

Қазақстан республикасы Білім және ғылым министрлігі
Ы.Алтынсаринатындағы Ұлттық білім академиясы

Министерство образования и науки Республики Казахстан
Национальная академия образования им. И.Алтынсарина



**ЖАҢАРТЫЛҒАН БІЛІМ МАЗМҰНЫ ЖАҒДАЙЫНДА
ӘДІСТЕМЕЛІК ҚЫЗМЕТ КӨРСЕТУ КАБИНЕТТЕРІН ДАМУ
ЖӨНІНДЕГІ ӘДІСТЕМЕЛІК ҰСЫНЫМДАР**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО РАЗВИТИЮ МЕТОДИЧЕСКИХ КАБИНЕТОВ
В УСЛОВИЯХ ОБНОВЛЕННОГО СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

**Астана
2019**

Ұлттық білім академиясының Ғылыми кеңесімен баспаға ұсынылды. (2019 жылғы 14 наурыздағы № 3 хаттама)

Рекомендовано к изданию Ученым советом Национальной академии образования им. И. Алтынсарина (протокол № 3 от 14 марта 2019 года)

Жаңартылған білім мазмұны жағдайында әдістемелік қызмет көрсету кабинеттерін дамыту жөніндегі әдістемелік ұсынымдар. – Астана: Ы. Алтынсарин атындағы ҰБА, 2019. – 116 б.

Методические рекомендации по развитию методических кабинетов в условиях обновленного содержания образования. – Астана: НАО имени И. Алтынсарина, 2019. – 116 с.

Жұмыста мониторингтік зерттеу негізінде әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің даму үрдістері айқындалып, олардың сапалық құрамы зерттелді. Сонымен қатар, әдістемелік қызметтің табысты тәжірибесі талданып, жинақталған, білім берудің жаңартылған мазмұнының талаптарын ескере отырып, қазіргі заманғы әдістемелік қызметтің моделі мен әдістемелік ұсынымдары әзірленген.

Әдістемелік ұсыныстар облыстық (аудандық) әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің басшылары мен әдіскерлеріне, білім беру жүйесінің ұйымдарының басшыларына, мектеп мұғалімдеріне арналған.

В работе представлены тенденции развития методических центров/кабинетов на основе мониторингового исследования их качественного состава, проанализирован и обобщен успешный опыт методической деятельности, разработана модель современной методической деятельности и методические рекомендации с учетом требований обновленного содержания образования.

Методические рекомендации адресованы руководителям и методистам областных (районных) методических центров/кабинетов, руководителям организаций системы образования, учителям школ.

© Ы.Алтынсарин атындағы
Ұлттық білім академиясы, 2019
©Национальная академия образования
им. И.Алтынсарина, 2019

МАЗМҰНЫ

	Кіріспе	4
1	Облыстық әдістемелік кабинеттердің/орталықтардың қызметін талдау	6
2	Облыстық әдістемелік кабинеттердің/орталықтардың қызметтерін тиімді ұйымдастыру.....	79
3	Жаңартылған білім мазмұны жағдайында әдістемелік қызмет жүйесін жобалау.....	101
	Қорытынды	110
	Пайдаланылған әдебиеттер тізімі.....	112
	Қосымша	113

КІРІСПЕ

Қазақстандық білім беру жүйесі орта білім мазмұнын реформалауды бастан кешуде. Білім беру жүйесін дамытудың басым бағыттарының бірі жаңартылған білім беру мазмұнына сапалы көшу болып табылады. Бұл өз кезегінде педагогикалық кадрлардың шығармашылық, кәсіби әлеуетін, шеберлігін қарқынды арттыруды көздейді.

Осыған байланысты әдістемелік қызметтің рөлі артады. Мақсаты мен міндеттерінің күрделілігі, әдістемелік жұмыс мазмұнының көп жоспарлы сипаты, әрбір білім беру ұйымының нақты ерекшеліктері оның әр түрлі және тиімді нысандарды пайдалануын, олардың оңтайлы үйлесуін талап етеді. «Әдіскер» ұғымы 18 ғасырда шыдамдылық пен кішіпейілдікті сақтау қажеттілігінен пайда болды. Уақыт өте келе мағыналы контекст сақталып, оқытудың жаңа әдістерін әзірлеу жағына қарай байытылды.

Әдістемелік іс-әрекет педагогикалық шаралардың тұтас жүйесі ретінде педагог әлеуетін кәсіби дамытуға бағыттылық ретінде сипатталады. Әдістемелік қызметтің негізін педагогикалық ғылымның жетістіктері, озық педагогикалық тәжірибе және педагогикалық үрдістерді талдау құрайды.

Білім беру мазмұнын жаңарту жағдайында әдістемелік қызмет білім беру инновациясын, бастамаларды, осы үшін қажетті ресурстары: кадрлық, ғылыми-әдістемелік, ақпараттық, бағдарламалық, ұйымдастырушылық, техникалық ресурстары бар жобаларды қолдау, қамтамасыз ету орталығы болып табылады.

Әдістемелік қызмет әдіскердің басқа қызметтерімен қатар жүзеге асыратын кәсіби қызметінің бір аспектісі болып табылады (мысалы, педагогикалық, ұйымдастыру-бұқаралық және т.б.). Ол педагогикалық теорияны, әдістемені және тәжірибені зерделеуді және білім беру үдерісін жүзеге асыру мен талдау әдістемесін әзірлеуді қамтиды. Әдістемелік қамтамасыз ету – бұл әдістемелік өнімнің әртүрлі түрлерін жасауға, педагогикалық қызметкерлердің түрлі санаттарына әдістемелік көмек көрсетуге, оң педагогикалық тәжірибені анықтауға, зерделеуге, жинақтауға, қалыптастыруға және таратуға бағытталған процесс.

Жаңартылған білім беру жағдайында әдістемелік кабинеттердің рөлі мен орны кейбір жағдайларға байланысты өзгерді. Білім беру жүйесін жаһандық реформалау, жетекші білім беру құндылықтарының «жолсерігі» болып табылатын және ұстаздар қауымына жеткізе алатын, жоғары кәсіби әдіскерлерге қажеттілігін анықтады. Алайда, мұндай орталықтар оларды енгізудің міндетті сипатын қамтамасыз ете отырып, нұсқаулықтарды, бұйрықтарды, өкімдерді, директиваларды, әдістемелерді «таратушы» ретінде әрекет етеді. Әдіскерлер қызметіндегі бақылау функциясының үстемдігі олардың жұмысын инспекциялық қызметке жақындатты. Демек, бұл қызмет педагогтерде бір жағынан әдіскерлер қоғамдастығына деген сенімсіздік тудырса, екінші жағынан, әдіскерлердің еңбекақысының төмендігі және осы қызметке тәжірибесі аз педагогтардың немесе жоғары оқу орындарының түлектерінің шақырылуы әдістемелік қызметке деген құрметті төмендетті.

Ұсынылып отырған жұмыс мынадай міндеттерді шешуге бағытталған:

- ✓ әдістемелік орталықтар/кабинеттер қызметіне мониторинг жүргізу;
- ✓ әдістемелік орталықтар/кабинеттердің даму үрдісін анықтау;
- ✓ өірлік қызметтердің озық әдістемелік тәжірибесін зерделеу;
- ✓ жаңартылған білім беру жағдайында әдістемелік қызметтің заманауи

моделін әзірлеу;

✓ осы орталықтарды тиімді ұйымдастыру үшін әдістемелік ұсынымдарды әзірлеу.

Ұсынылып отырған жоба бірнеше кезеңде өткізілді:

Бірінші кезең өңірлік әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің деректерін жинақтаумен, бастапқы жиынтықпен, ұсынылған жоспарлар мен есептердің негізінде олардың қызметінің талдануымен сипатталады.

Екінші кезеңде табысты тәжірибе талданып,оны зерттеу критерийлері мен нысандары анықталды, сондай-ақ облыстық және аудандық деңгейлерде өңірлер бойынша жиынтық деректерді графикалық ресімдеу жасалынды.

Үшінші кезең – зерттелген материалдар негізінде әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің даму тенденциялары анықталды, әдістемелік қызметтің даму моделі әзірленді және әдістемелік ұсынымдар ұсынылды.

Әдістемелік қызмет үшін,озық кәсіби қызмет, педагогикалық кадрлардың кәсіби дамудағы әлеуетті қажеттіліктерін анықтау және қанағаттандыру үшін болжау мен жағдай жасау басым болып табылады. Әдістемелік қызмет әдістемелік қызметті таңдау құқығын қамтамасыз етуге, педагогтың жеке білім беру бағытын іске асыруға мүмкіндік беруге ұмтылуға және жаңартуға бағытталған.

1. ОБЛЫСТЫҚ ӘДІСТЕМЕЛІК ОРТАЛЫҚТАРДЫҢ/КАБИНЕТТЕРДІҢ ҚЫЗМЕТІН ТАЛДАУ

1.1 Әдістемелік орталықтың/кабинеттердің штаттық кестесін және жарғысын талдау

Кез келген ұйым өз жұмысында жалпы мемлекеттік маңызы бар заңнамалық, құқықтық және нормативтік-әдістемелік құжаттарға ғана емес, сонымен қатар ұйымның өзі әзірлейтін ұйымдық-құқықтық құжаттарға да сүйеніп отырады. Мұндай құжаттарға: жарғы, ереже, штат кестесі, нұсқаулықтар, ішкі еңбек тәртібінің ережелері, қызметтік нұсқаулар жатады.

Жарғы – заңдақт, ұйымдардың, қоғамдар мен азаматтардың қызметін, олардың басқа ұйымдармен және азаматтармен өзара қарым-қатынасын, Мемлекеттік басқарудың белгілі бір саласындағы, шаруашылық немесе өзге де қызметтің құқықтары мен міндеттерін реттейтін ережелер жиынтығы болып табылады.

Ережелер – жиынтық кодификациялық сипаты бар және ұйым жүйесінің құрылу тәртібін, құрылымын, функцияларын, жинақталуын, міндеттері мен жұмысын ұйымдастыруды айқындайтын нормативтік актілер.

Штаттық кесте – ұйымқызметкерлерінің сандық және сапалық құрамын, сондай-ақ атқаратын лауазымдарына сәйкес олардың ең төменгі белгіленген айлық еңбекақы(жалақы)мөлшерін белгілейтін ұйымдық-құқықтық құжат.

Нұсқаулықтар – ұйымқызметінің ұйымдастырушылық, қаржылық, технологиялық және өзге де тараптарын реттейтін ережелерді белгілеу мақсатында шығарылатын немесе бекітілетін құқықтық актілер.

Ішкі еңбек тәртібінің ережелері – ұйымның күнделікті қызметінің мәселелерін егжей-тегжейлі регламенттейтін құжат.

Лауазымдық нұсқаулықтар – кәсіпорын қызметкері (қызметкерлер санаты) үшін атқаратын лауазымына сәйкес нақты еңбек міндеттерін белгілейтін құжат.

Көптеген жағдайларда жарғы заңды тұлғаның негізгі құрылтай құжаты болып табылады.

Қазақстан Республикасының Азаматтық Кодексінің 41-бабына сәйкес «заңды тұлға өз қызметін жарғының және құрылтай құжатының немесе тек жарғының негізінде жүзеге асырады».

Қазақстан Республикасының заң актілерінде көзделген жағдайларда коммерциялық емес ұйым болып табылатын заңды тұлға осы түрдегі ұйымдар туралы жалпы ереже негізінде әрекет ете алады.

Жарғылар бекітілгеннен кейін белгіленген тәртіппен міндетті мемлекеттік тіркеуге жатады. Тек тіркеуден кейін ғана ұйым өз қызметін бастай алады.

Заңды тұлғаның жарғысын жасау, ресімдеу және ұстау тәртібіне қойылатын жалпы талаптар Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінде берілген.

Заңды тұлғаның жарғысында: оның атауы, орналасқан жері, оның органдарын қалыптастыру тәртібі мен құзыреті, қайта ұйымдастыру және тарату шарттары айқындалады.

Сондай-ақ мүлікті құру және кірістерді бөлу тәртібі айқындалады.

Жарғыда Қазақстан Республикасының заңдарына қайшы келмейтін басқа да ережелер болуы мүмкін.

Қолданыстағы заңнамада қарастырылатын ұйымдық-құқықтық нысандағы жарғылар үшін біріздендірілген нысандар бекітілмегенін есте сақтаған жөн, сондықтан оларды жасау кезінде заң практикасының жалпы ережелері қолданылады.

Жарғыны келесі ережелерді ескере отырып ресімдеу ұсынылады:

- жарғы А4 форматты қағаздың стандартты парақтарында ресімделеді;
- жарғының мәтіні атауы бар және араб цифрларымен нөмірленетін бөлімдерден тұрады;
- жарғының титулдық парағында:
 - құжат түрі(ЖАРҒЫ);
 - заңды тұлғаның ұйымдық-құқықтық нысаны;
 - оның жеке атауы;
 - жасалған орны;
 - құрылтайшы жарғыны бекіту белгісі, ол мөрмен расталады;
 - жарғының түпнұсқасында тіркеу органы жоғарыда сол жақта жарғыны тіркеу туралы белгі қояды;
 - жарғыны тіркеу туралы белгі тіркеу органының мөрімен расталады;
 - беттер титулдық парақтан кейін нөмірленеді;
 - тіркеуге берілетін жарғылар тігілуі тиіс.
- соңғы беттің артқы жағында мынадай мәліметтерді көрсете отырып, пломбалау парағын бекіту қажет: беттердің саны, өтініш берушінің аты-жөні, қолы, мөрі.

Жарғы мәтінінің үлгі құрылымы:

1. Жалпы ережелер
2. Ұйымның заңды мәртебесі
3. Ұйым қызметінің мәні, мақсаты мен міндеттері
4. Ұйымды басқару
5. Мүлікті құру тәртібі
6. Ұйымның қызметін қаржыландыру
7. Ұйымның жарғылық капиталы
8. Ұйымның есебі және есептілігі
9. Ұйымның жауапкершілігі
10. Еңбек ұжымымен өзара қарым-қатынас
11. Қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу ұйымдастыру
12. Халықаралық ынтымақтастық
13. Ұйымды қайта ұйымдастыру және тарату
14. Жарғыға өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі
15. Ұйымның филиалдары мен өкілдіктері туралы мәліметтер

1. Жалпы ережелер

1. «облыс атауы» облысының білім басқармасының коммуналдық мемлекеттік мекемесі (атауы) білім беру саласындағы әдістемелік функцияларды жүзеге асыру үшін құрылған заңды тұлға мәртебесіне ие коммерциялық емес ұйым болып табылады.

2. Мемлекеттік мекеменің түрі коммуналдық.

3. Коммуналдық мемлекеттік мекеме (облыс атауы) облысы әкімдігінің № қаулысымен құрылды (күні, айы, жылы)

4. Коммуналдық мемлекеттік мекеменің құрылтайшысы (облыс атауы) облысының әкімдігі болып табылады.

5. Мемлекеттік басқарудың тиісті саласын (аясын) басқару жөніндегі уәкілетті орган «(облыс атауы) облысының білім басқармасы» мемлекеттік мекемесі (бұдан әрі-уәкілетті орган) болып табылады.

6. Коммуналдық мемлекеттік мекеменің атауы:

мемлекеттік тілде:

орыс тілінде:

7. Заңды мекен-жайы:

2. Ұйымның заңды мәртебесі

8. Коммуналдық мемлекеттік мекеме мемлекеттік тіркелген сәттен бастап құрылды деп есептеледі және заңды тұлға құқығына ие болады.

9. Коммуналдық мемлекеттік мекеменің Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес дербес балансы, банктерде шоттары, бланкілері, Қазақстан Республикасының Мемлекеттік Елтаңбасы бейнеленген мөрі және мемлекеттік және орыс тілдерінде атауы бар белгіленген үлгідегі мөртаңбалары бар.

10. Коммуналдық мемлекеттік мекеме басқа заңды тұлғаны құра алмайды, сондай-ақ оның құрылтайшысы (қатысушысы) бола алмайды.

11. Коммуналдық мемлекеттік мекеме өз міндеттемелері бойынша, оның иелігіндегі ақшамен жауап береді. Коммуналдық мемлекеттік мекемеде ақша жеткіліксіз болған жағдайда оның міндеттемелері бойынша тиісті бюджет қаражатымен әкімшілік-аумақтық бірлік субсидиарлық жауаптылықта болады.

12. Коммуналдық мемлекеттік мекеме жасайтын азаматтық-құқықтық мәмілелер олар Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігінің аумақтық қазынашылық бөлімшесінде міндетті тіркелгеннен кейін күшіне енеді.

13. Коммуналдық мемлекеттік мекеме өз қызметінде Қазақстан Республикасының Конституциясын, Қазақстан Республикасының Азаматтық Кодексін, Қазақстан Республикасының заңдарын, Қазақстан Республикасы Президентінің, Үкіметінің, Премьер-Министрінің актілерін, өзге де нормативтік құқықтық актілерді, сондай-ақ осы Жарғыны басшылыққа алады.

3. Ұйым қызметінің мәні мен мақсаты

14. Коммуналдық мемлекеттік мекеме қызметінің негізгі мәні: облыстың білім беру жүйесіндегі ғылыми-әдістемелік кеңістік.

15. Коммуналдық мемлекеттік мекеме қызметінің мақсаты: облыстың білім беру жүйесінде бірыңғай ғылыми-әдістемелік кеңістік құру.

16. Қойылған мақсаты іске асыру үшін коммуналдық мемлекеттік мекеме келесі қызмет түрлерін жүзеге асырады:

- нормативтік-құқықтық құжаттарды, білім басқармасы органдарының ұсынымдарын зерделеуді, талдауды және іске асыруды ұйымдастыру және оларды жетілдіру бойынша ұсыныстар енгізу;

- қалалық(аудандық)әдістемелік кабинеттерді, облыстық білім беру ұйымдарын әдістемелік ұсынымдармен, оқу-бағдарламалық құжаттамалармен қамтамасыз ету және оларға әдістемелік жұмыстың мазмұнын жетілдіруге көмек көрсету;

- мектепке дейінгі, жалпы орта, арнайы түзету, мамандандырылған, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарындағы оқу-әдістемелік, тәрбие жұмысының жағдайын зерттеу және талдау;

- облыстың білім беруді дамытуға бағытталған әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмыстардың әртүрлі нысандарын дайындау және өткізу;

- өңірді дамыту жүйесі міндеттерін шешуге бағытталған кәсіби қоғамдастықтың күш-жігерін біріктіру және үйлестіру, өзара іс-қимылды ұйымдастыру;

- түрлі деңгейдегі әдістемелік құрылымдардың желілік өзара іс-қимылының тиімділігін арттыру және білім беруді жаңғырту міндеттерін шешу;

- облыстық білім беру жүйесінде эксперименталды, инновациялық және басқару қызметінің тәжірибесін тарату және қорыту бойынша түрлі деңгейдегі әдістемелік қызметтердің жұмысын үйлестіру;

- электрондық білім беру ресурстарын қолдану және тарату үшін жағдай жасау;

- интернет желісінің әр түрлі сервистерін пайдалана отырып, оқытудың қашықтықтан-кредиттік технологиясын дамыту;

- облыстың білім беру ұйымдарының жағдайына, нәтижелеріне және даму перспективаларына мониторинг жүргізу;

- облыстың білім беру ұйымдарының педагогикалық және басшы қызметкерлерінің ақпараттық қажеттіліктерін зерттеу;

- педагогикалық және ата-аналар жұртшылығын жалпы білім беруді дамытудағы жаңа бағыттар туралы, білім беру бағдарламаларының мазмұны, жаңа оқулықтар, оқу-әдістемелік кешендер, бейнематериалдар, ұсыныстар, нормативтік және жергілікті актілер туралы хабардар ету;

- жаңа оқу бағдарламаларын зерделеуді және оларды оқу үдерісіне енгізуді ұйымдастыру, еңбек нарығының талаптарын ескере отырып, мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, қосымша білім берудің стандарттары мен оқу бағдарламаларына

өзгерістер енгізу үшін ұсыныстар енгізу;

- оқу сабақтарын дайындау және өткізу, оқу-әдістемелік, ғылыми-әдістемелік материалдарды және сабақтан тыс сабақтарды әзірлеу кезінде жас педагогикалық қызметкерлерге және өндірістік оқыту шеберлеріне педагогикалық тәлімгерлікті ұйымдастыру;

- шығарылатын оқулықтарды, оқу-әдістемелік кешендерді сынақтан өткізу бойынша эксперименттік алаңдарды ұйымдастыру, оларды пайдалану тиімділігіне сараптама жүргізу;

- шығарылатын оқулықтарды, оқу-әдістемелік кешендерді сынақтан өткізу бойынша эксперименттік алаңдарды ұйымдастыру, оларды пайдалану тиімділігіне сараптама жүргізу;

- озық педагогикалық тәжірибені және оқытудың жаңа инновациялық технологияларын зерделеу, іріктеу және практикаға енгізу;

- кәсіби шеберлік конкурстарын, практикалық, ғылыми-әдістемелік семинарларды, конференцияларды және ғылыми-әдістемелік кеңестерді ұйымдастыру және өткізу;

- педагогикалық, ғылыми, әдістемелік әдебиеттерді, әдістемелік әзірлемелер мен құралдарды, оқытудың техникалық құралдарын және электронды-есептеу техникасын шолуды ұйымдастыру;

- уәкілетті органмен келісім бойынша педагог кадрлардың біліктілігін арттыру жоспарын жасау;

- басқарма алқасының қарауына өз құзыретіне кіретін мәселелерді енгізу;

- оқыту және тәрбиелеу нысандары мен әдістерін жетілдіру бойынша республикалық ғылыми мекемелермен, ұйымдармен байланысты жүзеге асыру;

17. Коммуналдық мемлекеттік мекеменің Жарғыда бекітілген өз қызметінің мәні мен мақсаттарына сай келмейтін қызметпен айналысуға құқығы жоқ.

