изучению предмета, активны на уроке. Качество обучения по предмету повышается	

### «Мотивация к успеху» (Т. Элерс)

**Инструкция:** Опросник содержит 41 вопрос, каждый вопрос предполагает ответ «Да» или «Нет»

**Тестовый материал:**

1. если между двумя вариантами есть выбор, его лучше сделать быстрее, чем откладывать на потом.
2. Если замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание, я легко раздражаюсь.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я ставлю на карту все.
4. Если возникает проблемная ситуация, чаще всего я принимаю решение одним из последних.
5. Если два дня подряд у меня нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. Я более требователен к себе, чем к другим.
8. Я доброжелательнее других.
9. Если я отказываюсь от сложного задания, впоследствии сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие — это не основная моя черта.
12. Мои достижения в работе не всегда одинаковы.
13. Другая работа привлекает меня больше той, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее похвалы.
15. Знаю, что коллеги считают меня деловым человеком.
16. Преодоление препятствий способствует тому, что мои решения становятся более категоричными.
17. На моем честолюбии легко сыграть.
18. Если я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. Выполняя работу, я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни немного вещей важнее денег.
23. Если мне предстоит выполнить важное задание, я никогда не думаю ни о чем другом.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Если я расположен к работе, делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, способными упорно работать.
28. Когда у меня нет работы, мне не по себе.
29. Ответственную работу мне приходится выполнять чаще других.

30. Если мне приходится принимать решение, стараюсь делать это как можно лучше.
31. Иногда друзья считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от коллег.
33. Противодействовать воле руководителя бессмысленно.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Если у меня что-то не ладится, я становлюсь нетерпеливым.
36. Обычно я обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Если я работаю вместе с другими, моя работа более результативна, чем у других.
38. Не довожу до конца многое, за что берусь.
39. Завидую людям, не загруженным работой.
40. Не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Если я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты пойду на крайние меры.

### **Ключ опросника Т. Элерса. Расчет значений**

По 1 баллу начисляется за ответ “да” на вопросы: 2–5, 7–10, 14–17, 21, 22, 25–30, 32, 37, 41

и “нет” — на следующие: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 и 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 23, 33–35 и 40 не учитываются.

Подсчитывается общая сумма баллов.

### **Интерпретация методики мотивации к успеху (нормы теста Элерса)**

Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к достижению успеха.

- от 1 до 10 баллов — низкая мотивация к успеху;
- от 11 до 16 баллов — средний уровень мотивации;
- от 17 до 20 баллов — умеренно высокий уровень мотивации;
- более 21 балла — слишком высокий уровень мотивации к успеху.

## Оценочный лист

Урок \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ классе  
 Учитель, ведущий урок \_\_\_\_\_  
 Ф.И.О. посещающего учителя \_\_\_\_\_  
 Цель посещения: \_\_\_\_\_  
 Тема урока \_\_\_\_\_

№	Вопросы для наблюдения	уровень			прим.
		выс.	сред.	низ.	
I	<b>Содержание урока:</b> а) актуальность (связь с практическим применением);				
	б) научность (соответствие учебной программе, теме, цели урока);				
	в) природосообразность (учет возрастных особенностей);				
	г) оптимальность и доступность (учет возрастных особенностей, особенностей класса)				
	д) степень новизны, проблемность учебного материала				
	е) последовательность (внутри – и межпредметная связь)				
II	<b>Деятельность учителя:</b> а) четкость, конкретность целей урока				
	б) эффективность методов и приемов организации познавательной деятельности. Организация развивающего пространства;				
	в) степень трудности урока (смена видов деятельности, основной характер деятельности);				
	г) эмоциональный фон урока;				
	д) эффективность контроля за работой учащихся, оценки ЗУН с учетом индивидуальных особенностей школьников;				
	е) эффективность дифференцированного подхода на уроке;				

	ж) характер организации познавательной деятельности на уроке. Осуществление деятельностного подхода;				
	з) степень применения интерактивных методик обучения.				
III	<b>Деятельность учащихся:</b> а) уровень познавательной активности. Обучение в деятельности.				
	б) уровень творческой деятельности;				
	в) степень самостоятельности в выборе заданий и форм его выполнения;				
	г) уровень мотивации;				
	д) степень само- и взаимоконтроля;				
	е) уровень усвоения учебного материала и сформированности ЗУН, развитие рефлексивных умений, самостоятельности учащихся;				
	ж) эмоциональное состояние учащихся				
IV	<b>Социальный компонент:</b> Организация взаимобратной связи (учитель – ученик; ученик – ученик);				
V	<b>Оздоровительный компонент:</b> а) уровень поддержания работоспособности на уроке (снятие статического, психологического, умственного напряжения)				
	б) воздушно-тепловой режим;				
	в) соответствие наглядности санитарно-гигиеническим требованиям				

**Выводы и предложения:** \_\_\_\_\_

---



---



---



---



---



---



---



---

### ПРИМЕР ИНФОРМАЦИОННОЙ СПРАВКИ ПЕДАГОГА

Раздел	Содержание
Фамилия, имя, отчество	(ФИО)
Национальность	(указать национальность)
Дата рождения	(указать дату рождения)
Образование, год получения	(указать ВУЗ и год окончания)
Специальность по диплому	(указать специальность по диплому)
Стаж работы (общий, педагогический, по специальности)	(указать стаж работы по каждому разделу)
Категория, год получения	(указать категорию и год получения)
Место работы	(указать название образовательного учреждения )
Преподаваемый предмет	(указать преподаваемый предмет(-ты))
Методическая тема	(указать методическую тему)
Курсы повышения квалификации	(указать название организации в которой проводилось обучение, название курсов, дату прохождения, номер сертификата)
Награды и поощрения	(перечислить награды, грамоты)