18. Коммуналдық мемлекеттік мекемесі Қазақстан Республикасының заңдары шектеуің немесе құрылтай құжаттарын не басшының жарғылық құзыретін бұза отырып, қызметтің мақсаттарына қарама-қайшылықта мәміле жасаса, уәкілетті органның немесе мемлекеттік мүлік жөніндегі уәкілетті органның не прокурордың талап-арызы бойынша жарамсыз деп танылуы мүмкін.

19. Коммуналдық мемлекеттік мекеме басшысының коммуналдық мемлекеттік мекемені жарғылыққа сәйкес емес қызметті жүзеге асыруға бағытталған іс-әрекеті, еңбек міндеттерін бұзу болып табылады жәнәтәртіптік, материалдық жауапкершілікке тартылады.

4. Ұйымды басқару

20. Құрылтайшы Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен мынадай функцияларды жүзеге асырады:

1) коммуналдық мемлекеттік мекемеге мүлікті бекітіп береді;

2) коммуналдық мемлекеттік мекеменің жарғысын, енгізілген өзгерістер мен толықтыруларды бекітеді;

3) мемлекеттік мүлік жөніндегі уәкілетті органға коммуналдық мемлекеттік

мекемеге берілген немесе ол өзінің шаруашылық қызметінің нәтижесінде сатып алған мүлікті алып қоюға немесе қайта бөлуге келісім береді;

4) коммуналдық мемлекеттік мекемелердің филиалдар мен өкілдіктер құруына келісім береді;

5) коммуналдық мемлекеттік мекемені қайта ұйымдастыру және тарату туралы шешім қабылдайды;

6) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген өзге де функцияларды жүзеге асырады.

21. Уәкілетті орган Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен мынадай функцияларды жүзеге асырады:

1) коммуналдық мемлекеттік мекеменің жеке қаржыландыру жоспарын бекітеді;

2) коммуналдық мемлекеттік мекеме мүлкінің сақталуына бақылауды жүзеге асырады;

3) коммуналдық мемлекеттік мекеменің басқару органдарының құрылымын, қалыптасу тәртібін және өкілеттік мерзімін, коммуналдық мемлекеттік мекеменің шешім қабылдау тәртібін белгілейді;

4) коммуналдық мемлекеттік мекеменің құрылымы мен шекті штат санын бекітеді;

5) коммуналдық мемлекеттік мекеме басшысының құқықтарын, міндеттерін және жауапкершілігін, оны атқаратын қызметінен босату негіздерін айқындайды;

6) коммуналдық мемлекеттік мекеме басшысының ұсынысы бойынша оның орынбасарын(орынбасарларын) қызметке тағайындайды және босатады;

7) жылдық қаржылық есептілікті бекітеді;

8) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген өзге де функцияларды жүзеге асырады.

22. Коммуналдық мемлекеттік мекеменің басшысын Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген жағдайларды қоспағанда, уәкілетті орган қызметке тағайындайды және қызметтен босатады.

23. Коммуналдық мемлекеттік мекеменің басшысы коммуналдық мемлекеттік мекеменің жұмысын ұйымдастырады және басшылық етеді, (Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген жағдайларды қоспағанда) уәкілетті органға тікелей бағынады және коммуналдық мемлекеттік мекемеге жүктелген міндеттердің орындалуына және оның функцияларын жүзеге асыруға дербес жауапты болады.

24. Коммуналдық мемлекеттік мекеменің басшысы дара басшылық қағидаттарында әрекет етеді және Қазақстан Республикасының заңнамасымен және осы Жарғымен анықталған өз құзыретіне сәйкес коммуналдық мемлекеттік мекеме қызметінің мәселелерін дербес шешеді.

25. Коммуналдық мемлекеттік мекеме қызметін жүзеге асыру кезінде Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен коммуналдық мемлекеттік мекеменің басшысы:

1) коммуналдық мемлекеттік мекеме атынан сенімхатсыз әрекет етеді;

2) мемлекеттік органдарда, өзге де ұйымдарда коммуналдық мемлекеттік мекеменің мүддесін білдіреді;

3) шарттар жасайды;

4) сенімхаттар береді;

5) коммуналдық мемлекеттік мекеменің іссапарлар, тағылымдамалар, қызметкерлерді қазақстандық және шетелдік оқу орталықтарында оқыту және қызметкерлердің біліктілігін арттырудың өзге де түрлері бойынша тәртібі мен жоспарларын бекітеді;

6) банк шоттарын ашады;

7) барлық қызметкерлер үшін міндетті бұйрықтар шығарады және нұсқаулар береді;

8) уәкілетті орган тағайындайтын қызметкерлерден басқа, коммуналдық мемлекеттік мекеменің қызметкерлерін жұмысқа қабылдайды және жұмыстан босатады;

9) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен коммуналдық мемлекеттік мекеме қызметкерлеріне көтермелеу шараларын қолданады және тәртіптік жаза қолданады;

10) өз орынбасарының(орынбасарларының) және коммуналдық мемлекеттік мекеменің өзге де басшы қызметкерлерінің міндеттері мен өкілеттік шеңберін белгілейді;

11) өзіне Қазақстан Республикасының заңнамасымен, осы Жарғымен және уәкілетті органмен жүктелген өзге де функцияларды жүзеге асырады.

5. Мүлікті құру тәртібі

26. Коммуналдық мемлекеттік мекеменің мүлік құнын оның балансында көрсетілген заңды тұлғаның активтері құрайды. Коммуналдық мемлекеттік мекеменің мүлкі:

1) оған құрылтайшы берген мүлік;

2) өз қызметі нәтижесінде сатып алынған мүлік (ақшалай кірістерді қоса алғанда);

3) Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де көздер есебінен қалыптасады.

27. Коммуналдық мемлекеттік мекеме өзіне бекітілген мүлікті және оған смета бойынша бөлінген қаражат есебінен сатып алынған мүлікті өз бетімен иеліктен шығаруға немесе оған өзгедей түрде билік етуге құқығы жоқ.

28. Егер Қазақстан Республикасының заңдарымен коммуналдық мемлекеттік мекемеге кірістер әкелетін қызметті жүзеге асыру құқығы берілсе, онда осындай қызметтен алынған ақша, тауарларды сатудан түскен ақшаны қоспағанда, тиісті бюджетке есептелуге жатады.

6. Ұйымның қызметін қаржыландыру

29. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында қосымша қаржыландыру көзі белгіленбесе, коммуналдық мемлекеттік мекеменің қызметі даму жоспарына сәйкес бюджеттен уәкілетті органмен қаржыландырылады.

7. Жарғылық капитал

30. Коммуналдық мемлекеттік мекеменің Жарғылық капиталы: бухгалтерлік баланс, пайда мен зияндар туралы есеп, ақша қаражатының қозғалысы туралы есеп, капиталдағы өзгерістер туралы есеп, түсіндірме жазбаны қамтиды.

8. Ұйымның есебі және есептілігі

31. Бухгалтерлік есепті жүргізу және қаржылық есептілікті жасау Қазақстан Республикасының бухгалтерлік есеп пен қаржылық есептілік туралы заңнамасына және ұлттық қаржылық есептілік стандарттарына сәйкес «(облыс атауы) облысының білім беру басқармасы» ММ келісімі бойынша кәсіпорын басшысы бекітетін есеп саясатына сәйкес жүзеге асырылады.

9. Ұйымның жауапкершілігі

32. Коммуналдық мемлекеттік мекеме өз міндеттемелері бойынша, оның иелігіндегі ақшамен жауап береді. Коммуналдық мемлекеттік мекемеде ақша жеткіліксіз болған жағдайда оның міндеттемелері бойынша тиісті бюджет қаражатымен әкімшілік-аумақтық бірлік субсидиарлық жауаптылықта болады.

10. Еңбек ұжымымен өзара қарым-қатынас

33. Коммуналдық мемлекеттік мекемесінің әкімшілігі мен еңбек ұжымы арасындағы өзара қарым-қатынас Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес және ұжымдық шартпен айқындалады.

34. Жұмыс режимі ішкі еңбек тәртібі қағидаларымен белгіленеді және Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының нормаларына қайшы келмеуі тиіс.

11. Қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу ұйымдастыру

35. Коммуналдық мемлекеттік мекеменің еңбекақы төлеу қорының мөлшері жыл сайын «(облыс атауы) облысының білім басқармасы» ММ белгіленеді.

36. Еңбекақы төлеу нысанын, штат кестесін, лауазымдық айлықақылар мөлшерін, сыйлықақы беру және өзге сыйақы жүйесін коммуналдық мемлекеттік мекеме белгіленген еңбекақы қоры шегінде дербес айқындайды.

37. Басшының, оның орынбасарларының лауазымдық айлықақыларының мөлшерін, оларға сыйлықақы беру және өзге де сыйақы жүйесін «(облыс атауы) облысының білім басқармасы» ММ белгілейді.

12. Халықаралық ынтымақтастық

38. Коммуналдық мемлекеттік мекеме заңнамада белгіленген тәртіппен халықаралық ынтымақтастықты жүзеге асырады.

13. Ұйымды қайта ұйымдастыру және тарату

39. Коммуналдық мемлекеттік мекемені қайта ұйымдастыру және тарату Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүзеге асырылады.

14. Жарғыға өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі

40. Коммуналдық мемлекеттік мекеменің құрылтай құжаттарына өзгерістер мен толықтырулар енгізу құрылтайшының шешімі бойынша жүргізіледі.

41. Коммуналдық мемлекеттік мекеменің құрылтай құжаттарына енгізілген өзгерістер мен толықтырулар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тіркеледі.

15. Ұйымның филиалдары мен өкілдіктері туралы мәліметтер

42. Коммуналдық мемлекеттік мекеменің филиалдары мен өкілдіктері болуға құқылы.

Осылайша Жарғының ұсынылған көрсеткіштері өңірлерде оған ұқсас құжаттарды құруға ықпалын тигізіп, әдістемелік орталықтар/кабинеттер қызметінің дамуына нақтылық пен айқындық береді.

Зерттеу барысында облыстық әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің Жарғылары зерделенді. Республика бойынша 17 облыстық әдістемелік қызмет жұмыс жасайды. Жарғыға сәйкес олардың барлығы білім беру саласында әдістемелік қызметтерді жүзеге асыратын, мемлекеттік коммуналдық мекеме болып табылады. Барлық облыстық әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің құрылтайшылары тиісті облыстың әкімдіктері, уәкілетті органы – облыстық білім басқармасы болып табылады.

Облыстық әдістемелік орталықтар/кабинеттер жарғылары бекітілген және белгіленген тәртіппен міндетті мемлекеттік тіркеуден өткен. Облыстық әдістемелік орталықтар/кабинеттер жарғысында оның атауы, орналасқан жері, оның органдарын қалыптастыру тәртібі мен құзыреті, мүлікті құру тәртібі мен кірістерді бөлу, қайта ұйымдастыру мен тарату шарттары белгіленген.

Жарғылар келесі ережелерді ескере отырып ресімделген:

- жарғылар А4 форматтағы қағаздың стандартты парақтарында ресімделген;
- жарғының мәтіні бөлімдерден тұрады, бөлімдердің атауы бар және араб цифрларымен нөмірленген;

жарғының титулдық парағында:

- құжат түрі;
- заңды тұлғаның ұйымдық-құқықтық нысаны;
- жеке атауы;
- жасалған орны;
- құрылтайшы жарғыны бекіту белгісі, мөрмен расталған;
- жарғыны тіркеу туралы тіркеу органының мөрімен расталған белгі;
- беттер нөмірленген, тігілген;
- соңғы бетте беттердің саны, өтініш берушінің аты-жөні жазылған қолы, мөрі көрсетілген.

Жоғарыда баяндалғанды түйіндей келе, барлық ұсынылған құжаттар ҚР Азаматтық кодексіне сәйкес заңды тұлғаның жарғысын жасау, ресімдеу және мазмұны тәртібіне қойылатын жалпы талаптарға сәйкес келетінін атап өту қажет.

1.2 Облыстық оқу-әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің кадрлар құрамын талдау

«Оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2007 жылғы 29 қарашадағы № 583 бұйрығына өзгерістер енгізу туралы Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016

жылғы 18 қаңтардағы № 40 бұйрығында әдістемелік кабинет және оқу-әдістемелік жұмыс туралы түсінік берілген. Осы нормативтік құжатқа сәйкес әдістемелік кабинет білім беру ұйымының, облыстық (қалалық) білім департаментінің ғылыми және оқу-әдістемелік жұмысқа басшылық жасау жөніндегі құрылымдық бөлімшесі болып табылады.

Оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмыс бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің оқу процесін, білім беру бағдарламаларын іске асыратын, үйлестіретін барлық құрылымдық бөлімшелерде (әдістемелік бірлестіктерде, әдістемелік пәндік және циклдік комиссияларда, кафедраларда, бөлімдерде, факультеттерде, институттарда), әдістемелік жұмыс қызметтің негізгі түрі болып табылатын ұйымдарда (республикалық, облыстық, аудандық, қалалық әдістемелік кабинеттерде), оқу-әдістемелік жұмыс жөніндегі құрылымдық бөлімшелерде (оқу-әдістемелік бөлімдерде, басқармаларда, орталықтарда, кабинеттерде) жүзеге асырылады. Бұл анықтамалар Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің жоғарыда көрсетілген бұйрығының 3-тарау 10-тармағында баяндалған.

«Педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғалардың Үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі № 338 бұйрығымен оқу-әдістемелік орталық/кабинет директорының (меңгерушісінің) лауазымдық міндеттері бекітілген, оларға сәйкес директор:

- Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес орталық (кабинет) қызметінің барлық бағыттарына жалпы басшылықты жүзеге асырады;

- орталықты (кабинетті) басқару құрылымын, штат кестесін анықтайды және бекітеді;

- даму стратегиясын, мақсаттары мен міндеттерін анықтайды, орталықтың (кабинеттің) даму бағдарламаларын, ішкі тәртіп ережелерін әзірледі, бекітуді және орындауды ұйымдастырады;

- бюджет қаражатын тиімді пайдалануды қамтамасыз етеді. Заңнамада белгіленген шекте орталықтың (кабинеттің) мүлкі мен қаражатына иелік етеді. Оқу-материалдық базаны есепке алуды, сақтауды және толықтыруды қамтамасыз етеді;

- республикада және шетелде қоғамдық ұйымдармен (қауымдастықтармен, кеңестермен және т. б.) өзара іс-қимылды ұйымдастырады;

- ғылыми-педагогикалық және тәрбие процесінің қажетті деңгейін қамтамасыз ететін кадрларды іріктеу мен орналастыруды жүзеге асырады;

- қызметкерлердің лауазымдық міндеттерін анықтайды, олардың кәсіби шеберлігін арттыру үшін жағдай жасайды;

- қызметкерлердің шығармашылық бастамасын ынталандырады;

- орталықтың (кабинеттің) ғылыми-әдістемелік кеңесінің жұмысын басқарады;

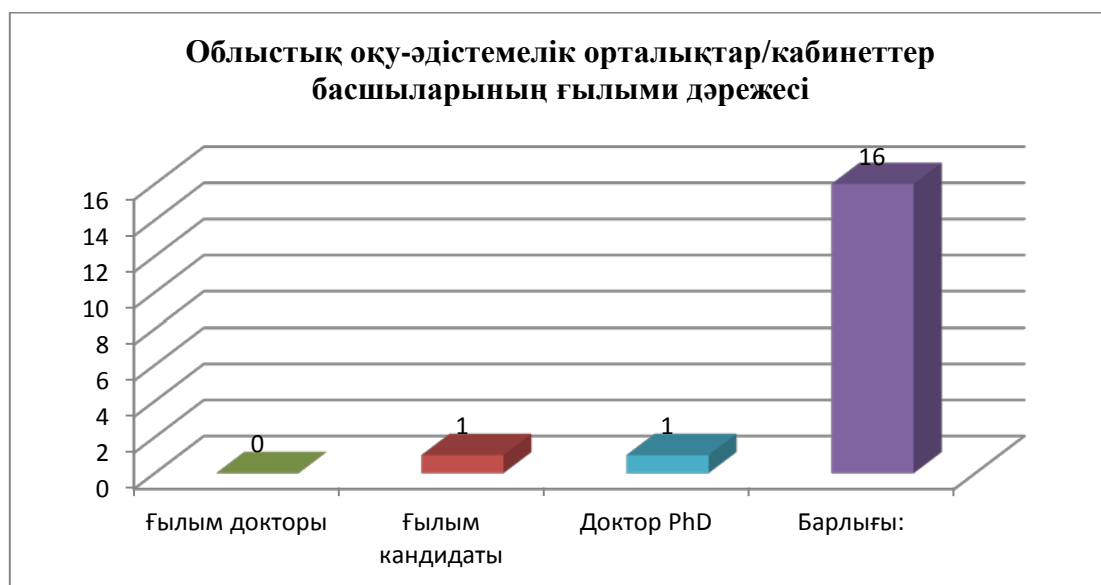
- қажетті есептілікті дайындауды және ұсынуды қамтамасыз етеді.

Біліктілік сипаттамаларынан басқа облыстық әдістемелік қызметтердің басшыларына осы нормативтік құжатта көрсетілген біліктілікке белгілі бір талаптар қойылады: жоғары педагогикалық білімі, ғылыми немесе академиялық дәрежесі, педагогикалық жұмыс өтілі кемінде 7 жыл.

Облыстық оқу-әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің штаттық кестесіне сәйкес еліміздің өңірлері бойынша 17 кабинет жұмыс істейді.

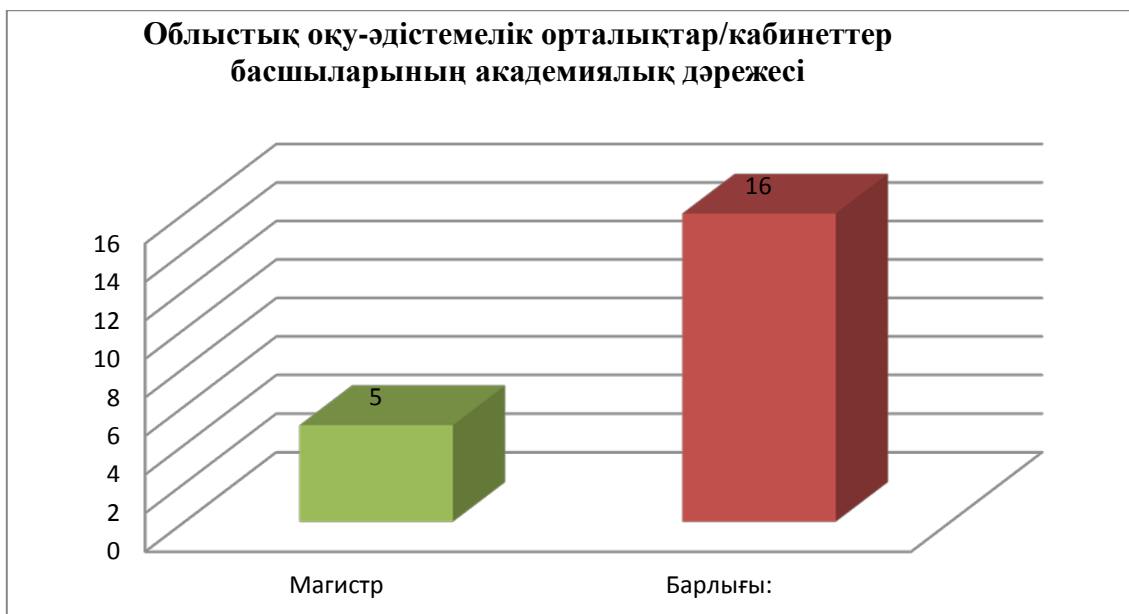
Әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің статистикалық мәліметтері бойынша 2019 жылғы 1 ақпанда 17 облыстық орталықта/кабинеттерде 16 басшы жұмыс істейді, Павлодар облысында директордың штаттық бірлігі бос жұмыс орынында тұр.

Ғылыми дәреженің болуына қойылатын біліктілік талаптары 2 облыста (Атырау және Түркістан) орындалды. Бұл көрсеткіш 12,6% құрайды (1.2.1-сурет).



1.2.1-сурет

Магистр академиялық дәрежесінің болуы қосымша талап болып табылады. Әдістемелік қызметтердің 16 басшысының ішінде магистр академиялық дәрежесі Ақмола, Алматы, Қостанай, Қызылорда, Маңғыстау облыстардың 5 директорында бар. Бұл көрсеткіш 31% құрайды (1.2.2-сурет).



1.2.2-сурет

Жалпы республиканың облыстық әдістемелік кабинеттері басшыларының арасында тек 7 адамның ғылыми немесе академиялық дәрежесі бар, бұл көрсеткіш пайыздық қатынаста 43,6% құрайды. Осылайша, оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттердің директорларына қойылатын осы біліктілік талаптары бірқатар облыстарда: Ақтөбе, Батыс Қазақстан, Жамбыл, Қарағанды, Шығыс Қазақстан, Солтүстік Қазақстан және Астана, Алматы, Шымкент қалаларында сақталмайтынын атап өту қажет.

Өңірлердің әдістемелік қызметі басшыларының пәндер бойынша категориялығын талдау келесі көріністі көрсетті. 16 директордың 10 - ы жоғары және бірінші санатты (63%), 6 адам (37%) – санатсыз (1.2.3-сурет).



1.2.3-сурет

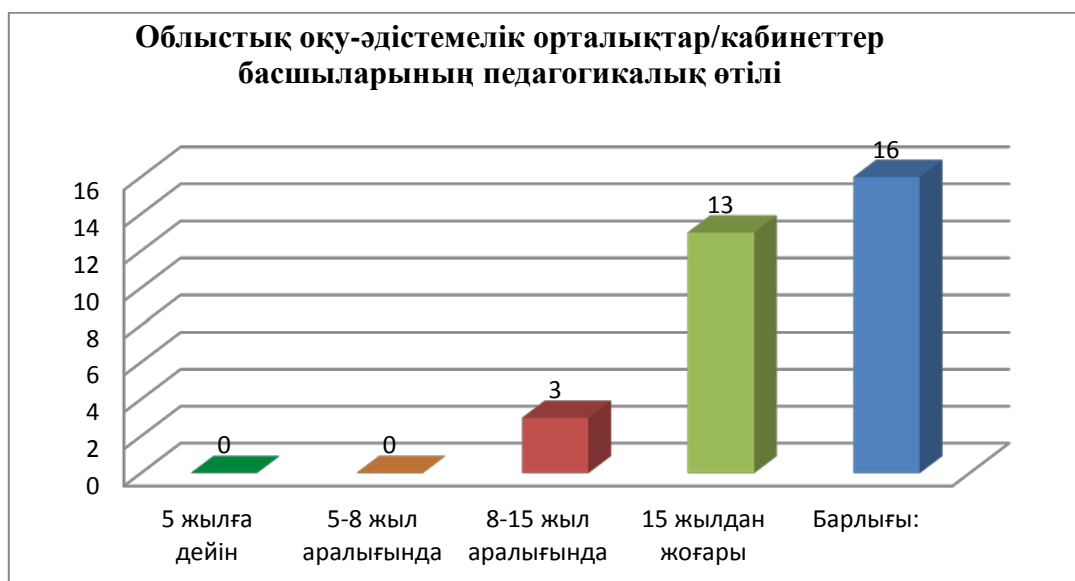
Әдіскерлік бойынша санаттың бар-жоғына статистиканы талдау мынадай көрсеткіштерді көрсетеді: 16 жетекшінің 3-еуі жоғары немесе бірінші санатты әдіскер, ол 19% құрайды (1.2.4-сурет).



1.2.4-сурет

Біліктілік талаптарында пән бойынша санаты мен әдіскер санаты бойынша біліктілік талаптары көрсетілмейді, бірақ басшының кәсіби құзыреттілігін арттыру мәселесі басшылардың өздерінде бірінші кезекте болуы тиіс, себебі әдістемелік қызмет педагогтерді әдістемелік сүйемелдеумен тікелей айналысады.

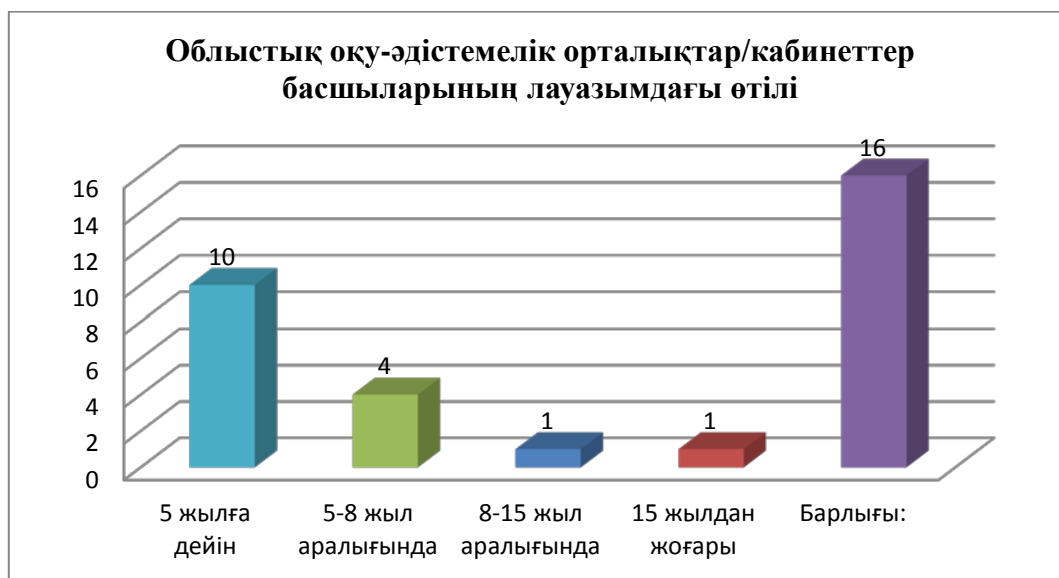
Оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер басшыларына қойылатын біліктілік талаптарының бірі педагогикалық жұмыс өтілі кемінде 7 жыл болып табылады.



1.2.5-сурет

Бұл критерий облыстық әдістемелік құрылым басшыларының нормативтік құжатына толық сәйкес келеді. 16 басшының ішінде 8-ден 15 жасқа дейінгі өтілі бар 3 , бұл 19% және 15 жылдан астам 13 басшы құрайды, бұл 81% көрсетеді (1.2.5-сурет).

Лауазымдағы жұмыс өтілі бойынша деректерді талдау басшылардың осы лауазымдағы жұмыс тәжірибесін ашады, кәсіби өсу перспективаларын көрсетеді. Диаграммдан басшылардың көпшілігінің 5 жылға (63%) дейін жұмыс өтілі бар екенің байқалады. Облыстық әдістемелік кабинеттерді бүгінгі күні тәжірибелі басшылар басқарады, өйткені статистика көрсеткендей, 6 басшының жұмыс өтілі 5 жылдан 15 жылға дейін және оданда жоғары, бұл көрсеткіш 37% құрайды (1.2.6-сурет).



1.2.6-сурет

2019 жылдың 1 ақпанына облыстық оқу-әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің штаттық кестесіне сәйкес облыстық әдістемелік қызметте 30 басшының орынбасары жұмыс істейді.

Әрорталықта/кабинетте бірден төртке дейін орынбасар қызмет атқарады. Орынбасарлардың ең көп саны екі өңірде: Қарағанды облысы мен Астана қаласында көрсетілген.

«Педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғалардың лауазымдарының Үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі № 338 бұйрығына сәйкес басшы орынбасарының лауазымы өзінің біліктілік сипаттамаларына ие :

- орталықтың (кабинеттің) жарғысына және басқа да нормативтік құқықтық актілерге сәйкес құрылымдық бөлімшелердің қызметін басқарады;

- орталықта оқу, ғылыми, әдістемелік қызметті жоспарлайды, ұйымдастырады және бақылайды;

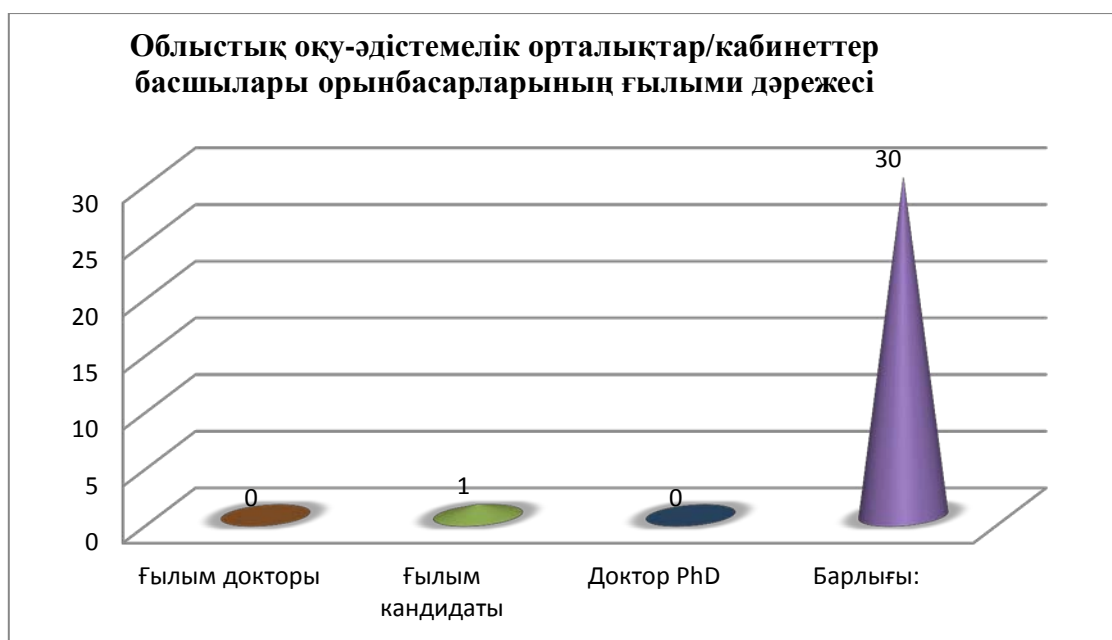
- өткізілетін іс-шаралардың оқулық, бағдарламалық-әдістемелік және ғылыми сүйемелдеу дайындығын басқарады және бақылауды жүзеге асырады;

- баспа қызметін басқарады;
- құрылымдық бөлімшелер үшін кадрлар іріктеуді жүзеге асырады және оларды орталық басшысына ұсынады;
- құрылымдық бөлімшелер қызметкерлеріне кеңес беруді, орталық зертханаларының қызметін үйлестіруді жүзеге асырады;
- әдіскерлерді аттестаттауға дайындауды ұйымдастырады;
- орталықты (кабинетті) әдістемелік қамтамасыз етудің тиімділігін арттыру бойынша ұсыныстар әзірлейді, ақпараттық материалдарды жүйелендіреді және құрастырады, білім беру бағдарламаларын әзірлеуді, рецензиялауды және бекітуге дайындауды ұйымдастырады, аудандық, қалалық әдістемелік кабинеттер, тәжірибелік-эксперименттік алаңдар қызметінің нәтижелерін талдайды және қорытады;
- қажетті есептілікті дайындауды және ұсынуды қамтамасыз етеді.

Сонымен қатар, біліктілік сипаттамаларына қойылатын басшысының орынбасарына мынадай біліктілікке қойылатын талаптар: жоғары педагогикалық білім, педагогикалық жұмыс өтілі кемінде 5 жыл болуы тиіс.

Осы талаптарға сәйкес облыстық әдістемелік кабинеттер басшы орынбасарларының құрамына талдау жасалды.

1.2.7-суретте 30 басшының орынбасарынан тек 1 қызметкерде ғана (Ақмола облысы) педагогика ғылымдарының кандидаты ғылыми дәрежесі бар екендігі көрсетілген.



1.2.7-сурет

Басшы орынбасарларының құрамын талдаудың келесі критерийі академиялық дәреженің болуы көрсетілген. Магистракадemiaлық дәрежесіне Ақтөбе, Алматы, Батыс Қазақстан, Жамбыл, Шығыс Қазақстан және СолтүстікҚазақстан облыстарының орынбасарлары ие. Бұл көрсеткіш 17% (бадам) құрайды (1.2.8-сурет).

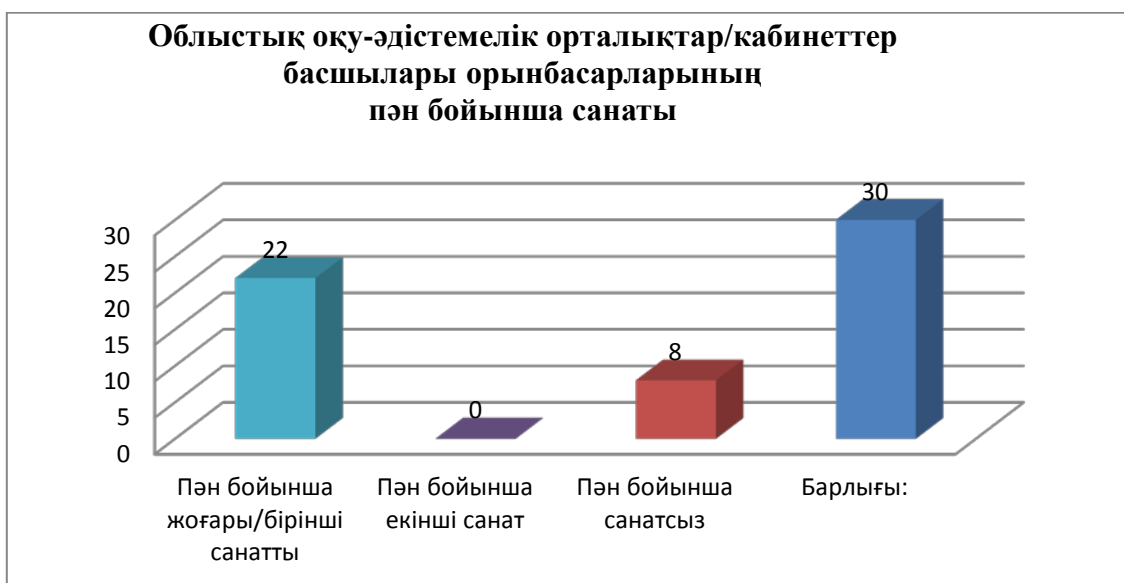


1.2.8-сурет

Бұл критерий орынбасарларға қойылатын біліктілік талаптарына кірмейді, бірақ оның кәсіби өсуі әрқашан басшы кадрлар үшін негізгі өлшем болып табылады.

Пән бойынша санат критерийі біліктілікке қойылатын талап болып табылмайды, бірақ әдістемелік жұмыстың негізгі бағыттары педагогтарды әдістемелік қолдау және сүйемелдеу болып табылады. Сондықтан тек әдіскерлер ғана емес, сонымен қатар әдістемелік қызметтің басшылық құрамы жұмысты үнемі жетілдіріп, әдіскер, басшы және орынбасар ретінде кәсіби құзыреттілігін арттыруы тиіс.

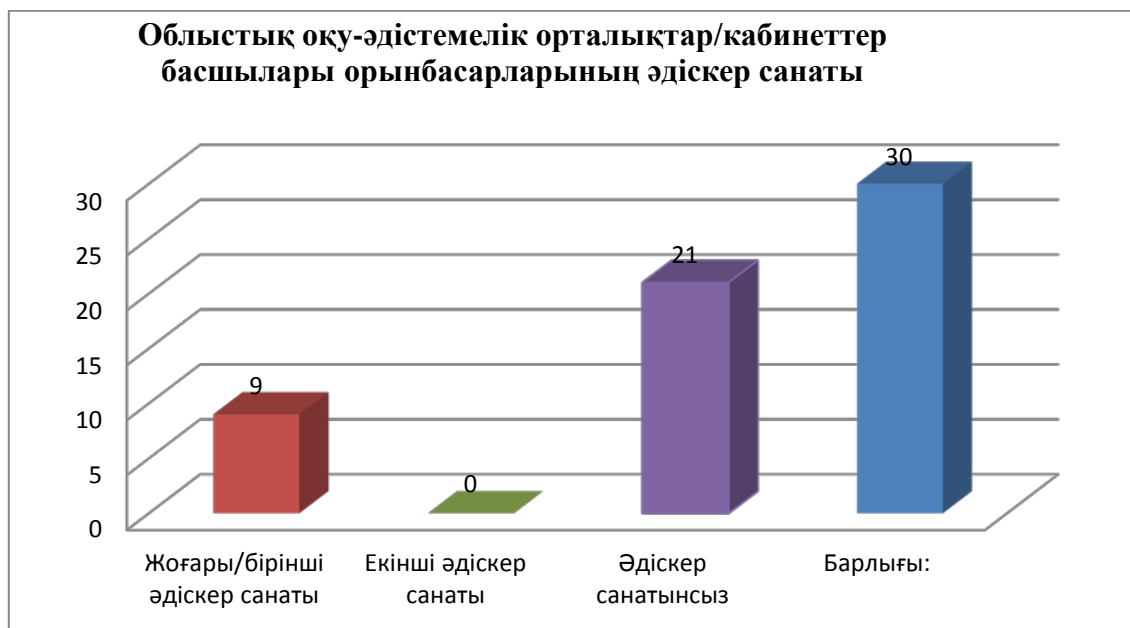
1.2.9-суретте облыс орталықтарында/кабинеттерде жоғары және бірінші санатты 22 басшы орынбасарлары жұмыс істейтіндігі, бірақ 8 адамның санаты жоқ екендігі көрсетілген.



1.2.9-сурет

Бұл фактіге облыстық әдістемелік қызмет басшылары назар аударуы қажет.

Әдіскер санаты педагогтарды әдістемелік сүйемелдеу бойынша сапалы жұмысты ұйымдастыру үшін қажетті шарт болып табылады. Басшылар орынбасарларында әдіскер санатының болуын талдау үшін статистикалық мәліметтер жиналып, келесі көріністі анықтады: 30 орынбасардың 9-да ғана (30%) әдіскер санаты бар, ал 21 адам (70%) әдіскер санатынсыз. Осы көрсеткіштерді облыстық әдістемелік құрылымдардың басшылары бақылауға алуы қажет (1.2.10-сурет).



1.2.10-сурет

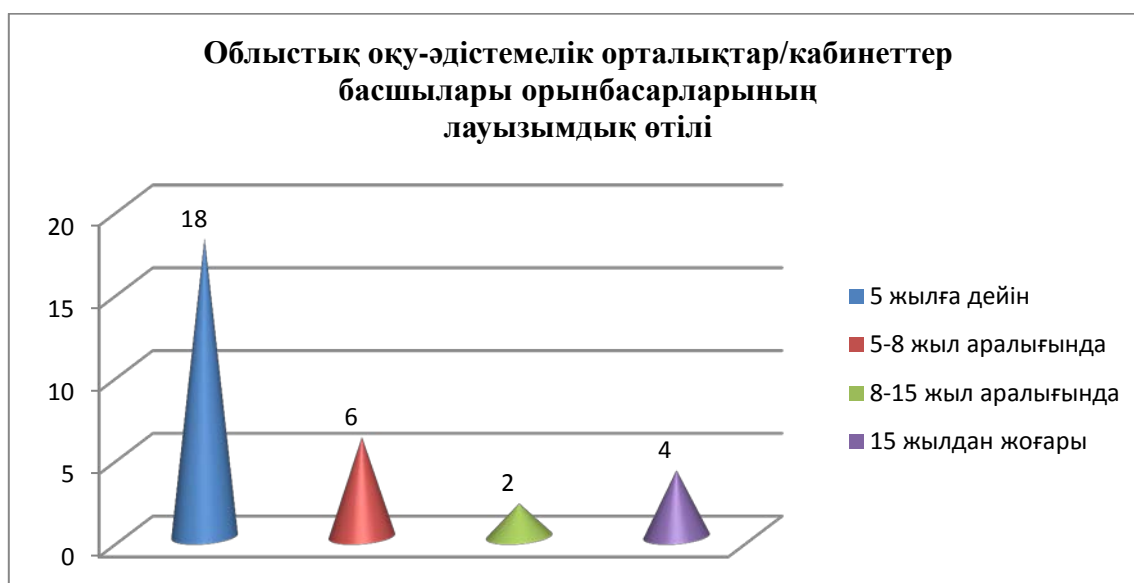
Оқу-әдістемелік орталық/кабинет басшы орынбасарларының біліктілігіне қойылатын негізгі талаптардың бірі- педагогикалық жұмыс өтілі кемінде 5 жыл болуы тиіс. Осы критерияны талдау кезінде келесі нәтижелер анықталды (1.2.11-сурет):



1.2.11-сурет

басшылар орынбасарларының басым көпшілігі, яғни 22 адамның 15 жылдан астам педагогикалық өтілі бар, бұл 73% құрайды. Педагогикалық өтілі 5 жылдан 15 жылға дейін 7 орынбасар бар, бұл көрсеткіш 23% құрайды, өкінішке орай 1 басшының орынбасарында (Павлодар облысы) педагогикалық өтілі 5 жылдан кем, біліктілік талаптарына сәйкес келмейді.

Келесі диаграмма оқу-әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің директорлар орынбасарларының лауазымындағы өтілі бойынша көрсеткіштерді бейнелейді. Айта кету керек, көптеген орынбасарлар 18 адам (60%) осы лауазымда салыстырмалы түрде аз жұмыс істейді, олардың тәжірибесі 5 жылға дейін (1.2.12-сурет).



1.2.12-сурет

Орынбасарлардың 40%-ы яғни 12 адам 5 жылдан 15 жылға дейін және одан жоғары лауазымдық өтілі бар. Бұл үрдіс кадрлардың тұрақтылығын көрсетеді.

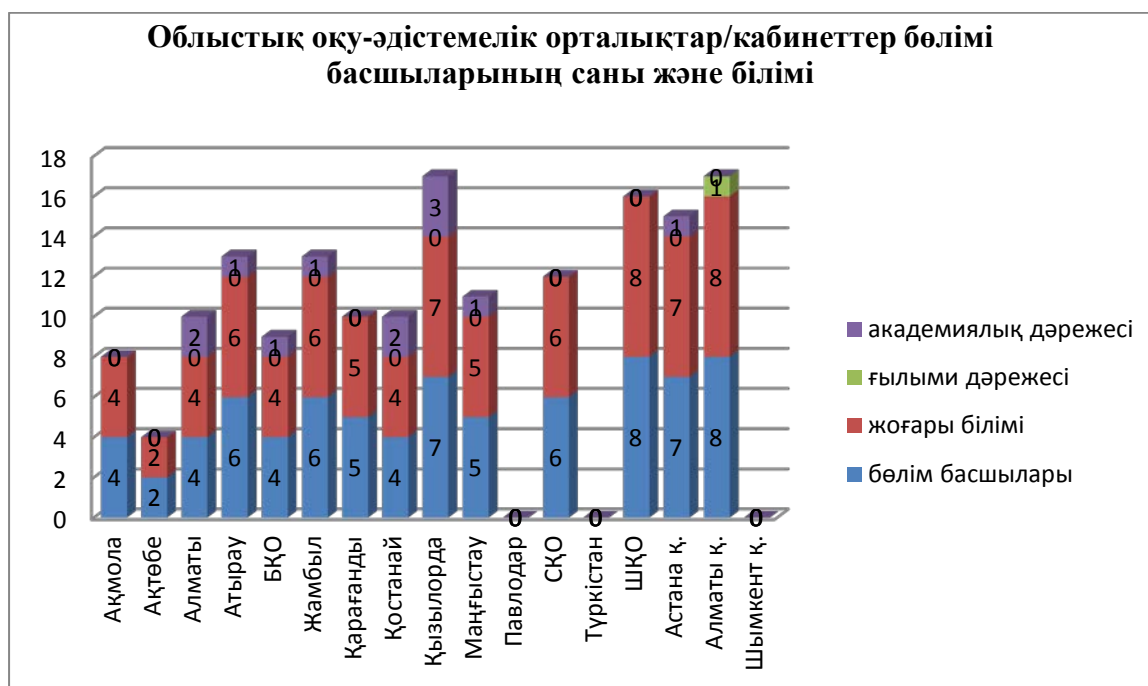
Облыстық оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер бөлімі басшылары құрамының егжей-тегжейлі талдауы келесі критерийлер бойынша ағымдағы жағдайды анықтады:

- ғылыми және академиялық дәрежесінің болуы;
- білімі;
- пән бойынша санаты;
- әдіскер санаты;
- педагогикалық өтілі;
- лауазымдағы өтілі.