### ПРИМЕР ПОЯСНИТЕЛЬНОЙ ЗАПИСКИ ИОМП

Раздел	Содержание
Тема ИОМП или методическая тема на данном этапе деятельности педагога	Указать название темы ИОМП
Пояснение актуальности темы ИОМП	Данная тема является актуальной для меня, так как...
Цель создания ИОМП - развитие профессиональной компетентности педагога	Развитие профессиональной компетентности/преодоление определенных трудностей процесса преподавания/повышение категории
Задачи создания ИОМП	Перечислить задачи, которые должны соотноситься с целью и включать самообразование педагога, деятельность педагога в сетевом сообществе и участие педагога в методической работе непосредственно в организации образования.
Срок реализации ИОМП	Указать срок реализации ИОМП
Ожидаемые результаты для практической деятельности	Перечислить ожидаемые результаты

## ШАБЛОН ПРОГРАММЫ САМООБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГА

### Шаблон программы самообразования педагога-модератора

<b>1. Сведения о педагоге</b>	
<b>ФИО</b>	
<b>Должность</b>	Педагог-модератор
<b>Образовательное учреждение</b>	
<b>Педагогический стаж</b>	
<b>Стаж работы в качестве модератора</b>	
<b>2. Тема самообразования</b>	
<b>3. Обоснование выбора темы</b>	
<b>4. Цели самообразования</b>	
<b>5. Задачи самообразования</b>	
<b>6. План самообразования</b>	
<b>6.1. Изучение теоретических основ модерации:</b> перечислить источники информации (учебники, статьи, методические разработки, сайты)	
<b>6.2. Совершенствование навыков модерации:</b> описать методы и приемы модерации, которые планируется совершенствовать; указать источники информации, где можно ознакомиться с этими методами и приемами	
<b>6.3. Разработка новых методических материалов:</b> перечислить типы методических материалов, которые планируется разработать (сценарии модерации, Check list, презентации)	
<b>6.4. Участие в методических мероприятиях:</b> перечислить мероприятия, в которых планируется принять участие (семинары, мастер-классы, конференции)	
<b>6.5. Самостоятельная работа:</b> описать виды самостоятельной работы, которые планируется выполнить (чтение литературы, анализ опыта коллег, проведение исследований)	
<b>7. Сроки реализации программы самообразования</b>	
<b>8. Ожидаемые результаты</b>	
<b>9. Формы контроля и самоконтроля:</b>	
<b>10. Материально-техническое обеспечение</b>	
<b>11. Список литературы</b>	
<b>12. Приложения</b>	

### Шаблон программы самообразования педагога-эксперта

<b>1. Сведения о педагоге</b>	
<b>ФИО</b>	
<b>Должность</b>	Педагог-эксперт
<b>Образовательное учреждение</b>	
<b>Педагогический стаж</b>	
<b>Стаж работы в качестве педагога-эксперта</b>	
<b>2. Тема самообразования</b>	
<b>3. Обоснование выбора темы</b>	
<b>4. Цели самообразования</b>	
<b>5. Задачи самообразования</b>	
<b>6. План самообразования</b>	
<b>6.1. Изучение нормативно-правовых документов:</b> Перечислить документы, регламентирующие деятельность педагога-эксперта в РК (Закон РК "Об образовании", приказы МП РК)	
<b>6.2. Совершенствование методики проведения экспертизы:</b> описать методы и приемы проведения экспертизы, которые планируется совершенствовать указать источники информации, где можно ознакомиться с этими методами и приемами	
<b>6.3. Разработка новых методических материалов:</b> перечислить типы методических материалов, которые планируется разработать (рекомендации по проведению экспертизы, Check list, шаблоны отчетов)	
<b>6.4. Участие в методических мероприятиях:</b> перечислить мероприятия, в которых планируется принять участие (семинары, мастер-классы, конференции)	
<b>6.5. Самостоятельная работа:</b> описать виды самостоятельной работы, которые планируется выполнить (чтение литературы, анализ опыта коллег, проведение исследований)	
<b>7. Сроки реализации программы самообразования</b>	
<b>8. Ожидаемые результаты</b>	
<b>9. Формы контроля и самоконтроля</b>	
<b>10. Материально-техническое обеспечение</b>	
<b>11. Список литературы</b>	
<b>12. Приложения</b>	

## Шаблон программы самообразования педагога-исследователя

<b>1. Сведения о педагоге</b>	
<b>ФИО</b>	
<b>Должность</b>	Педагог-исследователь
<b>Образовательное учреждение</b>	
<b>Педагогический стаж</b>	
<b>Стаж работы в качестве педагога-исследователя</b>	
<b>2. Тема исследования</b>	
<b>3. Актуальность темы исследования</b>	
<b>4. Цель исследования</b>	
<b>5. Задачи исследования</b>	
<b>6. План исследования</b>	
<b>6.1. Изучение теоретических основ проблемы:</b> перечислить источники информации (научные статьи, монографии, диссертации)	
<b>6.2. Разработка методики исследования:</b> описать методы исследования, которые будут использоваться указать источники информации, где можно найти информацию о выбранных методах	
<b>6.3. Сбор и анализ данных:</b> описать способы сбора данных описать методы анализа данных	
<b>6.4. Оформление результатов исследования:</b> описать, в каком виде будут представлены результаты исследования (статья, монография, методические рекомендации)	
<b>7. Сроки реализации программы исследования</b>	
<b>8. Ожидаемые результаты исследования</b>	
<b>9. Практическая значимость исследования</b>	
<b>10. Публикации по теме исследования</b>	
<b>11. Участие в научных мероприятиях</b>	
<b>12. Материально-техническое обеспечение исследования</b>	
<b>13. Список литературы</b>	
<b>14. Приложения</b>	

## Шаблон программы самообразования педагога-мастера

<b>1. Сведения о педагоге</b>	
<b>ФИО</b>	
<b>Должность</b>	Педагог-мастер
<b>Образовательное учреждение</b>	
<b>Педагогический стаж</b>	
<b>Стаж работы в качестве педагога-мастера</b>	
<b>2. Тема самообразования</b>	
<b>3. Обоснование выбора темы</b>	
<b>4. Цели самообразования</b>	
<b>5. Задачи самообразования</b>	
<b>6. План самообразования</b>	
<b>6.1. Изучение передового педагогического опыта</b> перечислить источники информации (методические журналы, сайты образовательных организаций, видеоматериалы)	
<b>6.2. Разработка и внедрение авторских методик обучения:</b> описать авторские методики обучения, которые планируется разработать и внедрить указать источники информации, где можно найти информацию о разработке и внедрении авторских методик	
<b>6.3. Создание и распространение методических материалов:</b> перечислить типы методических материалов, которые планируется создать и распространить (методические разработки, презентации, статьи)	
<b>6.4. Участие в профессиональных конкурсах:</b> перечислить профессиональные конкурсы, в которых планируется принять участие	
<b>6.5. Наставническая деятельность:</b> описать формы и методы наставнической деятельности, которые планируется использовать	
<b>7. Сроки реализации программы самообразования</b>	
<b>8. Ожидаемые результаты</b>	
<b>9. Формы контроля и самоконтроля</b>	
<b>10. Материально-техническое обеспечение</b>	
<b>11. Список литературы</b>	
<b>12. Приложения</b>	

Check list №9

## ПРИМЕР КАРТЫ ИОМП

Раздел	Содержание
<b>ФИО педагога</b>	(ФИО)
<b>Должность</b>	(должность)
<b>Образовательное учреждение</b>	(название образовательного учреждения)
<b>Тема самообразования</b>	(тема самообразования)
<b>Цель самообразования</b>	(цель самообразования)
<b>Задачи самообразования</b>	(перечислить задачи)
<b>План работы</b>	(шаралар тізімі, орындалу мерзімі, күтілетін нәтиже және қажетті ресурстар тізімі жазылған кесте)
<b>Реализация плана</b>	(краткое описание выполненных мероприятий)
<b>Подведение итогов</b>	(анализ результатов работы, оценка достижения целей и задач, корректировка плана при необходимости)
<b>Ресурсы</b>	(перечислить используемые источники информации, методические материалы, сайты и т.д.)
<b>Ожидаемые результаты</b>	(перечислить ожидаемые результаты работы)

### ПРИМЕР ТАБЛИЦЫ УЧАСТИЯ ПЕДАГОГА

ФИО: \_\_\_\_\_

Место работы: \_\_\_\_\_

№	УРОВЕНЬ				
	Школьный	Городской/районный	Областной	Республиканский	Международный
1					
2					
3					
4					
5					

**Рекомендация:** при заполнении таблицы необходимо указывать следующие данные об участии:

- ✓ название рабочей группы (сообщества)
- ✓ предмет деятельности
- ✓ цель работы
- ✓ сроки реализации
- ✓ результат

## **ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СЕТЕВЫХ СООБЩЕСТВ**

Развитие технологий приводит к тому, что, благодаря сетевым связям самопроизвольно формируются новые социальные объединения – сетевые сообщества. Сетевые педагогические сообщества - новая форма организации самообразования учителей. Профессиональное сетевое сообщество – это формальная или неформальная группа профессионалов, работающих в одной предметной или проблемной профессиональной деятельности в сети.

### **Цели сетевого сообщества:**

- организация формального и неформального общения на профессиональные темы;
- обмен опытом учения-обучения;
- создание единого информационного пространства, доступного для каждого члена сообщества;
- распространение успешных педагогических практик;
- поддержка новых образовательных инициатив.

Сетевые сообщества или объединения учителей – это новая форма организации профессиональной деятельности в сети. Участие в профессиональных сетевых объединениях позволяет учителям, живущим в разных уголках одной страны и за рубежом общаться друг с другом, решать профессиональные вопросы, реализовать себя и повышать свой профессиональный уровень. Ускоряется процесс обсуждения и принятия решений по многим вопросам, расширяется круг заинтересованных лиц.

**Что представляет собой профессиональносетевое сообщество?** Это деятельность, направленная на самих учителей, на самообразование, деятельность, связанная с повышением квалификации.

**Виды сетевых профессиональных сообществ учителей:** внутришкольные, городские, областные, республиканские, международные.

В сетевых педагогических сообществах используют следующие формы деятельности: дистанционное обучение в рамках сообщества, обучающий семинар, виртуальная конференция, конкурс, фестиваль проектов, акция, «Мастерская» или мастер-класс, опрос, телеконференция, создание веб-страниц и т.д.

Для самообразования педагога очень важно общение и дискуссия с коллегами. Это повышает уровень профессиональной культуры.

## РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ ТВОРЧЕСКОГО ОТЧЕТА ПЕДАГОГА

**Творческий отчет в рамках реализации ИОМП** – форма представления опыта, отражающая целостную систему работы педагога по решению педагогических, психологических проблем.

### **Основные требования к содержанию творческого отчета**

1. Творческий отчет должен максимально полно отражать индивидуальное педагогическое творчество педагога.

2. Тема или проблема творческого отчета, пути и средства её реализации, полученные результаты обосновываются теоретически и подтверждаются практическими материалами.

4. В творческом отчете педагог раскрывает актуальность избранной траектории ИОМП, обосновывает отбор содержания, форм, методов и средств обучения, развития и воспитания, показывает управление педагогическим процессом по формированию и развитию личности или коллектива обучающихся (воспитанников).