Жалпы талдау нәтижесі оқу-әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің басшылары мен басшы орынбасарларына қойылатын біліктілік талаптары кейбір өңірлерде орындалмағанын көрсетті. Жоғарыда көрсетілген біліктілік талаптары сақталмаған Ақтөбе, Батыс Қазақстан, Шығыс Қазақстан, Жамбыл, Қарағанды, Павлодар, Солтүстік Қазақстан облыстары және Астана, Алматы, Шымкент қалаларына осы мәселеге назар аудару қажет.

Еліміздің облыстық оқу-әдістемелік орталықтарында/кабинеттерінде штаттық кестеге сәйкес 2019 жылдың 1 ақпанына 76 бөлім басшылары жұмыс істейді. Айта кететін жайт, Павлодар, Түркістан облыстарының және Шымкент қ. оқу-әдістемелік кабинеттерінде бөлім басшысы штаттық бірлігі көрсетілмеген.

Барлық бөлім басшыларының білімі жоғары, оның ішінде 1 (1,31%) жетекшінің ғылым кандидаты ғылыми дәрежесі, 12 (15,8%) адамның магистр академиялық дәрежесі бар (1.2.13-сурет).

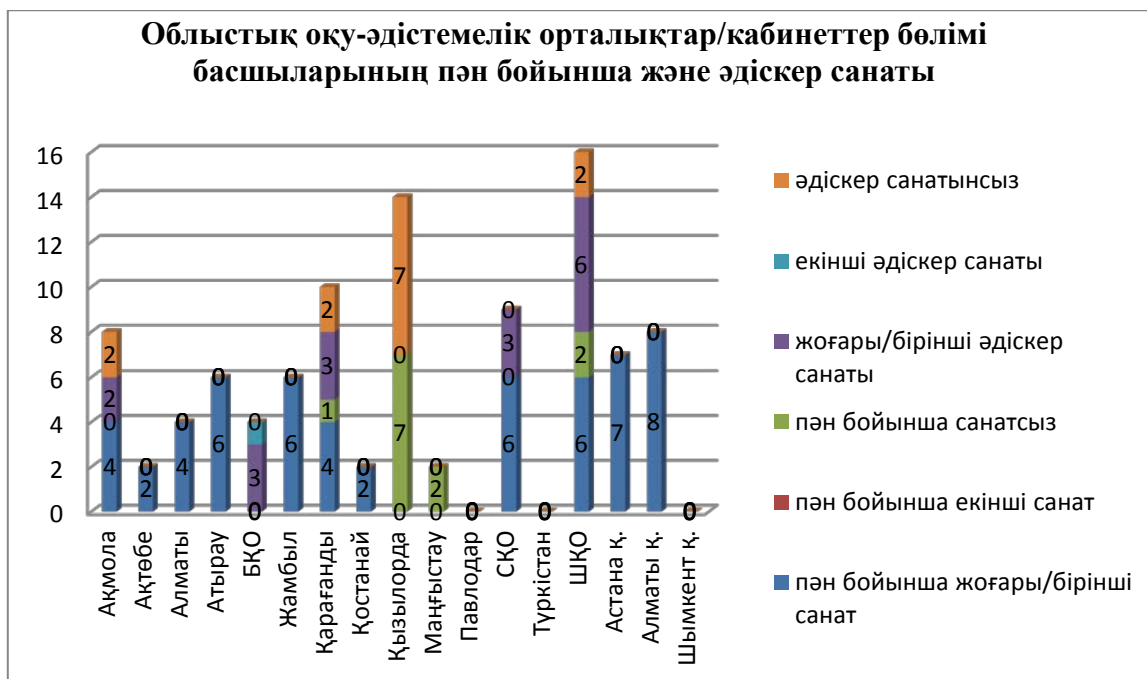


1.2.13-сурет

Облыстық әдістемелік қызметінің бөлім басшыларының кадрлық құрамын талдаудың келесі критерийі- бөлім басшыларының категориялары болды, пән бойынша санаты және әдіскерлік санаты анықталды.

Пән бойынша жоғары/бірінші санатты 58 бөлім басшылары бар, бұл 76% құрайды, бірақ сонымен қатар бөлім басшысы қызметінде санаты жоқ 12 адам жұмыс істейді, бұл пайыздық арақатынас 16%-ды көрсетеді. Бұл көрсеткіш бөлім басшыларының одан әрі кәсіби өсуі үшін баспалдақ болуы тиіс.

76 қызметкер арасында жоғары/бірінші санатты әдіскер 17 адам (22%), екінші санатты – 1 басшы (1,3%) және 58 (76,7%) қызметкерде әдіскер санаты жоқ (1.2.14-сурет).

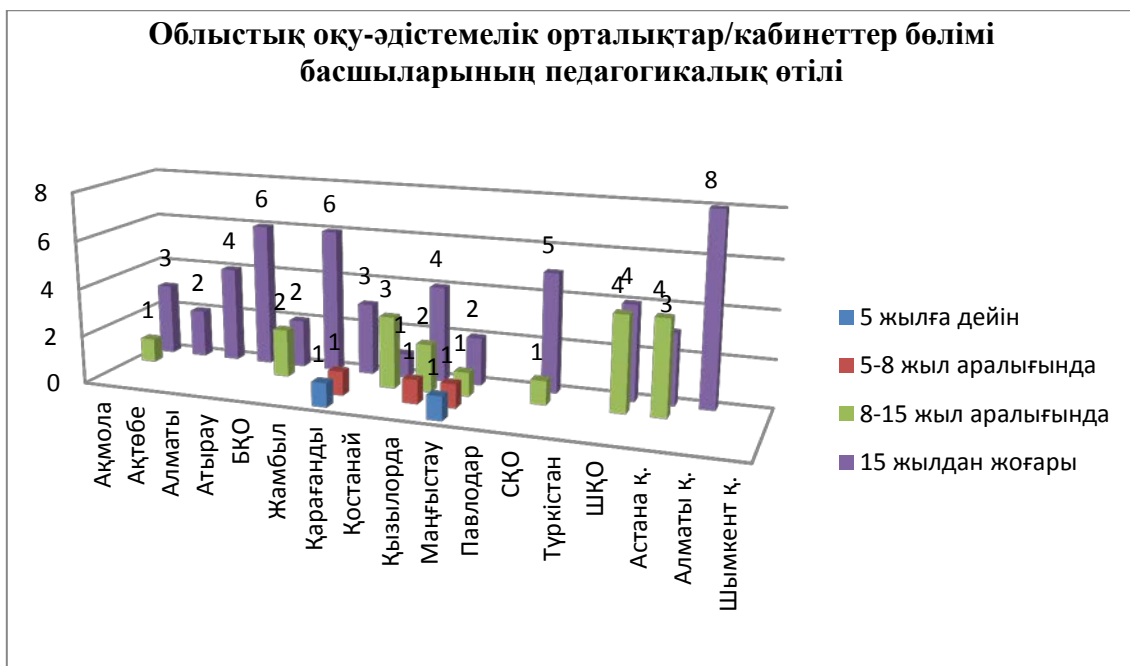


1.2.14-сурет

Сәйкесінше, облыстық оқу-әдістемелік орталықтардағы/кабинеттердегі пән бойынша санаты жоқ бөлім басшыларына кәсіби құзыреттілігін арттыру қажет, себебі әдіскер қызметі, әсіресе бөлім басшысының қызметі педагогтардың әдістемелік сүйемелдеуімен, олардың кәсіби өсуін арттырумен байланысты. Қазіргі уақытта әдіскер санаты бойынша статистика төмен деңгейде, бөлім басшылары тек пән бойынша санатты ғана емес, сонымен қатар әдіскер ретінде санатты да арттыруы қажет.

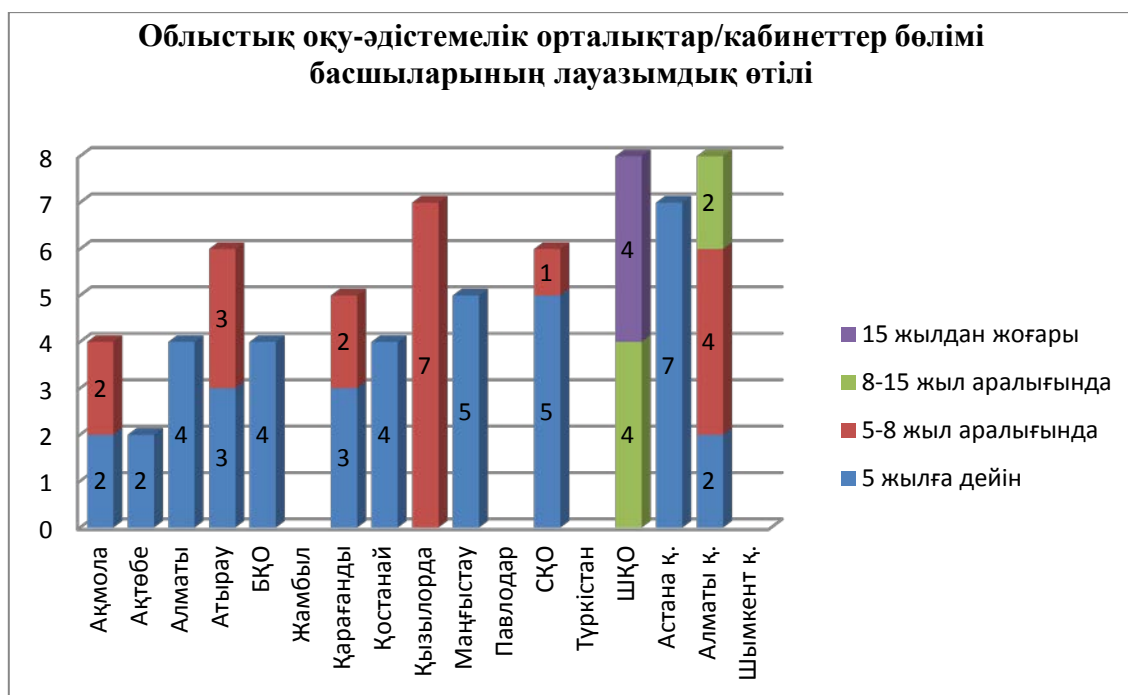
Оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер бөлімі басшыларының сапалық құрамын егжей-тегжейлі талдау кезінде қаралған келесі критерийлер педагогикалық өтілі мен лауазымдағы өтілі болды. Бөлім басшысы қызметін 15 жылдан астам педагогикалық өтілі бар 53 адам атқарады, бұл тиісінше 70% құрайды, өтілі 8 – ден 15 жылға дейін-18 адам (24%), 5-тен 8 жылға дейін - 5 бөлім басшылары, бұл 6,6% көрсетеді (1.2.15-сурет).

Педагогикалық еңбек өтілінің критеріі бойынша талдау нәтижесі, оқу-әдістемелік орталықтарда/кабинеттерде бөлім басшыларының педагогикалық өтілінің молдығын көрсетті, бұл бөлім басшыларына білім беру ұйымдарында оқу-тәрбие процесін ұйымдастыруды егжей-тегжейлі түсінуге мүмкіндік береді, бірақ сонымен бірге білім берудің жаңартылған мазмұны педагогикалық қызметті ұйымдастыруға мүлдем жаңа, инновациялық көзқарасты талап ететінін ұмытпаған жөн.



1.2.15-сурет

Лауазымдық еңбек өтілі бойынша, 41 бөлім басшысының 5 жылға дейін еңбек өтілі бар. Пайыздық қатынаста бұл көрсеткіш 54% құрайды. 22 (29%) басшыда еңбек өтілі 8 жылға дейін, 8 (10,5%) басшыда 15 жылға дейін. Тек 5 бөлім басшысында (6,5%) 15 жылдан астам лауазымдық өтілі бар (1.2.16-сурет).



1.2.16-сурет

Бұл деректер бөлім басшыларының көпшілігінің қызметте өтілі аз (5 жылға дейін), сондықтан бөлім басшыларының кәсіби құзыреттілігін арттыру мәселесі бірінші орында тұруы тиіс екендігін көрсетеді.

«Оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2007 жылғы 29 қарашадағы № 583 бұйрығына өзгерістер енгізу туралы Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 18 қаңтардағы № 40 бұйрығында «әдіскер-оқу-әдістемелік, ғылыми-әдістемелік жұмысты орындайтын білім беру ұйымының (жоғары оқу орындарынан басқа) педагог қызметкері» ұғымы берілген.

«Педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғалардың лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі № 338 бұйрығына сәйкес оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер әдіскерлерінің лауазымдық міндеттері көрсетілген, оған сәйкес әдіскер:

- аудан (қала) педагогтерімен бірлесіп әдістемелік жұмысты ұйымдастырады, курсаралық кезеңдегі әдістемелік жұмыстың тиімділігін зерделейді;

- білім беру ұйымдарын жетекшілік ететін мәселелері бойынша әдістемелік қамтамасыз етуді жүзеге асырады.

- мамандықтар бойынша педагогтердің біліктілігін арттыруды болжайды және жоспарлайды;

- семинарлар, алдыңғы қатарлы тәжірибе мектебінің отырыстары, педагог қызметкерлердің конкурстары, олимпиадаларының оқыту-әдістемелік құжаттамасын (дидактикалық материалдар, жабдықтардың типтік тізбесі) әзірлеу, рецензиялау және бекітуге дайындауды ұйымдастырады;

- педагогтердің және білім беру ұйымдарының инновациялық және тәжірибелік-эксперименттік жұмысының қорытындысын зерделейді және топтастырады;

- білім беру ұйымдарының басшылары мен педагог қызметкерлеріне оқу-әдістемелік және тәрбие жұмыстарын ұйымдастыруға консультативтік және практикалық көмек көрсетеді;

- педагогтерге көмек ретінде библиографиялық анықтамалар, әзірлемелер, тестік және басқа да материалдар жасайды, оларды білім беру ұйымдарының оқу-әдістемелік кабинеттеріне, аудан (қала) педагогтерінің назарына жеткізеді;

- алдыңғы қатарлы оқыту және тәрбие технологиялары бойынша ақпараттарды топтастырады және таратады;

- педагогтердің, білім беру ұйымдары басшыларының мейлінше нәтижелі тәжірибелерін зерделейді, жүйелендіреді, топтастырады, мониторинг жүргізеді және таратады;

- педагог қызметкерлердің әдістемелік бірлестік жұмысын ұйымдастырады және үйлестіреді;

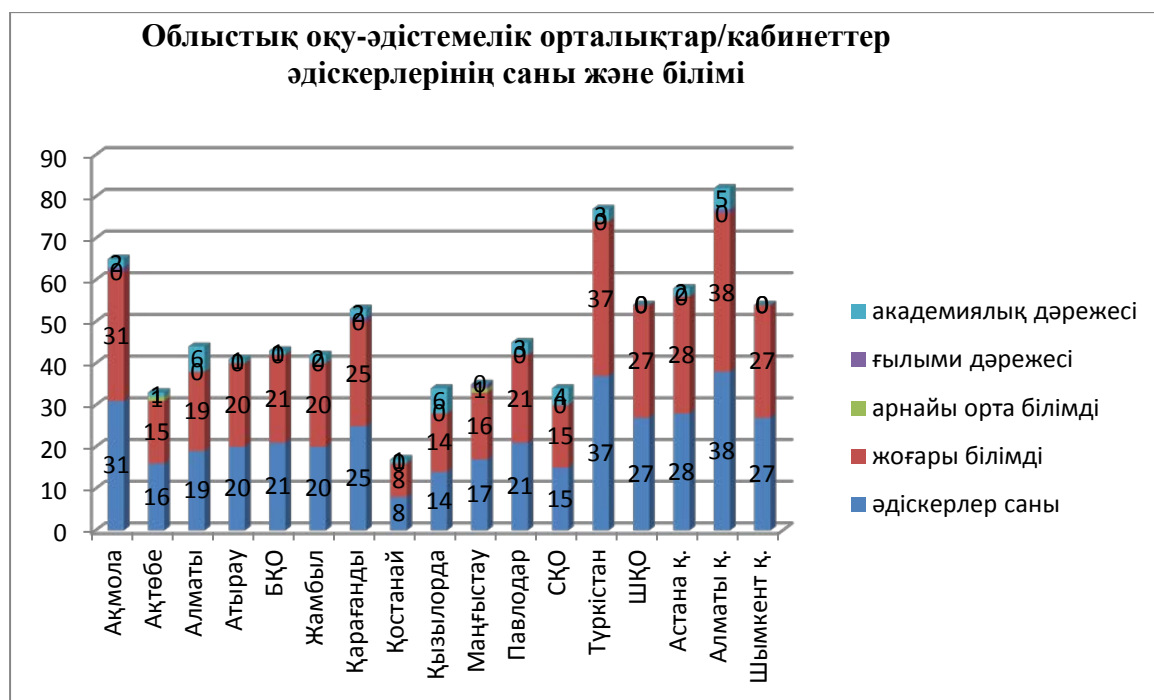
- оқушылар конкурсын, көрмелерін, олимпиадаларын, слеттерін, жарыстарын өткізу бойынша тиісті құжаттамаларды ұйымдастырады және әзірлейді;

- қажетті есептіліктерді дайындап, ұсынуды қамтамасыз етеді.

Біліктілікке қойылатын талаптар: жоғары педагогикалық білім, педагогикалық жұмыс өтілі кемінде 5 жыл, тиісті бейіні бойынша бірінші немесе жоғары біліктілік санатының болуы тиіс.

Облыстық әдістемелік қызмет әдіскерлерінің сапалық құрамы бөлім басшыларына қойылған критерийлер бойынша қаралды. Еліміздің облыстық оқу-әдістемелік орталықтарында/кабинеттерінде 384 әдіскер жұмыс істейді, оның ішінде 282 жоғары білімді, бұл 95% құрайды. Өкінішке орай, 2 әдіскер (5%) арнайы орта білімді, бұл фактіге ерекше назар аудару қажет (1.2.17-сурет). Ақтөбе және Маңғыстау облыстарының оқу-әдістемелік кабинеттерінде жоғары білімнің болуы критерийі бойынша біліктілік талаптарының орындалмайтыны байқалады. Бұл көрсеткіш бүкіл ел бойынша аз болса да, алаңдаушылық тудырады, өйткені әдіскер қызметінде ең алдымен жоғары білімі бар білікті адам жұмыс істеуі тиіс.

Кәсіби өсуді арттыру көрсеткіштерінің бірі ғылыми және академиялық дәреженің болу өлшемі болып табылады. Әдіскерлер арасында 4 ғылым кандидаты (1,04%) және 39 магистр (10,2%) бар.



1.2.17-сурет

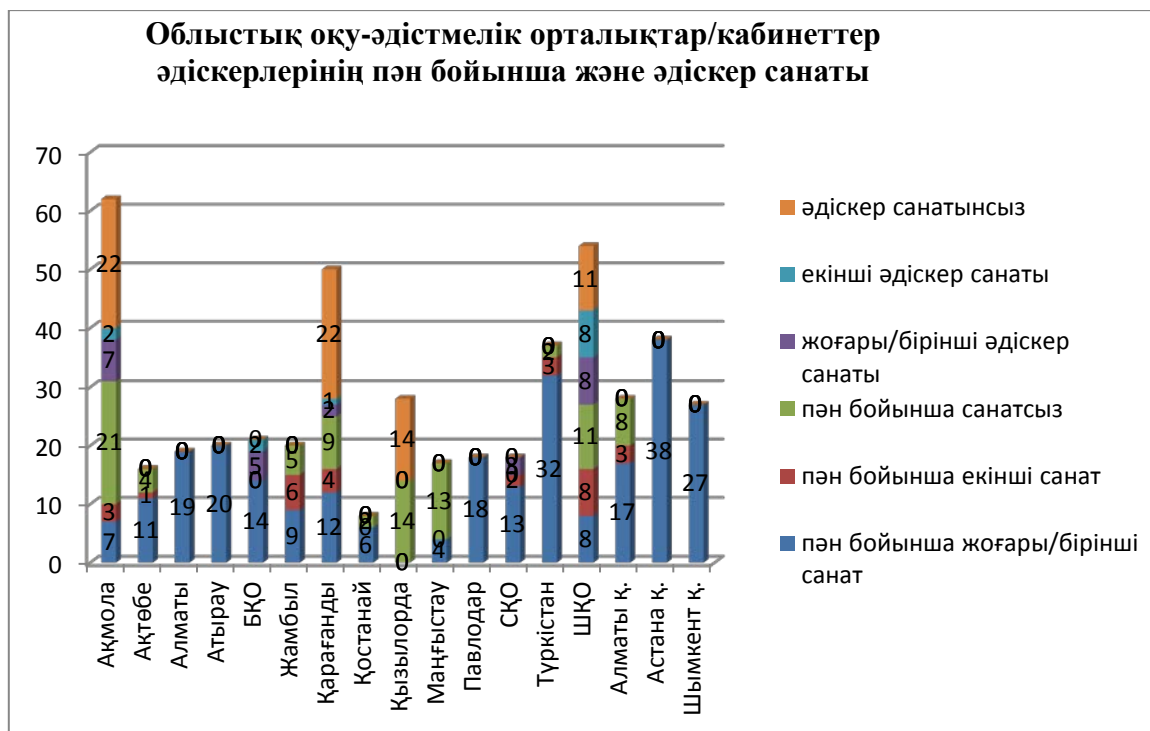
Әдіскерлердің басым көпшілігінің пән бойынша жоғары/бірінші санаты бар, бұл көрсеткіш 255 адамды құрайды, ол пайыздық қатынаста 66% береді. Сонымен қатар, екінші санатты 30 (8%) және санаты жоқ – 99 әдіскер (26%) облыстық әдістемелік кабинеттерде жұмыс атқарады. Бұл сандар

облыстарда әдіскерлердің кәсіби құзыреттілігін арттыруға тиісті деңгейде көңіл бөлінбейтінін куәландырады.