5. Содержательная часть творческого отчета строится вокруг центральной идеи творческого поиска педагога и сопровождается самоанализом творчества с оценкой его результативности и социальной значимости.

6. В творческий отчет включаются приложения, но только те, которые иллюстрируют содержание работы.

7. По временным рамкам творческий отчет характеризует опыт работы в рамках реализации ИОМП.

**Карта наблюдения участия педагога в методических мероприятиях  
(бақылау парағы)**

Список мероприятий	Уровень (школьный, районный/ городской, областной, республиканский)	Сроки реализации (согласно плану)	Ожидаемые результаты (участие, выступление, место, номинация)	Формы и методы представления результатов (сертификат, диплом, справка, программа и т.д.)
Открытые уроки (проведение/посещение)				
Семинары, вебинары				
Мастер-классы				
Конференции				
Консультации, коучинги, тренинги				
Заседание МО, педсовет, методсовет, творческие группы, сетевые сообщества				
Профессиональные конкурсы				
Исследовательская деятельность				

*Рекомендации:* при заполнении чек-листа рекомендуется подробно расписать тематику мероприятия по уровням участия (семинар, вебинар, конференция и т.д.). Формы и методы представления результатов могут быть в виде рефлексивных отчетов, листов наблюдения урока, листов обратной связи, полученных сертификатов или дипломов, программ мероприятия с указанием ФИО педагога. При заполнении данной графы следует записать форму завершения, указав словами «рефлексивный отчет», «выступление», «сертификат» или «диплом» и т.д.



### Читаем полезную литературу

Развивай в себе  
эффективного учителя

<b>1</b> Основы педагогики	<b>2</b> Магжан Жумабаев «Педагогика»	<b>3</b> Методика преподавания предмета...	<b>4</b> Жусипбек Аймаутов «Руководство к воспитанию»
<b>5</b> Труды Ахмета Байтурсынова	<b>6</b> В.Сухомлинский «100 советов учителю»	<b>7</b> Жусипбек Аймаутов «Психология»	<b>8</b> «Методические рекомендации по изучению, обобщению и распространению инновационного педагогического опыта» НАО Ы.Алтынсарина
<b>9</b> Д.Лихачев «Письма о добром и прекрасном»	<b>10</b> Ерлан Сыдыков «Ахмет Байтурсынов – Учитель нации»	<b>11</b> Кэрролл Дуэк «Гибкое сознание. Новый взгляд на психологию детей и взрослых»	<b>12</b> Джуди Дирксен «Искусство обучать. Как сделать любое обучение нескудным и эффективным»
<b>13</b> Шалва Амонашвили «Основы гуманной педагогики»	<b>14</b> Дуг Лемов «Мастерство учителя»	<b>15</b> Ли ЛеФевер «Искусство объяснять»	<b>16</b> А.Макаренко «Педагогическая поэма»
<b>17</b> Януш Корчак «Как любить ребенка»	<b>18</b> Нина Джексон «Классный учитель. Как работать с трудными учениками, сложными родителями и получать удовольствие от профессии»	<b>19</b> В.Ф.Шаталов «Куда и как исчезли тройки»	<b>20</b> Н.В Кузьмина «Способности, одарённость, талант учителя»
<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b> Л.Ф.Занков	<b>24</b>

Анатолий Гин «Приемы педагогической техники. Свобода выбора. Открытость. Деятельность. Обратная связь. Идеальность»	Дейв Берджес «Обучение как приключение. Как сделать уроки интересными»	«Дидактика и жизнь»	Мынбаева А.К., Садвакасова З.М. «Инновационные методы обучения, или Как интересно преподавать»
<b>25</b> Джон Хэтти «Учим в любых условиях. Онлайн-образование на каждый день»	<b>26</b> Стивен Кови «7 навыков высокоэффективных людей»	<b>27</b> Маслоу А. «Мотивация и личность»	

*Рекомендации:* в чек-листе представлен *рекомендуемый* список литературы для чтения. Педагог вправе корректировать список, самостоятельно определять сроки чтения. По мере прочтения педагог отмечает галочкой, указывая на то, что книга прочитана.



**Моя активность  
в методических мероприятиях**

*Кто не  
развивается, тот  
отстает*

**Семинар/  
вебинары**

- Регулярно посещаю
- Активно обсуждаю рассматриваемые вопросы
- Выражаю свое мнение
- Выступаю как спикер/ организатор
- Получаю положительные отзывы коллег
- Участвую в школьных семинарах

**Тренинги/  
коучинги**

- Не пропускаю
- Активно участвую
- Задаю вопросы
- Открыто выражаю позицию
- Чувствую себя уверенно

**Конференции**

- Я участник
- Я спикер
- Я организатор/ модератор
- Делюсь опытом
- Получаю положительные отзывы коллег
- Участвую в конференциях разного уровня

**Мастер-классы**

- Я участник
- Я организатор
- Делюсь опытом
- Получаю положительные отзывы коллег
- Участвую/организовываю мастер-классы на уровне школы
- Участвую/организовываю мастер-классы на уровне района/города, области, республики

- Будь активнее!
- Так держать!
- Делись опытом!
- Рефлексируй!
- Твори! Выдумывай! Пробуй!

*Рекомендации:* данный чек-лист позволяет педагогу проследить свою активность, систематически анализировать и оценивать свое участие в мероприятиях, при необходимости проанализировать сильные/слабые стороны и искать пути улучшения и развития. В квадратиках проставляются галочки. Чек-лист заполняется после каждого мероприятия, последнюю ячейку следует заполнять в месяц или в четверть один раз.



## Год успешного учителя

*Хороший учитель – не тот, кто хорошо учит, а тот, кто сам учится*

## Сентябрь

Недели	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
Название и форма мероприятия				

## Октябрь

Недели	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
Название и форма мероприятия				

## Ноябрь

Недели	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
Название и форма мероприятия				

## Декабрь

Недели	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
Название и форма мероприятия				

## Январь

Недели	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
Название и форма мероприятия				

## Февраль

Недели	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
Название и форма мероприятия				

## Март

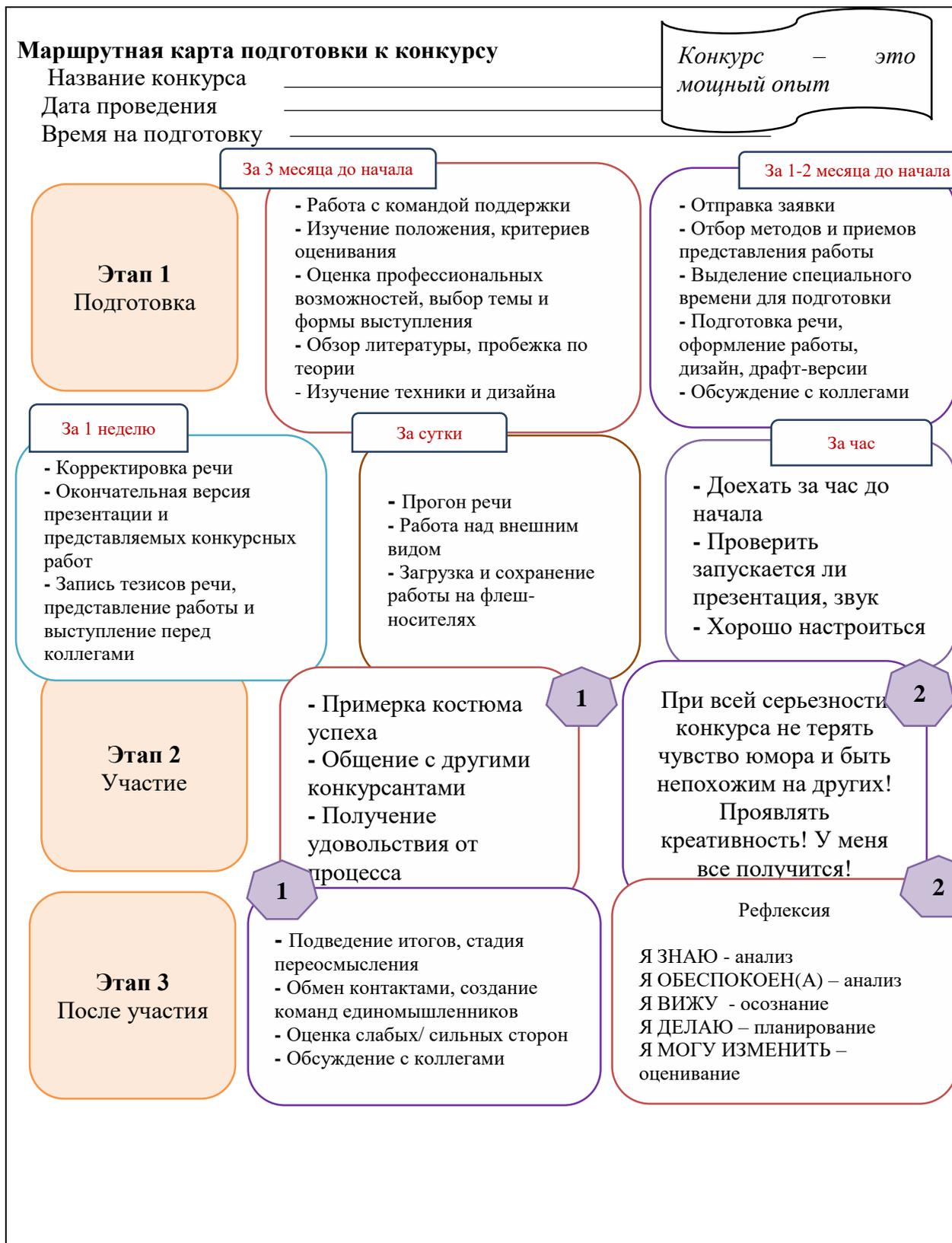
Недели	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
Название и форма мероприятия				

## Апрель

Недели	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя

<b>Название и форма мероприятия</b>				
<b>Май</b>				
<b>Недели</b>	<b>1 неделя</b>	<b>2 неделя</b>	<b>3 неделя</b>	<b>4 неделя</b>
<b>Название и форма мероприятия</b>				

*Рекомендации:* приведенный чек-лист представляет собой примерное планирование посещения или проведения мероприятий с целью отслеживания профессиональной деятельности по ИОМП. Можно заполнять как на этапе планирования, так и по мере участия или проведения. В соответствующей графе записывается форма и название мероприятия, можно указать дату.



*Рекомендации:* данный чек-лист организует подготовку педагога к конкурсу, указывая шаги и сроки, а также окажет поддержку в преодолении волнений во время конкурса. Список задач, этапов и активностей, которые педагог планирует осуществить, поможет точно выстроить шаги, правильно распределить время и подготовить ресурсы заранее. Контроль и выполнение задач педагог фиксирует галочкой или плюсиком.