Республиканың облыстық әдістемелік кабинеттерінде тиісті бейін бойынша бірінші немесе жоғары біліктілік санатының болуы критерийі біліктілік талаптарына сәйкес келмейтін 129 әдіскер жұмыс істейді. Бұл Ақмола, Ақтөбе, Жамбыл, Қарағанды, Қостанай, Қызылорда, Маңғыстау, Солтүстік Қазақстан, Шығыс Қазақстан, Түркістан және Астана қалаларының облыстық әдістемелік кабинеттеріне жатады. Егер осы көрсеткішті әрбір облыс шеңберінде неғұрлым егжей-тегжейлі қарайтын болсақ, онда 50%-дан астам әдіскерлері біліктілік талаптарына сәйкес келмейтін қызметкерлер келесі облыстарда жұмыс істейді:

- ✓ Ақмола облысы - 31 әдіскердің 24-і сәйкес келмейді, 77 құрайды %;
- ✓ Жамбыл облысы – 20 әдіскердің 11-і сәйкес келмейді (55%);
- ✓ Шығыс қазақстан облысы – 27 әдіскердің 19 (70%);
- ✓ Маңғыстау облысы 26 әдіскердің 19-ы сәйкес келмейді (73%).

Әдіскерлер негізінен пән бойынша санаттарға ие, тек 38 қызметкер әдіскер санатын алған, бұл көрсеткіш облыстық әдіскерлерінің жалпы санының 9,9%-ын құрайды (1.2.18-сурет). Өңірлердің әдістемелік кабинеттерінде жұмыс істейтін әдіскерлер үшін әдіскер санатына ие болу өте маңызды, себебі педагогтарды әдістемелік сүйемелдеу әдістемелік қызметтің бірінші кезектегі міндеті болып табылады.



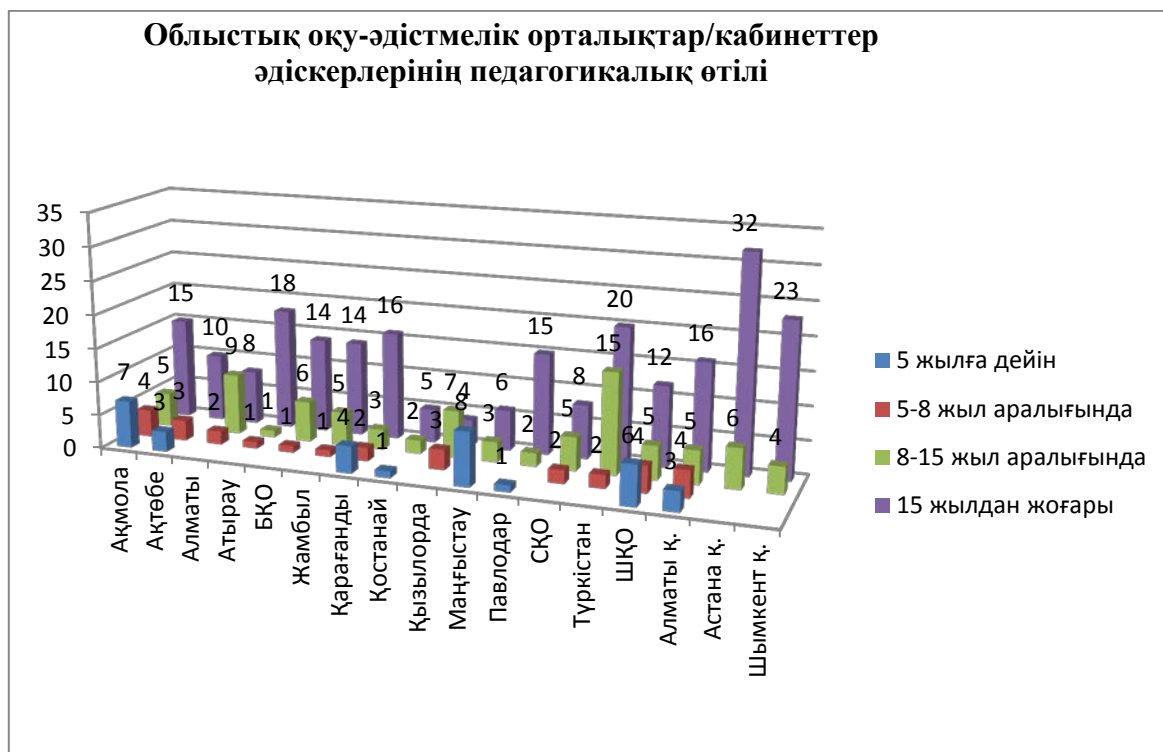
1.2.18-сурет

Педагогикалық өтілі өлшемдері келесі көрсеткіштерді анықтады:

- 36 әдіскерде 5 жылға дейін педагогикалық өтілі бар (9,3%);
- 29 әдіскердің өтілі 5-8 жыл аралығында (7,7%);

- 83 әдіскерде 8-15 жас аралығында (22%);
- 236 әдіскерде 15 жылдан астам (61%).

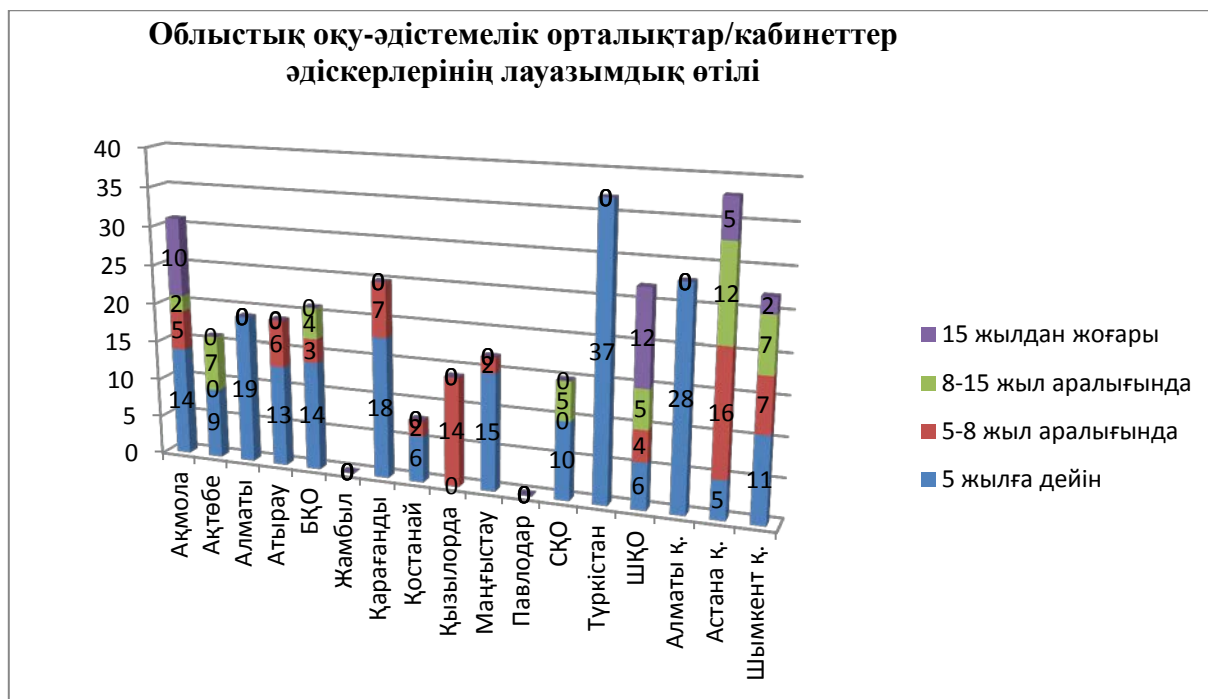
Талдау оқу-әдістемелік орталықтарда/кабинеттерде 5 жылдан кем тәжірибесі бар әдіскерлер жұмыс істейтінін көрсетті, бұл біліктілік талаптарына сәйкес келмейді. 5 жылдан кем тәжірибесі бар әдіскерлер республика бойынша 8,5%-ды құрайды, 8 облыста педагогикалық жұмыс өтілі бойынша біліктілік талаптары орындалмайды (1.2.19-сурет).



1.2.19-сурет

Бірақ сонымен қатар, әдіскерлердің 15 жылдан астам еңбек өтілінің болуы әдіскерлердің құрамдас бөлігі ретінде әдістемелік қолдау көрсетуге мүмкіндік беретін айтарлықтай үлкен педагогикалық өтілі бар педагогтар саны басым (83%) екендігін куәландырады.

5 жылға дейінгі әдіскерлердің лауазымдық өтілі 243 қызметкерде бар, пайыздық қатынаста бұл көрсеткіш 63,4% құрайды, 15 жылдан астам 29 әдіскер ғана (7,6%). 5-15 жыл лауазымдық өтілді 112 адам (29%). Бұл көрсеткіштерден әдіскерлердің негізгі құрамының лауазымдық өтілі аз, сондықтан әдіскерлердің кәсіби өсу көрсеткіші әдіскерлердің біліктілігін арттыру кезінде бірінші орында тұруы тиіс. Диаграммада Жамбыл және Павлодар облыстарының облыстық әдістемелік кабинеттерінде қызметкерлерде әдіскер ретінде санаты жоқ екендігі көрсетілген (1.2.20-сурет).



1.2.20-сурет

Қазіргі уақытта білім берудің жаңартылған мазмұны жағдайында педагогтарды әдістемелік сүйемелдеу әдістемелік қызметтің ажырамас бөлігі болып табылады, сондықтан бұл мәселе облыстық әдістемелік кабинет басшыларының бақылауында тұруы тиіс.

Егер оқу-әдістемелік орталықтардағы/кабинеттердегі жас құрамы туралы айтатын болсақ, қызметкерлердің орташа жасы 40 жасты құрайды. Бұл әдіскерлер қызметінде әбден жетілген және шығармашылықпен әдістемелік қызметті жүзеге асыратын педагогтердің жұмыс істейтінін көрсетеді.

Облыстық оқу-әдістемелік кабинеттер әдіскерлерінің кадрлық құрамын талдау басшыларға өз аймақтарындағы әдіскерлердің кәсіби құзыреттілігін арттыруға ерекше назар аудару қажеттігін көрсетті. Ең алдымен әдіскерлерге қойылатын біліктілік талаптарын сақтауға назар аудару керек. Көптеген аймақтарда бұл талаптар сақталмайды.

Негізгі талаптардың бірі- жоғары білімнің болуы болып табылады, Ақтөбе және Маңғыстау облыстарында осы талаптың сақталуына көңіл аудару қажет.

Келесі біліктілік талабы-жұмыс өтілі кемінде 5 жыл болуы. Ақмола, Ақтөбе, Қарағанды, Қостанай, Маңғыстау, Павлодар, Шығыс-Қазақстан облыстарында және Астана қаласында осы біліктілік талабы сақталмаған.

Өңірлердің барлық әдіскерлері жоғары немесе бірінші санатқа ие емес, 17 өңірдің тек 6 өңірінде (Алматы, Атырау, Батыс-Қазақстан, Павлодар облыстары және Алматы, Шымкент қалалары) осы біліктілік талаптарының орындалғаны байқалады. Оқу-әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің директорлары осы критерийдің сақталуына ерекше назар аудару қажет, өйткені әдістемелік кадрлардың кәсіби өсуі әдістемелік қызметтің бірінші кезектегі міндеті болып табылады.

Облыстық әдістемелік орталықтар/кабинеттер қызметкерлерінің сапалық құрамының мониторингі келесі үрдістерді анықтады:

- басшылар (16 адам)
- басшы орынбасарлары (30 адам)
- бөлім басшылары (76 адам)
- әдіскерлер (384 адам)

Республика бойынша **әдістемелік орталықтар/кабинеттер басшыларының** арасында 7 адамның ғылыми немесе академиялық дәрежесі бар, бұл пайыздық қатынаста 44 % құрайды және келесі көріністі береді:

- 1 (6,3%) педагогика ғылымдарының кандидаты (Түркістан);
- 1 (6,3%) доктор Ph.D (Атырау);
- 5 магистр (31%) (Ақмола, Алматы, Қостанай, Қызылорда, Маңғыстау).

Пән және әдіскерсанаты бойынша:

- пән бойынша жоғары/бірінші санатты 10 адам, сәйкесінше 63%;
- 6 адам санаты жоқ, сәйкесінше 37%
- жоғары/бірінші әдіскер санаты 16 адамнан 3 адамда ғана бар, пайыздық көрсеткіші 19%.

Педагогикалық және лауазымдағы өтілінің болуы:

- 15 жылдан жоғары 13 адамда, яғни 81%;
- 8 жылдан 15 жылға дейін 3 адам, яғни 19%;
- **басшылардың** негізгі құрамы лауазымдағы өтілі 5 жылға дейін 10 адам, 63%;
- 8-ден 15 жылға дейін және одан жоғары 6 адам 37%.



1.2.21-сурет

Облыстық оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер басшыларына қойылатын Үлгілік біліктілік талаптары бойынша **ғылыми немесе академиялық дәрежелері** болуы тиіс. Бұл талапқа 16 адамнан тек 7 адам ғана талапқа сай. Әдіскер санаты бойынша барлығы 3 адам (19%), талапқа сай, ал қалған 13 адам сәйкес емес.

Оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер басшыларының орынбасарларының(30 орынбасар) ғылыми потенциалы:

- 1 (3,3%) педагогика ғылымдарының кандидаты (Ақмола облысы);
- 6 (20%) магистр (Ақтөбе, Алматы, Батыс-Қазақстан, Жамбыл, Шығыс-Қазақстан және Солтүстік-Қазақстан облыстары).
- Пән және әдіскер санатының болуы:
 - пән бойынша жоғары/бірінші санатты 22 адам (73%);
 - 8 адам (27%) санаты жоқ;
 - жоғары/бірінші әдіскер санаты 9 (30 %),
 - 21 орынбасардың (70%) әдіскер санаты жоқ.
- Педагогикалық өтілінің және лауазымдағы өтілінің болуы:
 - 15 жылдан астам 22 адам (73 адам)%,
 - 5 жастан 15 жасқа дейін-7 адам (23%),
 - 5 жасқа дейін-1 адам (4%),

Басшы орынбасары лауазымындағы өтілі бойынша 5 жылға дейін 18 (60%) адам; 5 жылдан 15 жылға дейін 12 (40%) адам.

1.2.22-суретте 8 басшы (27%) орынбасары ғана санатсыз екендігі көрсетілген. Басқа орынбасарлар санат бойынша оң нәтиже көрсетеді. Басшылармен салыстырғанда оң нәтиже болғанымен, осы бағытта орынбасарлар да ғылыми біліктілігін мүмкіндігінше арттыру қажет.



1.2.22-сурет

Оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер бөлімі басшыларының (76 бөлім басшысы) ғылыми потенциалы:

- жоғары білімді (100%);
- 1 ғылым кандидаты (1,31%);
- 12 магистр (15,8%);
- пән және әдіскер санатының болуы:
 - пән бойынша жоғары және бірінші санатты 58 адам (76%);
 - екінші санатты 6 (8%);
 - 12 адамның (16%) санаты жоқ;
 - әдіскер жоғары және бірінші санатты 17 (22%);
 - екінші санатты 1 (1,3%);
 - 58 (76,7%) әдіскер санаты жоқ;
- педагогикалық өтілінің және лауазымдағы өтілінің болуы:
 - 15 жылдан астам 53 адам (70 адам) бар.%;
 - 8 жастан 15 жасқа дейін-18 адам (24%);
 - 5 жасқа дейін-5 адам (6%);
- орынбасар лауазымы бойынша жұмыс өтілі 41 адамдаба:
 - 5 жылға дейін (54%);
 - 8 жылға дейін 22 (29%);
 - 15 жылға дейін 8 (10,5%);
 - 15 жылдан жоғары 5 (6,5%).

1.2.23- суретке сәйкес мыналарды атап өту қажет:

- 58 бөлім басшыларының (76,7%) әдіскер санаты жоқ, бұл кәсіби-педагогикалық деңгейді анықтайды;
- бөлім басшыларының 54%-ы 5 жылға дейінгі еңбек өтілі бар



1.2.23-сурет

Өңірлердің облыстық әдістемелік қызметтері әдіскерлерінің сапалық құрамы (384 адам) келесі көріністі көрсетті:

- жоғары білімнің болуы бойынша:
 - жоғары білімі бар 382 (95%);
 - 2 – әдіскердің (5%) орта-арнайы білімі бар;
- ғылыми және академиялық дәрежесі бойынша:
 - 4 ғылым кандидаты (1,04%),
 - 39 магистр (10,2%).
- пәндер бойынша санаты бар:
 - жоғары/бірінші санатты 255 әдіскер (66 %);
 - екінші санатты 30 әдіскер (8%);
 - санатсыз – 99 әдіскер (26%).

Облыстық әдістемелік орталықтар/кабинеттер әдіскерлерінің біліктілік санатына қойылатын бейін талабына төменде аталған облыстар сәйкес келмейді:

- 129 (33,6%) әдіскерлер (Ақмола, Ақтөбе, Жамбыл, Қарағанды, Қостанай, Қызылорда, Маңғыстау, Солтүстік-Қазақстан, Шығыс-Қазақстан, Түркістан және Астана қ.);

- облыстар шеңберінде біліктілік талаптарына сәйкес келмейтін әдіскерлердің ең көп саны санаты бойынша 50%-дан артық - (Ақмола (77%), Жамбыл (55%), Шығыс-Қазақстан (70%), Маңғыстау облысы (73%);

- әдіскер санаты -38 әдіскерде бар (9,9%).

- педагогикалық өтілінің болуы:

- 5 жылға дейін республика бойынша – 36(9,3%) әдіскерлер, 17 облыстан 8 облыста біліктілік талаптары сақталмағаны байқалады;

- 5-тен 8 жасқа дейін-29(7,7%)

- 8 жастан 15 жасқа дейін-83 (22%)

- 15 жылдан астам-236 (61%) әдіскер, педагогтарға сапалы әдістемелік қолдау көрсетуге мүмкіндік береді.

- лауазымдағы өтілінің болуы:

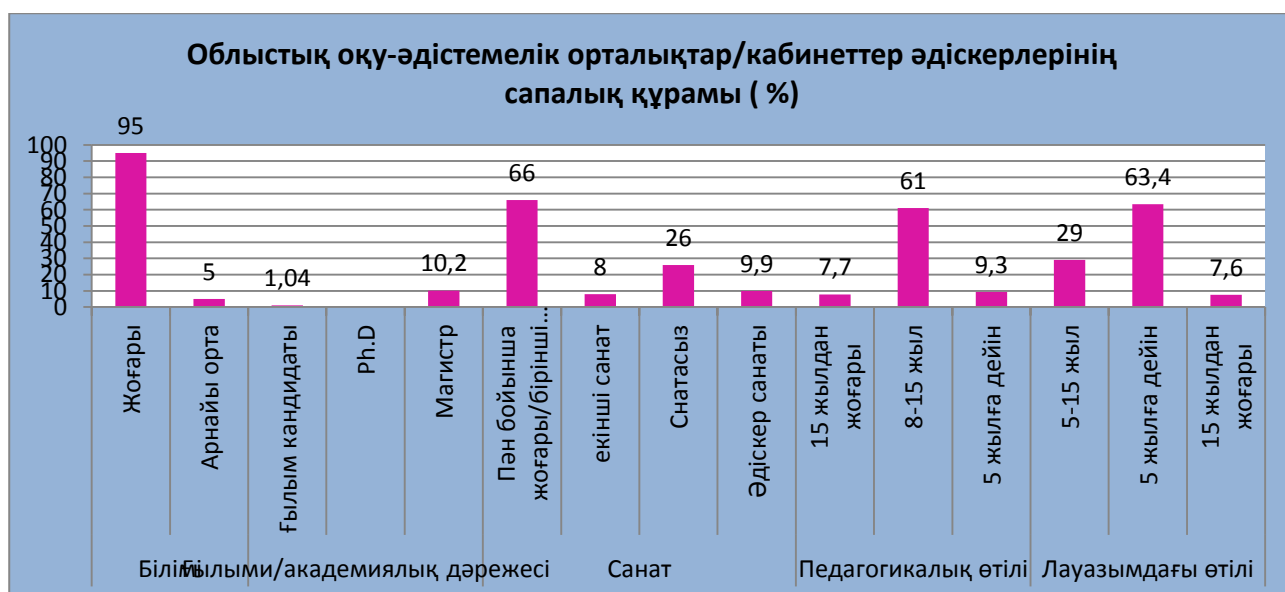
- 5 жылға дейін 243 әдіскер (63,4%),

- 5-15 жыл аралығында 112 әдіскер (29%),

- 15 жылдан астам уақыт ішінде 29 әдіскер ғана (7,6%).

Оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер қызметкерлерінің орташа жасы 40 жасты құрайды.

1.2.24-суретке сәйкес әдіскерлердің 5%-ы, арнайы орта білімі бар, 8%-ы 2 санатты, аталған көрсеткіш бойынша осындай біліктілік деңгейлі әдіскердің әдістемелік қызметпен айналысуға құқығы жоқ. Ал 26% санаты жоқ-демек, педагогикалық қоғамдастықтың әдіскерлерге теріс қатынасын айқындайды.



1.2.24-сурет

1.3 Аудандық (қалалық) әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің сапалық құрамын талдау.