## Карта исследовательской деятельности педагога

Этапы реализации	Этапы исследовательской деятельности	Результат	Сроки/дата
<input type="checkbox"/> план <input type="checkbox"/> в процессе <input type="checkbox"/> завершен	Выбор области исследования (Lesson study/ Action Research)		
<input type="checkbox"/> план <input type="checkbox"/> в процессе <input type="checkbox"/> завершен	Определение проблемы/темы исследования		
<input type="checkbox"/> план <input type="checkbox"/> в процессе <input type="checkbox"/> завершен	Цели и задачи, формулировка ожидаемых результатов		
<input type="checkbox"/> план <input type="checkbox"/> в процессе <input type="checkbox"/> завершен	Определение сроков исследования		
<input type="checkbox"/> план <input type="checkbox"/> в процессе <input type="checkbox"/> завершен	Определение объекта исследования		
<input type="checkbox"/> план <input type="checkbox"/> в процессе <input type="checkbox"/> завершен	Обзор литературы по теме/проблеме исследования		
<input type="checkbox"/> план <input type="checkbox"/> в процессе <input type="checkbox"/> завершен	Отбор необходимых методов и ресурсов		
<input type="checkbox"/> план <input type="checkbox"/> в процессе <input type="checkbox"/> завершен	Сбор данных/ проведение или посещение уроков		
<input type="checkbox"/> план <input type="checkbox"/> в процессе <input type="checkbox"/> завершен	Действия на основе полученных данных		
<input type="checkbox"/> план <input type="checkbox"/> в процессе <input type="checkbox"/> завершен	Размышление, рефлексивная практика		
<input type="checkbox"/> план <input type="checkbox"/> в процессе <input type="checkbox"/> завершен	Внесение корректив		
<input type="checkbox"/> план <input type="checkbox"/> в процессе <input type="checkbox"/> завершен	Повторное планирование действий, разработка стратегий дальнейших действий		
<input type="checkbox"/> план <input type="checkbox"/> в процессе <input type="checkbox"/> завершен	Сбор данных/ проведение или посещение уроков		

<input type="checkbox"/> <b>план</b> <input type="checkbox"/> <b>в процессе</b> <input type="checkbox"/> <b>завершен</b>	Выводы и оценка достигнутых результатов		
<input type="checkbox"/> <b>план</b> <input type="checkbox"/> <b>в процессе</b> <input type="checkbox"/> <b>завершен</b>	Размышление, рефлексивная практика		
<input type="checkbox"/> <b>план</b> <input type="checkbox"/> <b>в процессе</b> <input type="checkbox"/> <b>завершен</b>	Подготовка рефлексивного отчета, презентации, выступления, публикации		
<input type="checkbox"/> <b>план</b> <input type="checkbox"/> <b>в процессе</b> <input type="checkbox"/> <b>завершен</b>	Обобщение и распространение опыта (творческий отчет, выступления на конференциях, публикаций)		

*Рекомендации:* заполнение списка этапов исследования позволят педагогу контролировать ход исследования и проверить выполненные действия. По мере продвижения по плану следует отмечать этапы реализации с помощью специальных пометок. В графе *результаты* педагог ручкой расписывает выбранную тему/проблему, поставленные цели и задачи, объект исследования, подробно расписывает литературу, необходимую для обзора и т.д. В случае необходимости педагог может корректировать свои действия, перераспределяя время на тот или иной этап.

**«Рекомендации по составлению КСП»  
Стратегии по подготовке плана урока (Milkova,2012)**



**Источник:** Milkova, S. (2012). Strategies for effective lesson planning. Center for Research on learning and Teaching, 1(1), 1-29.

**Образец краткосрочного плана урока  
(приказ №130 от 06.04. 2020г.МОН РК)**

**Шаблон КСП**

Раздел		
ФИО педагога		
Дата		
Класс	Количество присутствующих:	Количество отсутствующих:
Тема урока		
Цели обучения в соответствии с учебной программой		
Цели урока		

**Ход урока**

Этап урока/время	Действия педагога	Действия учеников	Оценивание	Ресурсы

**«План работы с наставником»**

1 четверть

Неделя	Направление деятельности	Форма деятельности	Форма отчетности	Отметка о реализации
1 неделя				
2 неделя				
3 неделя				
4 неделя				
5 неделя				
6 неделя				
7 неделя				
8 неделя				

**«Рекомендации по составлению учебных программ»**

Авторская учебная программа разрабатывается на основе типовой учебной программы, в соответствии с Государственным общеобязательным стандартом среднего образования (начального, основного среднего, общего среднего образования), утвержденным постановлением Правительства Республики Казахстан от 23 августа 2012 года № 1080 и имеет дополнения или изменения в содержании, последовательности изучаемых тем, распределении часов для их изучения, организации форм обучения.

**Структура авторской программы:**

➤ Пояснительная записка, в которой раскрываются общая характеристика учебного предмета, его место в учебном плане, цели и задачи программы. Изменения, внесенные в программу и их обоснование. Учебно-методический комплекс, необходимый для изучения предмета, в рамках данной программы. Количество часов, на которое рассчитана программа. Формы организации учебного процесса, а также формы текущего и итогового контроля.

➤ Основное содержание программы отражает последовательность изучения разделов и тем, их количество по разделам

➤ Календарно-тематическое планирование предусматривает наличие целей обучения по каждой теме программы, с указанием количества часов, сроков, форм организации учебного процесса

➤ Литература

➤ Приложения

## Проектной деятельность педагога

### Проектная деятельность педагога (шаблон)

**Название/ Тема проекта:** \_\_\_\_\_

**Изучаемая проблема:**

\_\_\_\_\_

### Основные причины:

\_\_\_\_\_

### Актуальность проекта:

Актуальность внедрения данного проекта раскрыть через решение основных причин реализации.

(Рекомендация: желательно закончить формулировкой противоречия)

.....

**Срок реализации:** *указать сколько месяцев (лет)*

**Цель проекта:** *расширить ..., сформировать ..., формирование ..., воспитывать ... и т.д.*

### Задачи проекта:

- *ознакомить с методической литературой по ...;*
- *ознакомить ...;*
- *организовать ...;*
- *провести цикл занятий и мероприятий по теме ...;*
- *разработать информационные листы для .....с рекомендациями по ознакомлению с ...;*
- *подготовить ...;*
- *систематизировать материал по теме ...;*
- *и т.п. ...;*
- *провести заключительное мероприятие ....*

### Краткое описание проекта:

\_\_\_\_\_

### Ожидаемый результат:

\_\_\_\_\_

**Предмет проекта:** \_\_\_\_\_

**Объект проекта:** \_\_\_\_\_

**Участники проекта:** \_\_\_\_\_

**Руководитель проекта:** \_\_\_\_\_

**Научный руководитель проекта:** \_\_\_\_\_

**Программное содержание:**

- *расширить знания о ...*
- *сформировать у педагога ...*
- *формирование убеждения о ...*
- *расширить знания о ...*
- *научить ...*

**Необходимые материалы и оборудование: ....**

- ***Предполагаемый продукт проекта:***
- *мероприятие ...;*
- *выставка творческих работ педагога;*
- *презентация ...;*
- *разработанные методические рекомендации педагога по ...;*
- *систематизированный литературный и иллюстрированный материал по теме ...;*
- *разработанные рекомендации для....*

**Содержание проекта**

**Этапы реализации проекта:**

**Подготовительный этап**

- *постановка целей, определение актуальности и значимости проекта;*
- *подбор методической литературы для реализации проекта (журналы, статьи, рефераты и т.п.);*
- *подбор наглядно-дидактического материала; художественной литературы, репродукций картин;*
- *организация развивающей среды в проектной группе.*

**Основной этап реализации**

- *ознакомление с методической литературой;*
- *организация и реализация ;*
- *разработка рекомендаций и их презентация;*
- *проведение занятий;*
- *проведение мероприятия;*
- *обсуждение после каждого мероприятия;;*
- *создание проектного продукта и его презентация.*

**Заключительный этап**

- *анализ результатов проекта.*

**План работы**

р/с	Название мероприятия	Формат проведения	Участники	Срок проведения	Ответственный
<b>I. ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП</b>					
1.	1. Постановка целей, определение актуальности и значимости проекта. 2. Подбор методической литературы для реализации проекта (журналы, статьи, рефераты и т.п.).				
2.					
3					
<b>II. ОСНОВНОЙ ЭТАП РЕАЛИЗАЦИИ</b>					
<b>III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП</b>					
<b>ОЦЕНИВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОЕКТА</b>					

### **Система оценивания результатов проекта**

#### **Информационное обеспечение проекта**

*Подробная информация, которая может пригодится при подготовке проекта, при работе с педагогами и детьми.*

#### **Ключевые понятия**

*Раскрыть основные понятия проекта.*

#### **Методическое обеспечение проекта**

Материалы для проведения бесед:

- *Воспитательное мероприятие «...»*
- *Оrientировочный план занятия «...»*
- *Рекомендации педагогам «...»*
- *Анкета для педагога «...»*

Примечание

В большинстве образовательных организаций разработаны локальные требования к оформлению проектов, поэтому данный шаблон можно взять за основу подготовки проекта.

**Список литературы: ...**

## «Технологическая карта»

Эта п уро ка	Вре мя, мин	Деятель ность учителя	Деятель ность обучаю щихся	Методы, приемы и формы обучения	Прогнозиру емый результат образовател ьной деятельност и	Учебно- методиче ское обеспече ние	

Источник: <https://multiurok.ru/files/tiekhnologhichieskaia-karta-uroka-399.html>

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Конкурс «Лучший педагог»

В настоящее время возрастает значимость различных форм педагогического профессионального общения педагогов как средства стимулирования мотивации к повышению квалификации, удовлетворения личностно значимых потребностей в «приращении» недостающих компетентностей и переводе их в практическую деятельность. Среди таких форм, получивших признание в педагогическом сообществе, существенная роль принадлежит конкурсам профессионального мастерства, участие в которых активизирует рефлексию учителя, способствующую осознанию им затруднений и проблем педагогической деятельности, являющуюся катализатором поиска средств их преодоления.

С целью повышения статуса педагога и распространения передового педагогического опыта ежегодно проводится республиканский конкурс «Лучший педагог».

В рамках данного конкурса с 2022 года Национальная академия образования им. Ы.Алтынсарина активно реализует проект «Үздіктен үйрен», направленный на распространение передового педагогического опыта победителей конкурса «Лучший педагог». В рамках данного проекта на YouTube-канале Академии опубликованы полные версии уроков ([https://www.youtube.com/@BILIM40\\_UBA\\_edu\\_kz](https://www.youtube.com/@BILIM40_UBA_edu_kz)), в социальных сетях проведена презентация методик преподавания, использованных в процессе урока. В течение 2022 года было размещено 20 видеороликов, охватывающих все регионы страны.

В этом году в рамках проекта «Үздіктен үйрен» был выбран новый формат для распространения опыта педагогов-победителей 2023 года. Выпуски данного проекта размещены в социальных сетях Академии (Facebook: [www.facebook.com/ubaedukz](http://www.facebook.com/ubaedukz), Instagram: [www.instagram.com/altynsarin\\_akademiasy/](http://www.instagram.com/altynsarin_akademiasy/)).

Академией были разработаны «Методические рекомендации по разъяснению правил конкурса «Лучший педагог». В данных методических рекомендациях описываются основные шаги процесса подготовки к конкурсу «Лучший педагог». Были созданы также «Методические рекомендации по трансляции педагогического опыта победителей конкурса «Лучший педагог», направленные на распространение практик лучших педагогов, признанных победителями конкурса. В методических рекомендациях представлены практические кейсы педагогов-победителей разных лет, методистам предоставлены рекомендации по дальнейшей работе с лучшими педагогами страны.

Ознакомиться с разработанными методическими рекомендациями Академии можно на сайте: <https://uba.edu.kz/ru>.