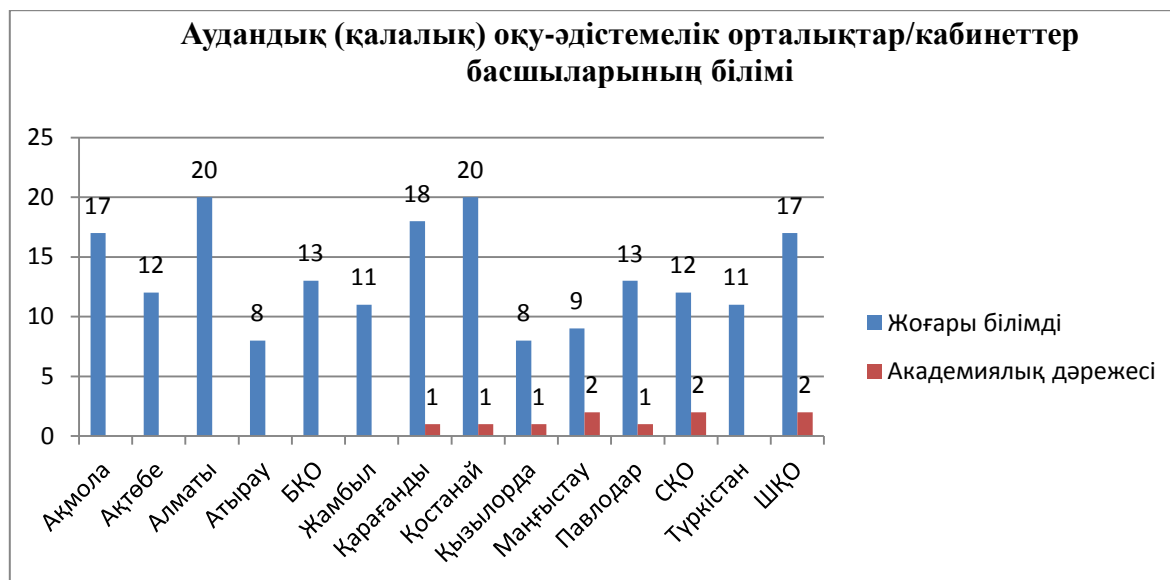
Аудандық (қалалық) әдістемелік кабинеттердің 189 штаттық басшыларының сапалы құрамы бойынша өңірлерден алынған мәліметтерді талдау, облыстар бойынша келесі бөлуді көрсетті: Алматы - 20, Қостанай – 20, Қарағанды - 18, Ақмола - 17, Шығыс қазақстан-17, Батыс қазақстан - 13, Павлодар-13, Ақтөбе - 12, Солтүстік Қазақстан - 12, Жамбыл - 11, Түркістан-11, Маңғыстау - 9, Атырау - 8, Қызылорда – 8 (1.3.1-сурет).



1.3.1-сурет

189 (100%) аудандық (қалалық) әдістемелік кабинеттер басшыларының барлығы жоғары білімді, бұл өте жоғары кәсіби деңгейді көрсетеді.

10 (5,3%) аудандық (қалалық) әдістемелік кабинеттер басшыларында магистр академиялық дәрежесі бар: Солтүстік-Қазақстан (2), Шығыс-Қазақстан (2), Маңғыстау (2), Қарағанды (1), Қостанай (1), Павлодар (1), Қызылорда (1) облыстары (1.3.2-сурет).



1.3.2-сурет

Облыстар бойынша «пән бойынша санат» критерийі нәтижесі: 189 басшының 171 (90,4%) жоғары/бірінші санатты, 10 (5,3%) екінші санатты, 8-де (4,3%) біліктілік санаты жоқ.

- Алматы облысы аудандық әдістемелік орталықтардың барлығы жоғары/бірінші санаты бар, яғни 100%.

- Қостанай облысы аудандық әдістемелік кабинеттердің 20 басшысының 15-сі (75%) жоғары/бірінші санатты, 2 (10%) екінші санатты басшы, 3 (15%) басшының біліктілік санаты жоқ.

- Қарағанды облысы барлығы 18, оның ішінде жоғары/бірінші санатты - 15 (83,3%), екінші санатты – 1 (5,5%), санаты жоқ - 2 (11,1%).

- Ақмола облысы аудандық әдістемелік кабинеттердің 17 (100%) басшыларының 17-сі жоғары/бірінші санатты. 2 аудандық әдістемелік кабинет бойынша талдауға ақпарат берілген жоқ.

- Шығыс-Қазақстан облысы 16 (94%) әдістемелік кабинет басшылары жоғары/бірінші біліктілік санатты, 1-де (5,8%) санаты жоқ;

- Павлодар облысы аудандық әдістемелік кабинеттер басшыларының барлығы 13 (100%) жоғары/бірінші санатты;

- Солтүстік Қазақстан облысы 12 басшының ішінен, жоғары және бірінші санатты 8 (67%), екінші біліктілік санатты 2 (16,6%), санаты жоқ 2 (16,6%). 2 аудандық әдістемелік кабинеттен ақпарат түскен жоқ.

- Батыс Қазақстан облысы жоғары/бірінші санатты басшылар 12 (92%), екінші санатты 1 (7,7%);

- Ақтөбе облысы аудандық әдістемелік кабинеттердің 12 жетекшісінен 11-і (91,7%), жоғары/бірінші санатты, 1 (8,3%)-екінші санатты. 1 әдістемелік кабинет туралы ақпарат берілмеген.

- Жамбыл облысында 11 әдістемелік кабинет жетекшісінен 10-ы (91%) жоғары/бірінші санатты, 1 (9%) екінші санатты;

- Түркістан облысының 11 жетекшісінің, 10-ы (91%) жоғары/бірінші санатты, 1-і (9%) екінші санатты.

- Маңғыстау облысы әдістемелік кабинеттің 9 (100%) басшысы жоғары/бірінші санатты;

- Қызылорда облысы-әдістемелік кабинеттің 8 (100%) жетекшісінің барлығы жоғары/бірінші біліктілік санатты;

- Атырау облысында 8 жетекшінің 7-і(87,5%) жоғары/бірінші біліктілік санатты, 1 (12,5%) екінші санатты.

Осылайша, жоғары және бірінші санаты бар басшылардың **сапалық құрамын талдау келесі үрдістерді** анықтады:

- ең жоғары көрсеткіш Алматы (20) - 100%, Ақмола (17) - 100%, Маңғыстау (9) – 100%, Павлодар (13) – 100%, Шығыс Қазақстан (16)–94%, Батыс Қазақстан (12) - 92%, Ақтөбе (11)-91,7%, Түркістан (10) – 91%, Жамбыл (10) – 91% облыстарында;

- ең төменгі көрсеткіш – Қостанай (15) – 75%, Солтүстік Қазақстан (8)–67% облыстарында.

«Екінші санатты» аудандық әдістемелік кабинет басшылары келесі облыстарда көрсетілген:

- Солтүстік Қазақстан облысынан 2 (16,6%) адамда;

- 2 (10%)басшы Қостанай облысында;

- 1-ден Батыс Қазақстан (1), Жамбыл (1), Атырау (1), Ақтөбе (1), Қарағанды (1), Түркістан (1) облыстарында.

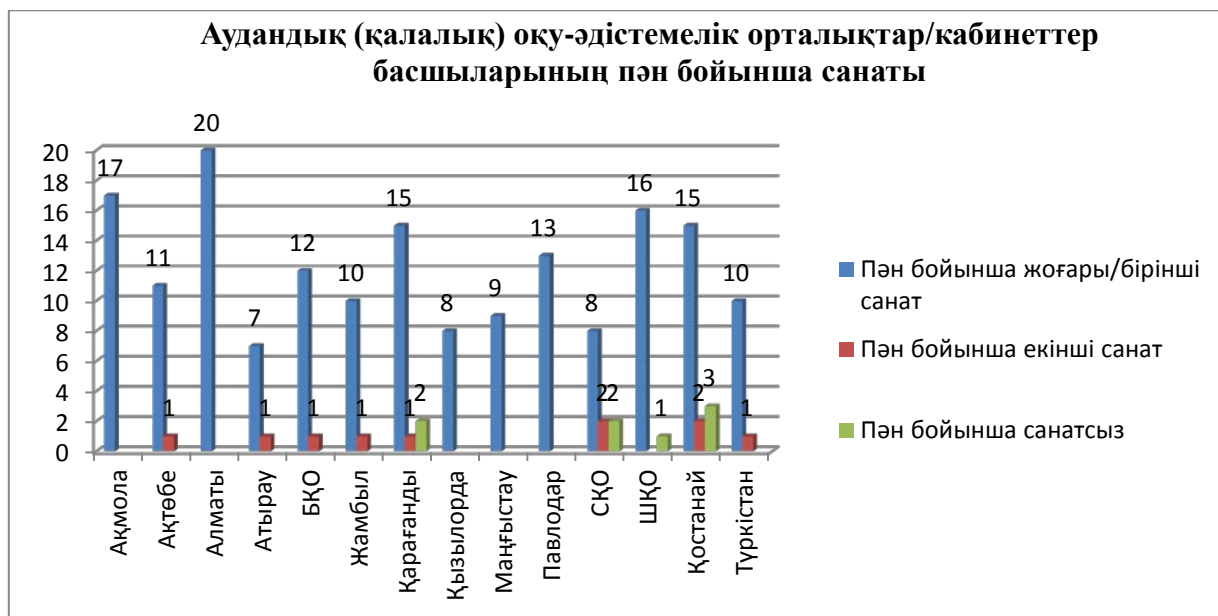
Санатсыз аудандық әдістемелік кабинет басшылары келесі облыстарда көрсетілген:

- Қостанай облысының әдістемелік кабинеттерінің 3 (15%) басшысы;

- Қарағанды облысында 2 (11,1%) басшы;

- 2 (16,6%) басшы Солтүстік Қазақстан облысында;

- Шығыс Қазақстан облысынан 1 (5,8%) адам (1.3.3 сурет).



1.3.3-сурет

Әдістемелік кабинеттер басшыларының әдіскер санатын талдай отырып, **189 басшы** ішінен:

- жоғары/бірінші санатты 79 (41,8%) басшы;
- екінші санатты 8 (4,2%) басшы;
- әдіскер санатынсыз 102 (54%) басшы бар екендігі анықталды (1.3.4-сурет).

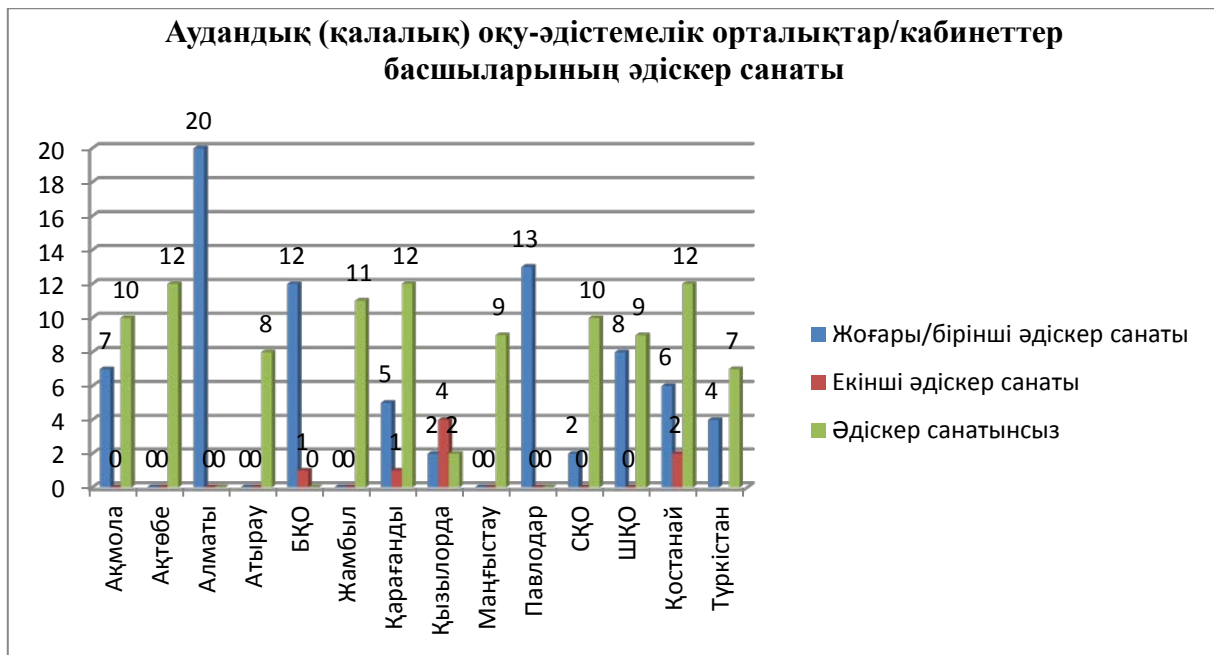
Ұсынылған мәліметтер бойынша облыстар бөлінісінде қарастырсақ:

Басшылар арасында жоғары/ бірінші санатты Алматы (20) - 100%, Павлодар (13) – 100%, Батыс Қазақстан (12)-92%, Шығыс Қазақстан (8) – 47%, Ақмола (7)-41%;

ең төмен көрсеткіш Түркістан (4) – 36,4%, Қарағанды (5) – 28%, Қызылорда (2) – 25% және Солтүстік Қазақстан (2) – 17% облыстарында белгіленген.

Аудандық әдістемелік кабинеттердің 8 басшысында екінші санат бар, олар Қызылорда (4) – 50%, Қостанай (2)–10%, Батыс Қазақстан (1) – 8% және Қарағанды (1) – 5,5%.

Аудандық әдістемелік кабинеттердің 102 (54%) басшысының санаты жоқ: Ақтөбе (12) – 100%, Жамбыл (11) – 100%, Маңғыстау (9) – 100%, Атырау (8) – 100%, Солтүстік Қазақстан (10)–83,3%, Қарағанды (12) – 67%, Түркістан (7) – 64%, Қостанай (12) – 60%, Ақмола (10) – 59%, Шығыс Қазақстан облысы (9) – 53%, Қарағанды (9) – 60%. Қызылорда (2) – 25%.



1.3.4-сурет

Осылайша, *жоғары/бірінші санаты* бар әдіскерлердің сапалық құрамын талдау келесі үрдістерді анықтады:

- ең көп көрсеткіш Алматы облысында (20) – 100% және Павлодар облысында (13) – 100%.
- ең аз көрсеткіш – Қарағанды облысында (5) – 28%, Қызылорда облысында (2) – 25% және Солтүстік Қазақстан облысында (2) – 17%.

✓ *екінші санатты:*

- аудандық әдістемелік кабинеттердің 8 басшысы екінші санатты: Қызылорда облысында (4), Қостанай облысында (2), Батыс Қазақстан облысында (1), Қарағанды облысында (1).

✓ *санатсыз:*

- ең жоғары көрсеткіш Ақтөбе (12), Қарағанды (12), Қостанай (12), Жамбыл (11), Солтүстік Қазақстан (10) облыстарында.
- ең төменгі көрсеткіш Қызылорда облысында (2) – 25%

Қорытындылай келе, әдіскер санаты жоқ басшылардың жоғары пайызын атап өткен жөн. Әдістемелік кабинеттерді білім беру мазмұнын жаңарту жағдайында жұмыс істеуге қабілетті жоғары кәсіби жас кадрлармен қамтамасыз ету мәселесі әлі де шешімін таппады.

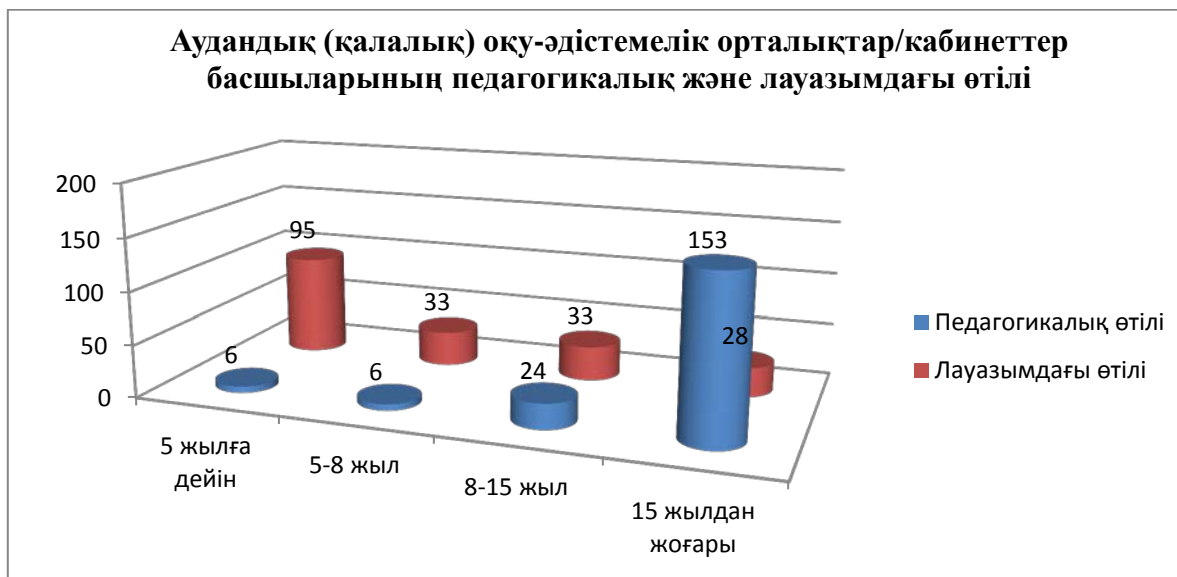
Аудандық әдістемелік кабинеттер басшыларының *педагогикалық және лауазымдық өтілін* салыстырмалы талдау:

- 15 жылдан астам педагогикалық жұмыс өтілі бар 153 (81%) басшы;
- жұмыс өтілі 8-15 жыл 24 (12,6%) адам;
- педагогикалық өтілі 5-8 жыл 6 (3,2%) басшы;

- жұмыс өтілі 5 жылға дейін 6 (3,2%) адам.

лауазымдағы өтілі бар:

- 5 жылға дейін - 95 (50,3%) басшы;
- 8-15 жыл аралығында – 33 (17,4%) басшы;
- 5-8 жыл - 33 (17,4%) басшы;
- 15 жылдан астам-28 (14,8%) басшы (1.3.5 сурет).



1.3.5-сурет

Осылайша, егер облыстар бойынша 15 жылдан астам педагогикалық жұмыс өтілі бар басшылардың санын қарайтын болсақ (1.3.6 сурет).

- басшылардың ең көп саны Алматы (20) – 100%, Атырау (8) – 100%, Қызылорда (8) – 100%, Шығыс Қазақстан (15)–88,2%, Ақтөбе (10) – 83,3%.

- ең аз саны Ақмола (13) – 76%, Қарағанды (9) – 50% облыстарында.

Педагогикалық еңбек өтілі 8-15 жыл басшылар саны:

- Ақмола (4), - 23,5%, Қарағанды (4) – 22%.
- Маңғыстау (1) - 11% және Солтүстік Қазақстан (1) – 8,3% облыстарында.

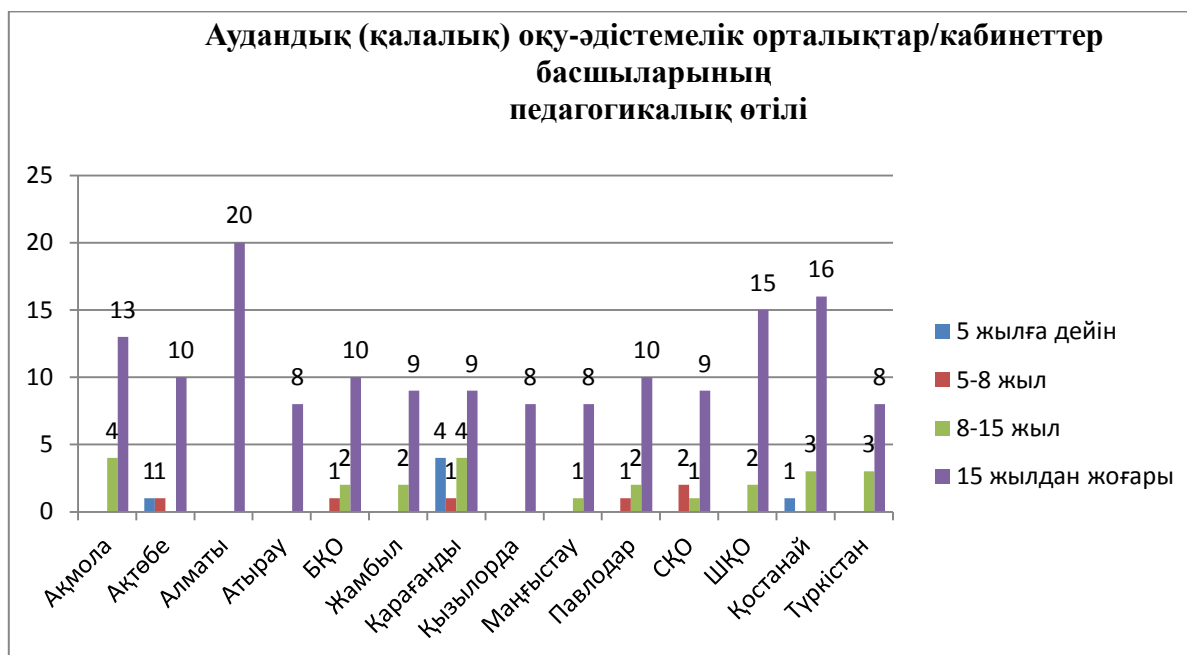
Педагогикалық жұмыс өтілі 5-8 жыл басшылар саны белгіленді:

- ең көп саны Солтүстік Қазақстан облысында белгіленді (2) – 16,6% •
- ең аз саны 4 облыста, яғни Ақтөбе (1), Батыс Қазақстан (1), Қарағанды (1), Павлодар (1) облыстарында анықталды.

Педагогикалық жұмыс өтілі 5 жылға дейін 6 (3,2%) басшыда Қарағанды (4), Ақтөбе (1), Қостанай (1) облыстарында бар (1.3.6-сурет).

Педагогикалық және кәсіби көрсеткіштерді диагностикалау нәтижелері жалпылама талдау әдіскерлердің кәсіби білім беруді жетілдіру мен

жанартудағы әлеуеттік мүмкіндіктері, олардың инновациялық қызметке дайындығы туралы куәландырады.



1.3.6-сурет

Облыстар бойынша аудандық әдістемелік кабинеттер басшыларының кәсіби өтілін талдау келесілерді анықтады:

- 15 жылдан астам жұмыс өтілі бар 28 (14,8%) адам;
- жұмыс өтілі 8-15 жыл-33 (17,5%) адам;
- жұмыс өтілі 5-8 жыл-33 (17,5%) адам;
- жұмыс өтілі 5 жылға дейін - 95 (50,2%) адам.