### Список полезной литературы

Непрерывное обучение для взрослых давно перестало быть чем-то оригинальным, и чтобы оставаться востребованными, многие специалисты предпочитают учиться и читать книги в течение всей жизни. Но взрослые не схватывают знания на лету, как дети, им приходится прикладывать больше усилий, а преподавателям предлагать особые методики. Помимо этого, сейчас обучение активно переходит в онлайн. Поэтому мы собрали подборку из 10 книг о методах обучения для взрослых, которые будут полезны как студентам, так и педагогам, которые работают со взрослой аудиторией.

10 книг о том, как учиться и как учить взрослых студентов в современном технологичном мире. Старые, проверенные, методики обучения и новые, инновационные, подходы - все в полезном списке образовательной литературы ниже<sup>3</sup>.

#### **Д. Лемов «Мастерство учителя»**

Дуг Лемов собрал в своей книге коллекцию из 49 конкретных и точных техник, которые влияют на успех учителя и успеваемость его учеников. Сформировать эти особые техники автору помогло наблюдение за несколькими десятками преподавателей, которые работали в бесплатных бюджетных школах, но выпускали сильных учеников. В книге детально описаны преподавательские техники с говорящими названиями: "не отклоняться от ответа", "сделайте это снова", "никаких предупреждений" и многие другие. Книга рекомендована к прочтению для учителей и управленцев, развивающих свою команду.

#### **Л. ЛеФевер «Искусство объяснять»**

Книга для тех, кто хочет, чтобы их понимали с полуслова. Автор этой книги не педагог, а бизнесмен, владелец компании по производству обучающих видеороликов для университетов и корпораций. Умение грамотно доносить свои мысли, обращаетесь ли вы к друзьям, деловым партнерам или ко всему миру, - это простой, но важный шаг к успеху. Книга будет полезна как педагогам и родителям, так и руководителям, маркетологам, копирайтерам и дизайнерам. Тем, кому по долгу службы приходится общаться с клиентами и "продавать" свои навыки и идеи.

#### **Д. Боулер «Безграничный разум»**

Профессор Стэнфорда, педагог и математик, Джо Боулер опровергает расхожие мифы о врожденных способностях, которые определяют наш жизненный путь, и раскрывает шесть ключевых навыков, благодаря которым наш

---

<sup>3</sup> <https://eduzillio.com/blog/onlain-obuchenie/knigi-dlya-obucheniya-10-luchshih-knig-ob-effektivnoi-uchebe/>

мозг будет развиваться и обновляться каждый день. Автор предлагает отринуть устоявшийся концепт о врожденных склонностях к той или иной дисциплине, считая его иллюзией и задается вопросом: “Что, если мы можем научиться буквально всему, чему захотим?”.

### **Д. Дирксен «Искусство обучать. Как сделать любое обучение нескучным и эффективным»**

Эта книга о том, как превратить учебу в захватывающий процесс, ее можно смело назвать настольной книгой для методистов онлайн-обучения. В книге в понятном виде и без академизма изложены базовые принципы педагогики и основы когнитивной психологии, которыми должен руководствоваться разработчик современных учебных программ. Издание будет интересно не только методистам и преподавателям, но и тем, кто часто выступает с лекциями и презентациями перед аудиторией и защищает проекты.

### **С. Змеев «Основы андрагогики»**

Андрагогика — это наука, которая изучает образование взрослых на протяжении всей жизни как академическую дисциплину. «Основы андрагогики» - это фундаментальная работа, монография, написанная для студентов педагогических и психологических вузов, которая также будет интересна методистам дополнительного образования и онлайн-университетов для глубокого погружения в вопросы и проблемы обучения взрослых слушателей. В книге широко освещена история андрагогики и ее основные принципы.

### **М. Гладуэлл «Гении и аутсайдеры»**

Малкольм Гладуэлл нашел ответ на риторический вопрос «почему одним все, а другим ничего?». В книге он описал закономерности, которые объясняют, что было общего, например, у Билла Гейтса и Моцарта, и почему им удалось войти в историю как гениям своего времени. Книга «Гении и аутсайдеры» - это не волшебная таблетка, а скорее документальное чтение, документальная литература, описывающая связь между успехом и компонентами, от которых он зависит. Книга будет полезна педагогам и родителям, а также тем, кому интересно посмотреть на общепринятые вещи под непривычным углом.

### **Х. Грант и Х. Тори «Психология мотивации. Как глубинные установки влияют на наши желания и поступки?»**

В книге описаны ключевые аспекты мотивации, которые заставляют людей действовать и добиваться своих целей. Авторы считают, что существует нескольких видов мотивации: ориентация на достижения и избегания упущенных возможностей. Книга понравится тем, кто хочет разобраться в скрытых причинах

людских поступков, и будет полезна руководителям компаний, преподавателям и родителям.

**Д. Медина «Правила мозга. Что стоит знать о мозге вам и вашим детям?»**

Книга в подробностях описывает механизм работы человеческой памяти и внимания. Цель автора - рассказать 12 главных и научно обоснованных фактов о работе мозга и поделиться идеями, как применять эти факты себе на благо, например, на работе или в учебном заведении.

**М. Аллен «E-learning: Как сделать электронное обучение понятным, качественным и доступным»**

Эта книга станет максимально полезной для специалистов ниши дистанционного образования. В ней описана детальная инструкция по созданию системы корпоративного онлайн-обучения международного уровня. Простой, но эффективный алгоритм создания E-learning продукта из книги М. Аллена позволит выполнить проект качественно и в срок, работая в рамках запланированного бюджета.

**Е. Тихомирова «Живое обучение»**

Еще один путеводитель по дистанционному обучению от российского автора. Книга будет полезна сразу нескольким сегментам целевой аудитории: методистам в онлайн-обучении, HR-менеджерам и руководителям. Вы узнаете о: форматах eLearning, стадиях разработки электронных курсов, как пользоваться СДО и как измерить результаты от обучения.