Басшылардың 15 және одан да көп жылдық кәсіби жұмыс өтілі 28 (14,8%) адамда бар, атап айтқанда:

- жоғары деңгей – Ақмола (5), Шығыс Қазақстан (5);
- орташа деңгей – Атырау (4), Павлодар (4);
- төмен деңгей – Батыс Қазақстан (2), Маңғыстау (1) облыстарында.

8-15 жыл кәсіби еңбек өтілі бар басшылар арасында келесі позициялар белгіленген:

- жоғары деңгей – Қызылорда (8), Солтүстік Қазақстан (5);
- орта деңгей – Шығыс Қазақстан (4), Қарағанды (3); Батыс Қазақстан (2), Павлодар (2) облыстарында;
- төмен деңгей – Атырау (1) және Маңғыстау (1) облыстарында.

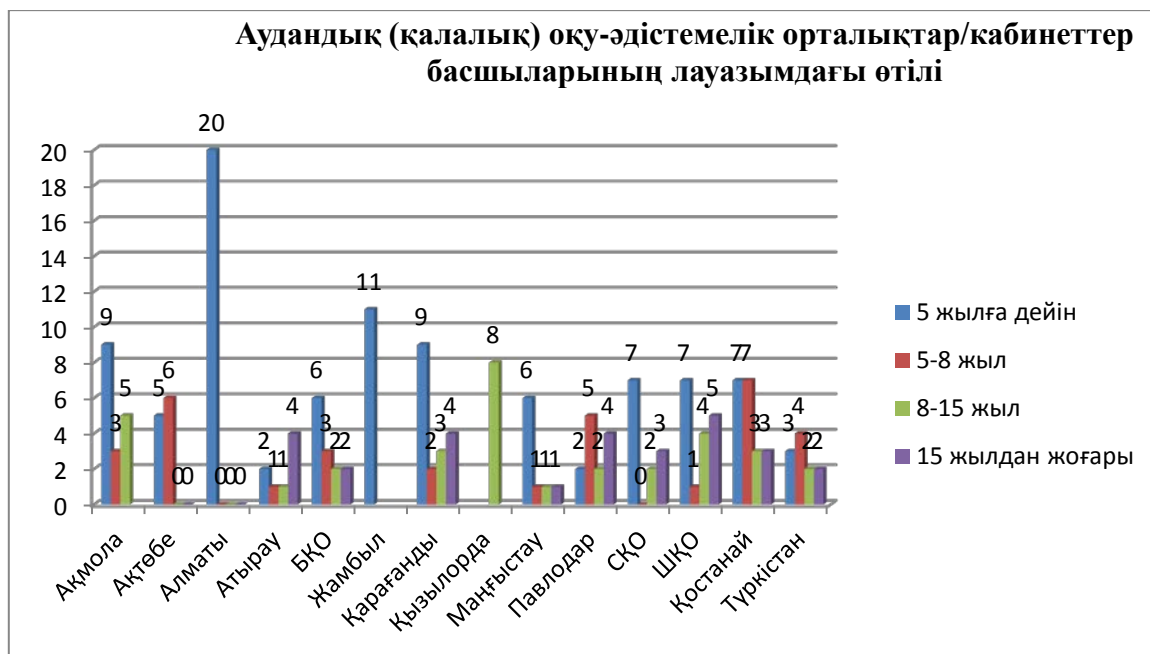
5-8 жылдан астам кәсіби еңбек өтілі бар басшылар арасында келесі позициялар белгіленген:

- жоғары – Ақтөбе (6), Павлодар (5), Қостанай (7);

- орташа –Ақмола (3), Маңғыстау (1), Атырау (1);
- төмен – ШығысҚазақстан облысында (1)

5 жылға дейінгі кәсіби жұмыс өтілі бар басшылар арасында келесі позициялар белгіленген:

- жоғары – Алматы(20), Жамбыл (8), Солтүстік-Қазақстан (7), Ақмола облысында (9);
- орташа – Ақтөбе(6), Батыс-Қазақстан (6), Шығыс Қазақстан (7);
- төмен деңгей – Атырау (2), Павлодар (2) облыстарында (1.3.7-сурет)



1.3.7-сурет

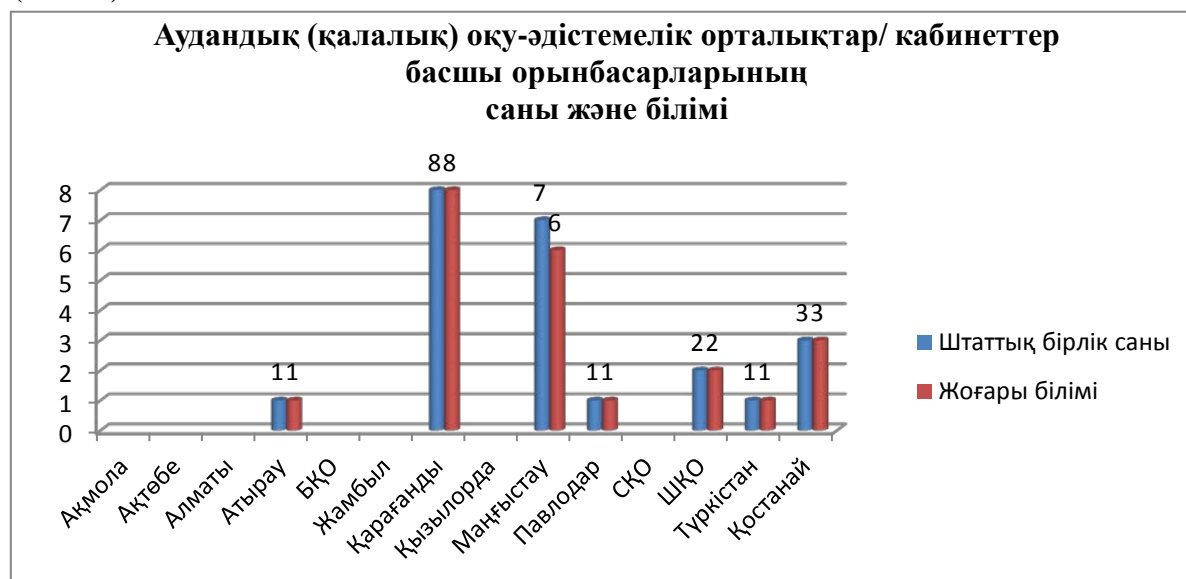
Аудандық (қалалық) әдістемелік кабинет басшысы орынбасарларының сапалық құрамын талдау Атырау, Қарағанды, Маңғыстау, Павлодар, Шығыс Қазақстан, Түркістан, Қостанай.

Облыстарының әдістемелік орталықтарының/кабинеттерінің мәліметтері негізінде жасалды.23 орынбасар бойынша ақпарат ұсынылды, оның ішінде 22-і (96%) жоғары білімді, 1-і (4%) жоғары білімі жоқ (Маңғыстау облысы).

Облыстар бөлінісінде штаттық бірлік саны:

- Қарағанды 8 орынбасар, барлығы жоғары білімді 8 (100%);
- Маңғыстау 7 орынбасар, жоғары білімді 6 (86%) адам;
- Қостанай 3 орынбасар, жоғары білімді 3 (100%) адам;
- Шығыс-Қазақстан 2 орынбасар, барлығы жоғары білімді (100%) (1.3.8-сурет);

- Атырау, Павлодар және Түркістан қалаларында бір орынбасардан (100%).



1.3.8-сурет

Ақмола, Ақтөбе, Алматы, Батыс Қазақстан, Жамбыл, Қызылорда, Солтүстік Қазақстан облыстары бойынша деректер берілмеген.

Осылайша, әдістемелік кабинет басшысының 23 орынбасарларының сапалық құрамын талдау келесі үрдістерді көрсетті:

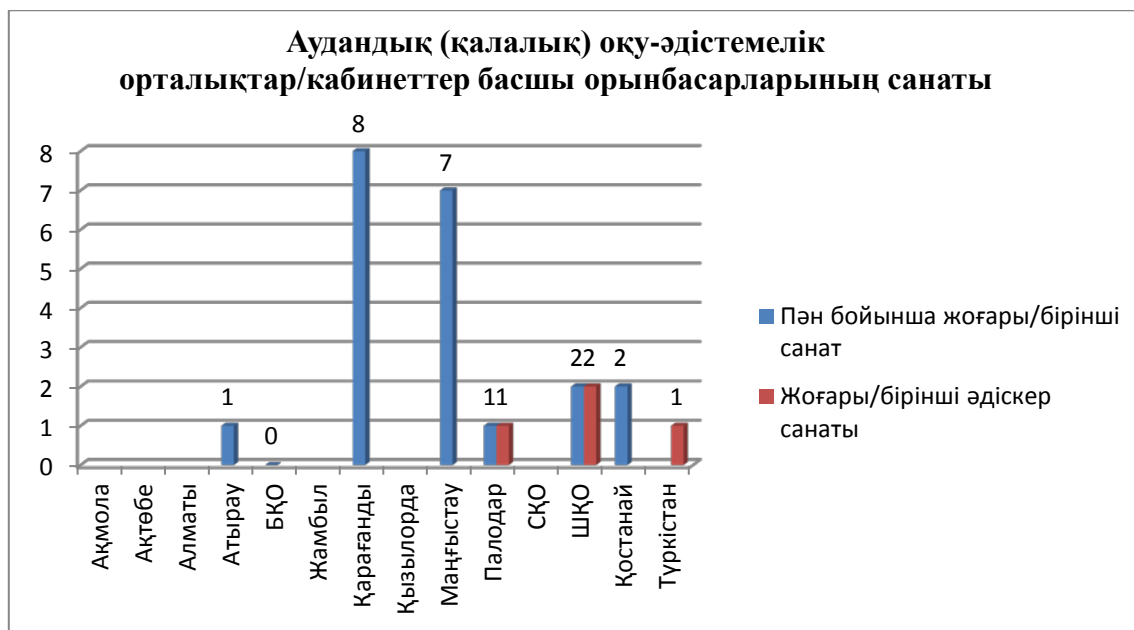
Пән бойынша жоғары/бірінші санаты:

- ең көп саны Қарағанды 8 (100%), Маңғыстау 7 (100%) облыстарында көрсетілген;

- ең аз саны Атырау (1) және Павлодар (1) облыстарында.

Жоғары/бірінші позициясында *әдіскер санаты* бойынша төмендегідей көрініс анықталды:

Шығыс-Қазақстан облысында (2) –100%, Павлодар облысында (1) – 100%, Түркістан облысында (1)



1.3.9-сурет

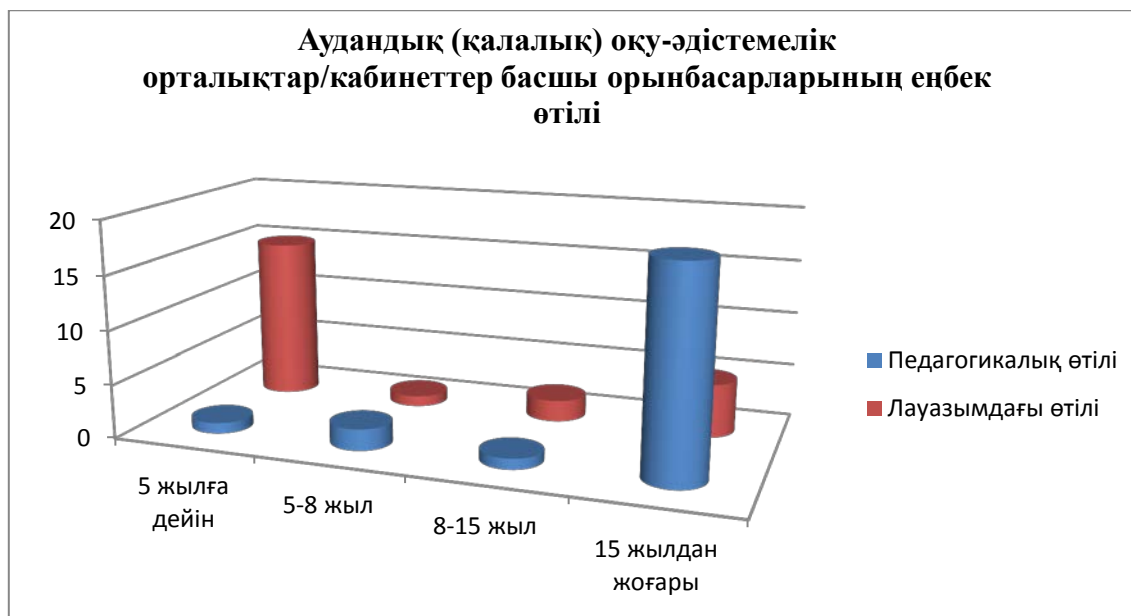
1.3.10 және 1.3.11-суреттерге сәйкес әдіскерлердің жеткіліксіз лауазымдық еңбек өтілі туралы алынған деректерді мониторинг нәтижесі растады. 23 әдіскердің 19-нда (83%) педагогикалық жұмыс өтілі 15 жылдан астам болса, лауазымдық еңбек өтілі кері жағдайды көрсетеді, онда 5 жылға дейінгі жұмыс өтілі бар 15 (65%) әдіскер және 15 жылдан астам жұмыс өтілі бар 5 (22,7%) әдіскер бар. Талдау лауазымдық еңбек өтілі жеткіліксіз деңгейде екендігін көрсетеді.

Осылайша, 15 жылдан астам педагогикалық жұмыс өтілі бар басшы орынбасарлары туралы мәліметтер бойынша облыстар бөлінісінде ең көп саны Маңғыстау (6) – 26%, Қарағанды (5) – 22%; ең аз саны - Атырау (1) – 4,3%, Павлодар (1) – 4,3% және Түркістан (1) – 4,3 облыстар бойынша көрсетіліп отыр.

Педагогикалық еңбек өтілі 8 - 15 жыл Маңғыстау облысынан тек 1 (4,3%) адам.

Қарағанды облысы бойынша басшы орынбасарларының арасында педагогикалық жұмыс өтілі 5 - 8 жыл (2 адам) – 8,7%.

Педагогикалық жұмыс өтілі 5 жылға дейін Қарағанды облысынан 1 (4,3%) адам.

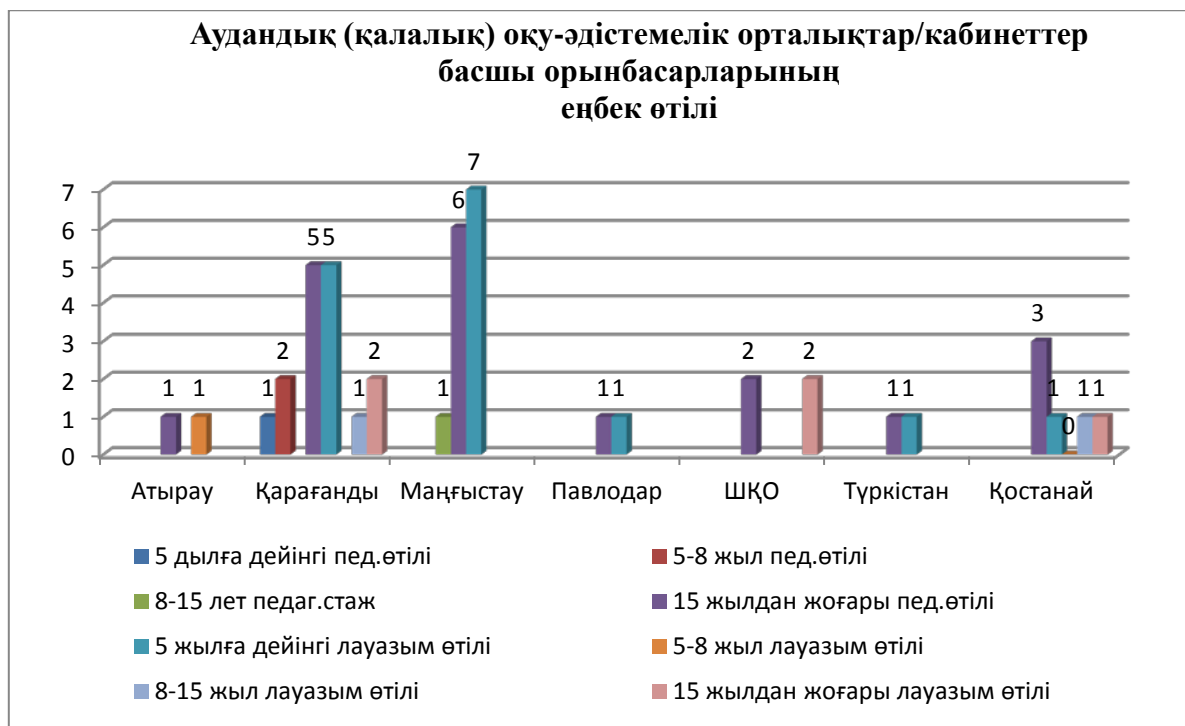


1.3.10-сурет

Басшы орынбасарларының *лауазымдағы еңбек өтілі* туралы мәліметтерді талдау:

- 15 жылдан астам жұмыс өтілі барлар 5 адам (22%) адам;
 - Қарағанды қаласынан 2 (8,7%) адам;
 - Шығыс Қазақстан облысынан 2 (8,7%) адам;
 - Қостанай облысынан 1 (4,3) адам.
- 8-15 жыл аралығында 2 (8,7%) адам бар (Қарағанды, Қостанай облысы);
- 5-8 жыл аралығында Атырау облысынан 1 (4,3%) адам бар;
- 5 жылға дейін 7 (30,4%) Маңғыстау, 5 (22%) Қарағанды, Қостанай 1 (4,3%), Павлодар 1 (4,3%), Түркістан 1 (4,3%) бар. Барлығы 15 орынбасар (65,2%) құрады (1.3.11-сурет).

Ақмола, Ақтөбе, Алматы, Батыс Қазақстан, Жамбыл, Қызылорда, Солтүстік-Қазақстан облыстары ақпарат бермеген.

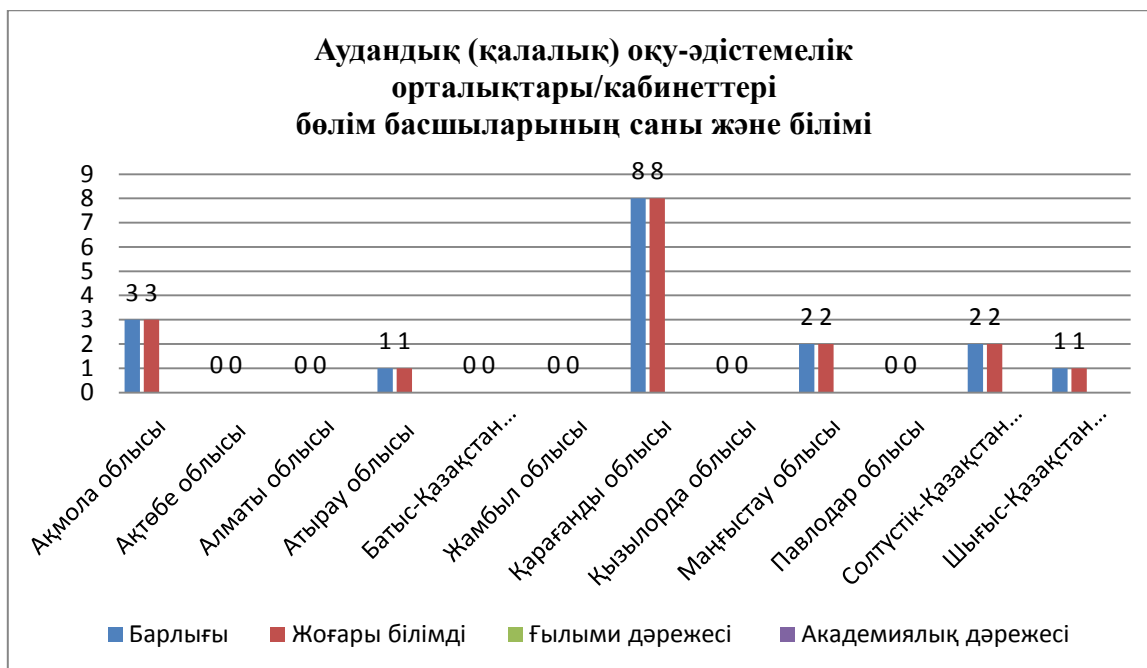


1.3.11-сурет

Осылайша, талданып отырған жағдай әдіскерлердің көпшілігінде педагогтарды әдістемелік қамтамасыз ету мен инновациялық, педагогикалық, инновациялық қызметтің ең құнды тәжірибесін зерттеу және тарату үшін құзыреттілік деңгейінің жеткіліксіздігі диагностикалауға мүмкіндік береді. Әдіскердің кәсіби құзыреттілігі тек кәсіби білім мен шеберлікте ғана емес, сонымен қатар позициядан, наным-сенімдерден, және кәсіпте жүзеге асыруға ұмтылулардан тұрады. Өкінішке орай, қазіргі заманғы кәсіби білім беру жүйесінде әдіскерлердің санаты педагогикалық кадрлар санаты ретінде қазақстандық педагогикалық жоғары оқу орындарында даярланбайды. Әдістемелік қызмет қызметкерлері кешегі мұғалімдер немесе ЖОО бітірген жастар. Бірақ, өкінішке орай, тіпті жоғары білікті педагогтер де әдіскерге тән қажетті құзыреттілікке толық ие емес.

Еліміздің аудандық (қалалық) оқу-әдістемелік орталықтарында/кабинеттерінде штаттық кестеге сәйкес 2019 жылдың 1 ақпанына 17 бөлім басшылары жұмыс істейді. Айта кету керек, оқу-әдістемелік кабинеттерде Алматы, Ақтөбе, Батыс-Қазақстан, Жамбыл, Қызылорда, Павлодар облыстардың штаттық бірліктерінде бөлім басшылары қарастырылмаған.

Барлық бөлім басшылары жоғары білімді, бірақ ғылыми және академиялық дәрежелері жоқ (1.3.12-сурет).



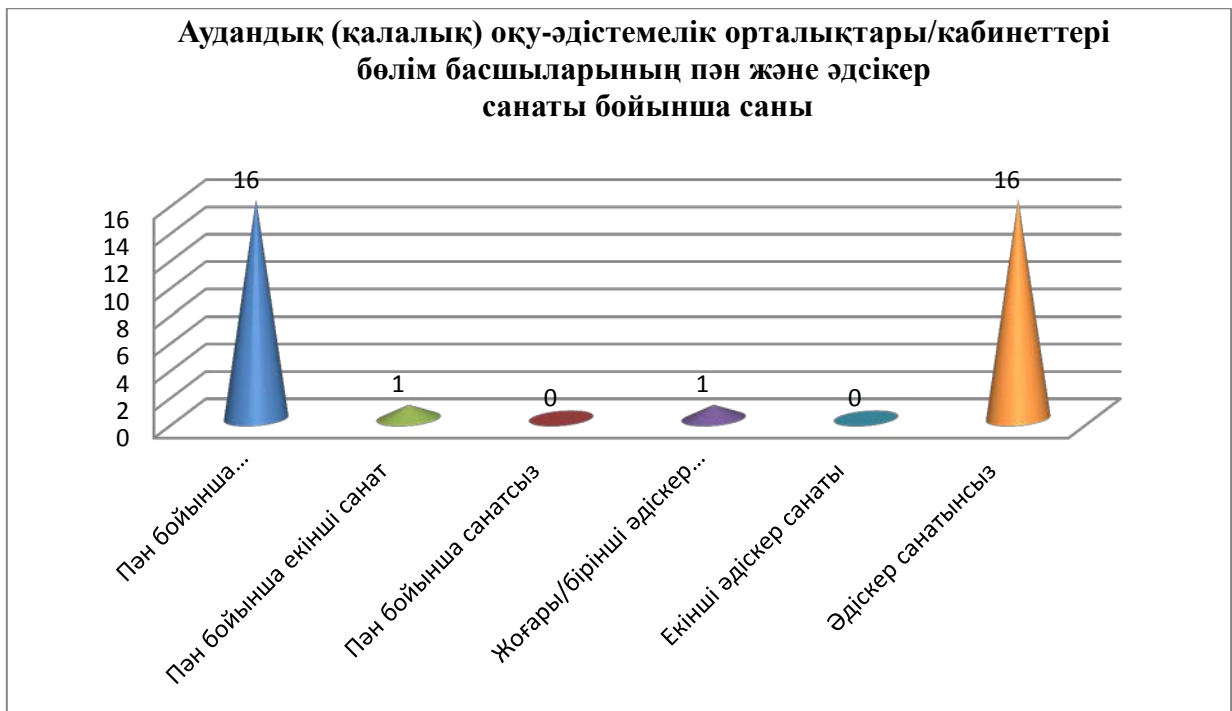
1.3.12-сурет

Әдістемелік қызметтің аудандық құрылымы бөлімдері басшыларының кадрлық құрамын талдаудың келесі критерийі пән бойынша санаттармен және әдіскердің санаттарымен анықталған бөлім басшыларының санаттылығы болды.

Жоғары/бірінші категориялы 16 бөлім басшылары бар, яғни 95%-ды құрайды. 1 бөлім басшысы (5%) екінші санатты екендігі көсетілген (1.3.12-сурет).

17 адамның пән бойынша жоғары/бірінші санатты бөлім басшысы – 16 адам (95%), екінші санатты-1 бөлім басшы (5%). Сондай-ақ әдіскер санаты бойынша 1 бөлім басшысында жоғары/бірінші әдіскер санаты бар (5%) және 16 адам (95%) әдіскер санаты жоқ (1.3.13-сурет).

Талдау нәтижесіне сәйкес, пән бойынша және әдіскер санаттары жоқ бөлім басшылары кәсіби деңгейлерін арттыруы қажет деген тұжырым жасауға болады. Өйткені, әдіскер қызметі, педагогтардың әдістемелік сүйемелдеуімен, олардың кәсіби өсуін арттырумен тікелей байланысты



1.3.13-сурет

Қазіргі таңда әдіскер санаты бойынша көрсеткіштер өте төмендеп кеткендігін байқаймыз, сол себепті пән бойынша ғана емес әдіскер санатын да арттыру аса қажет болып табылады.

Аудандық оқу-әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің бөлім басшыларының сапалық құрамын талдаудағы келесі критерий педагогикалық өтіл мен лауазымдағы өтілі. Бұл критерий де бөлім басшысының осы саладағы функционалды сауаттылығының маңызды көрсеткішінің бірі болып табылады.

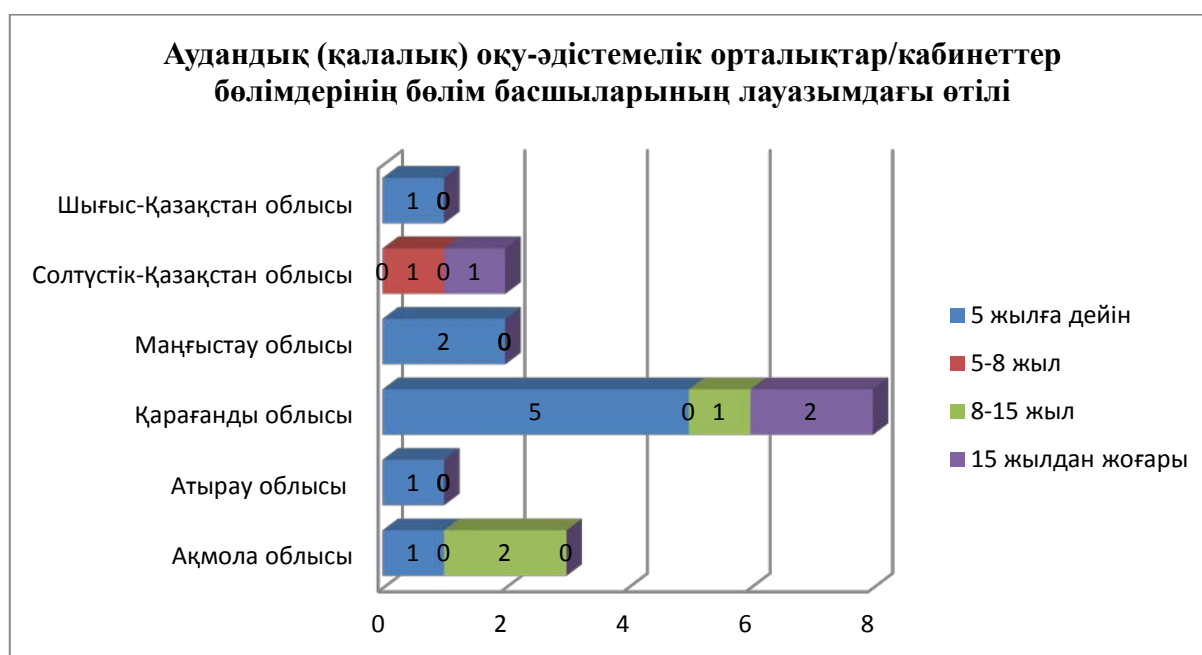


1.3.14-сурет

Бөлім басшыларының 58,9%-ында 15 жылдан жоғары, 23,5%-ында 8-15 жыл аралығында, 11,8%-ында 5-8 жыл аралығында және 5,8%-ында 5 жылдан жоғары педагогикалық өтілі бар екендігі көрсетілген (1.3.14-сурет).

Алынған нәтиже талдауы бөлім басшыларының басым көпшілігі педагог болып табылатындығын көрсетті. Бұл көрсеткіш оқу-әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің бөлім басшыларының осы салада оқу-тәрбие процесін ұйымдастыруды егжей-тегжейлі түсінуге мүмкіндік береді.

Лауазымдағы өтілі бойынша 10 адам 5 жылға дейін аталған лауазымда, яғни, пайыздық мөлшерлеме 58,9% құрайды. 5-8 жыл аралығында 1 адам, пайыздық мөлшерлеме 5,9%, 15 жылға дейін 3 адам, пайыздық мөлшерлеме 17,6%, 15 жылдан жоғары 3 адам, пайыздық мөлшерлеме 17,6% көрсетті (1.3.15-сурет).



1.3.15-сурет

Бұл деректер бөлім басшыларының лауазымдағы өтілдері аз, сондықтан да басшылардың кәсіби құзыреттілігін арттыру мәселесі бірінші орында болуы керек екендігін көрсетеді.

«Оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2007 жылғы 29 қарашадағы № 583 бұйрығына өзгерістер енгізу туралы Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 18 қаңтардағы № 40 бұйрығында «әдіскер-оқу-әдістемелік, ғылыми-әдістемелік жұмысты орындайтын білім беру ұйымының (жоғары оқу орындарынан басқа) педагог қызметкері» ұғымы берілген.

«Педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғалардың лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» Қазақстан

Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі N 338 бұйрығына сәйкес оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер әдіскерлерінің лауазымдық міндеттері көрсетілген, оған сәйкес әдіскер:

- аудан (қала) педагогтерімен бірлесіп әдістемелік жұмысты ұйымдастырады, курсаралық кезеңдегі әдістемелік жұмыстың тиімділігін зерделейді;

- білім беру ұйымдарын жетекшілік ететін мәселелері бойынша әдістемелік қамтамасыз етуді жүзеге асырады.

- мамандықтар бойынша педагогтердің біліктілігін арттыруды болжайды және жоспарлайды;

- семинарлар, алдыңғы қатарлы тәжірибе мектебінің отырыстары, педагог қызметкерлердің конкурстары, олимпиадаларының оқыту-әдістемелік құжаттамасын (дидактикалық материалдар, жабдықтардың типтік тізбесі) әзірлеу, рецензиялау және бекітуге дайындауды ұйымдастырады;

- педагогтердің және білім беру ұйымдарының инновациялық және тәжірибелік-эксперименттік жұмысының қорытындысын зерделейді және топтастырады;

- білім беру ұйымдарының басшылары мен педагог қызметкерлеріне оқу-әдістемелік және тәрбие жұмыстарын ұйымдастыруға консультативтік және практикалық көмек көрсетеді;

- педагогтерге көмек ретінде библиографиялық анықтамалар, әзірлемелер, тестік және басқа да материалдар жасайды, оларды білім беру ұйымдарының оқу-әдістемелік кабинеттеріне, аудан (қала) педагогтерінің назарына жеткізеді;

- алдыңғы қатарлы оқыту және тәрбие технологиялары бойынша ақпараттарды топтастырады және таратады;

- педагогтердің, білім беру ұйымдары басшыларының мейлінше нәтижелі тәжірибелерін зерделейді, жүйелендіреді, топтастырады, мониторинг жүргізеді және таратады;

- педагог қызметкерлердің әдістемелік бірлестік жұмысын ұйымдастырады және үйлестіреді;

- оқушылар конкурсын, көрмелерін, олимпиадаларын, слеттерін, жарыстарын өткізу бойынша тиісті құжаттамаларды ұйымдастырады және әзірлейді;

- қажетті есептіліктерді дайындап, ұсынуды қамтамасыз етеді.

Біліктілікке қойылатын талаптар: жоғары педагогикалық білім, педагогикалық жұмыс өтілі кемінде 5 жыл, тиісті бейіні бойынша бірінші немесе жоғары біліктілік санатының болуы тиіс.

Әдіскерлердің сапалық құрамы төмендегі критерийлер бойынша талданды:

- *штаттық бірлік саны;*
- *білімі, ғылыми дәрежесі, атағы;*
- *академиялық дәрежесі;*
- *пән бойынша санаты;*
- *әдіскер санаты;*
- *педагогикалық өтілі;*

- лауазымдық өтілі.

Аудандық оқу-әдістемелік орталықтарда/кабинеттерде барлығы 1469 әдіскер қызмет етеді, оның ішінде 1422 әдіскер жоғары білімді, яғни 96,7%-ды сондай-ақ арнайы орта білімді 47 әдіскер, яғни 3,3%-ды құрайды (1.3.16-сурет).



1.3.16-сурет

Талдау нәтижесі Ақмола, Ақтөбе, Қарағанды, Қызылорда, Маңғыстау, Павлодар және Шығыс-Қазақстан облыстарында әдіскерлерге қойылатын білімі жоғары болуы туралы талаптың орындалмағандығын көрсетеді. Аталып отырған мәселе республика бойынша аз болғанымен, үлкен алаңдаушылық тудырады. Себебі, оқу-әдістемелік орталықтарда/кабинеттерде жоғары білім бар білікті маман жұмыс істеуі керек.

Кәсіби біліктілігінің жоғары болуының тағы бір маңызды көрсеткіштері ғылыми және академиялық дәреженің болуы. Бұл көрсеткіштер бойынша әдіскерлер арасында 2 ғылым кандидаты (0,3%) және 40 магистр (2,6%) бар.

Әдіскерлердің басым көпшілігі жоғары/бірінші санатты пәндер бойынша, бұл көрсеткіш 1062 адамды құрайды, ол пайыздық қатынаста 72,3%-ды көрсетеді. Бірақ екінші санатты 188 (12,8%) және санаты жоқ – 220 әдіскер (14,9%). Бұл көрсеткіштер әдіскерлердің пән бойынша жоғары/бірінші санаттарын арттыруға тиісті деңгейде көңіл бөлінбейтінін көрсетеді. Республика бойынша аудандық оқу-әдістемелік орталықтарда/кабинеттерде 1469 әдіскер қызмет жасайды, талдау нәтижесі олардың жоғары/бірінші біліктілік санатының болуы критерийі бойынша 408 әдіскер (27,7%) біліктілік талаптарына сәйкес келмейтінін көрсетті.

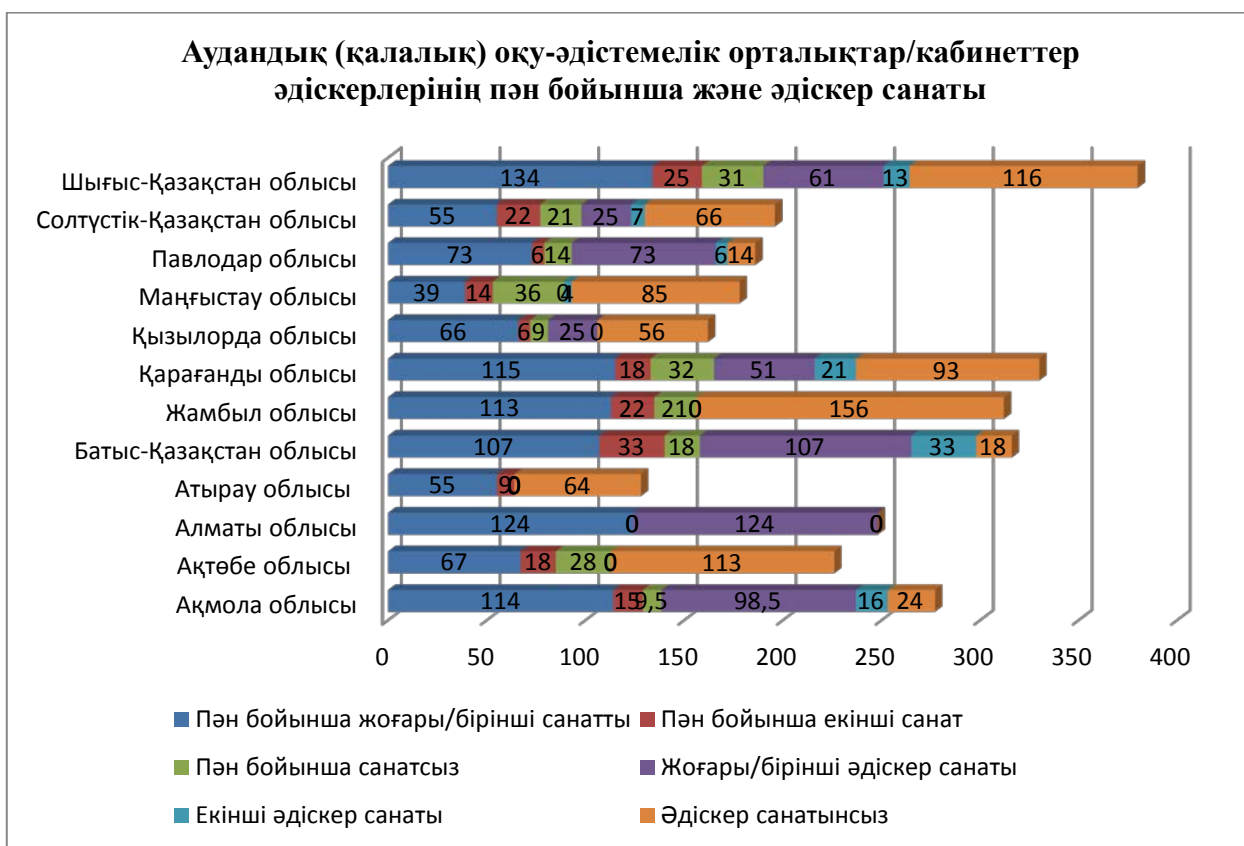
Әдіскерлер негізінен пән бойынша санаттарға ие, сондықтан әдіскер санаты тек 564 әдіскерде бар, бұл көрсеткіш аудандық оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер әдіскерлерінің жалпы санының 38,4%-ын құрайды (1.3.17-сурет). Өңірлердің әдістемелік кабинеттерінде жұмыс істейтін

әдіскерлер үшін әдіскер санатына ие болу өте маңызды, сондықтан педагогтарды әдістемелік сүйемелдеу әдістемелік қызметтің бірінші кезектегі міндеті болып табылады. Егер осы көрсеткішті әрбір облыс шеңберінде неғұрлым егжей-тегжейлі қарайтын болсақ, онда біліктілік талаптарына сәйкес келмейтін әдіскерлердің ең көп саны санаты бойынша келесі өңірлерде жұмыс істейді:

✓ *Ақтөбе облысы* – 113 әдіскердің 46-сы талапқа сай емес, яғни пайыздық құрамы 40,7%;

✓ *Маңғыстау облысы* – 89 әдіскердің 50-і талапқа сай емес, яғни пайыздық құрамы 56,1%;

✓ *Солтүстік-Қазақстан облысы* – 98 әдіскердің 43-і талапқа сай емес, яғни пайыздық құрамы 43,8%.



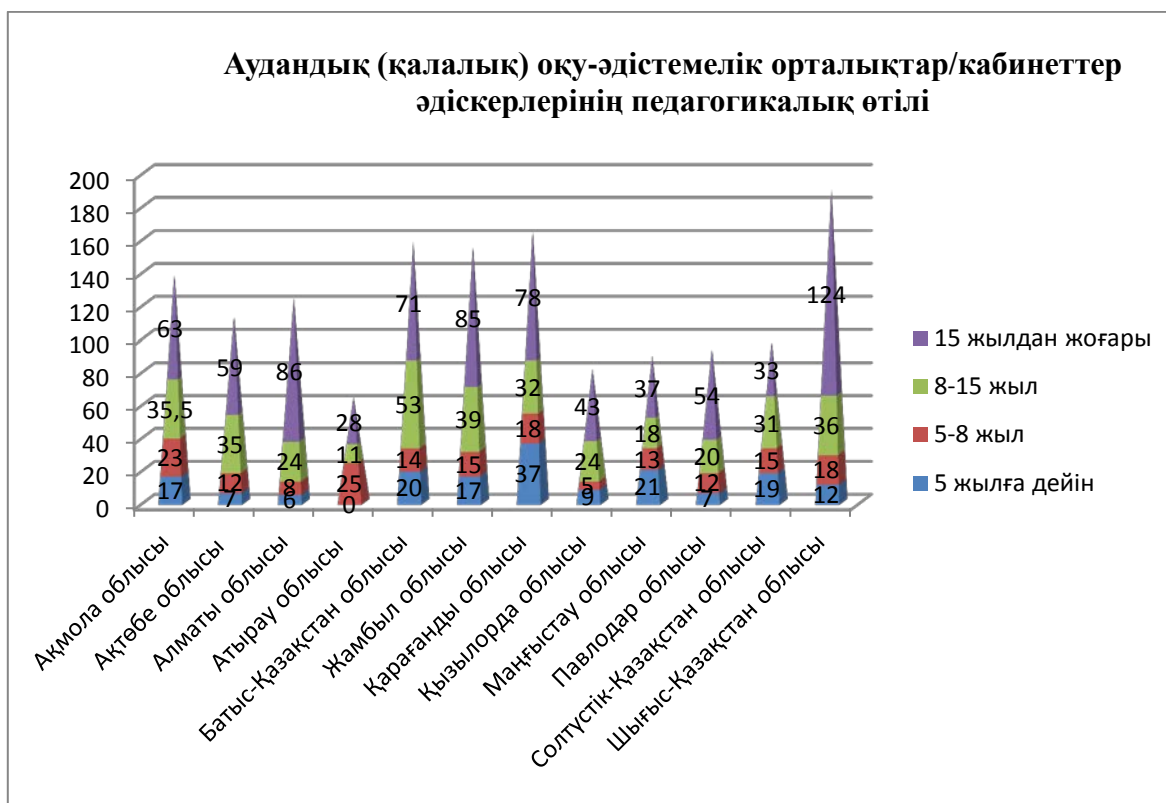
1.3.17-сурет

Педагогикалық өтілі критерийі бойынша төмендегідей көрініс тапты.

- ✓ 5 жылға дейін – 172 әдіскер ;
- ✓ 5-8 жыл аралығында – 178 әдіскер;
- ✓ 8-15 жыл аралығында 358 әдіскер;
- ✓ 15 жылдан жоғары 761 әдіскер.

Жоғарыда көрсетілген талдау нәтижесі аудандық оқу-әдістемелік орталықтарда/кабинеттерде 5 жылдан кем еңбек өтілі бар әдіскерлердің жұмыс істейтіндігі анықталды. Бұл біліктілік талаптарына сәйкес келмейді, пайыздық мөлшері 11,7% (1.3.18-сурет).

Сонымен қатар 15 жылдан астам педагогикалық өтілі бар әдіскерлердің (51,9%) көп болуы, педагогтарға сапалы әдістемелік қолдау көрсетуге мүмкіндік беретінін куәландырады.

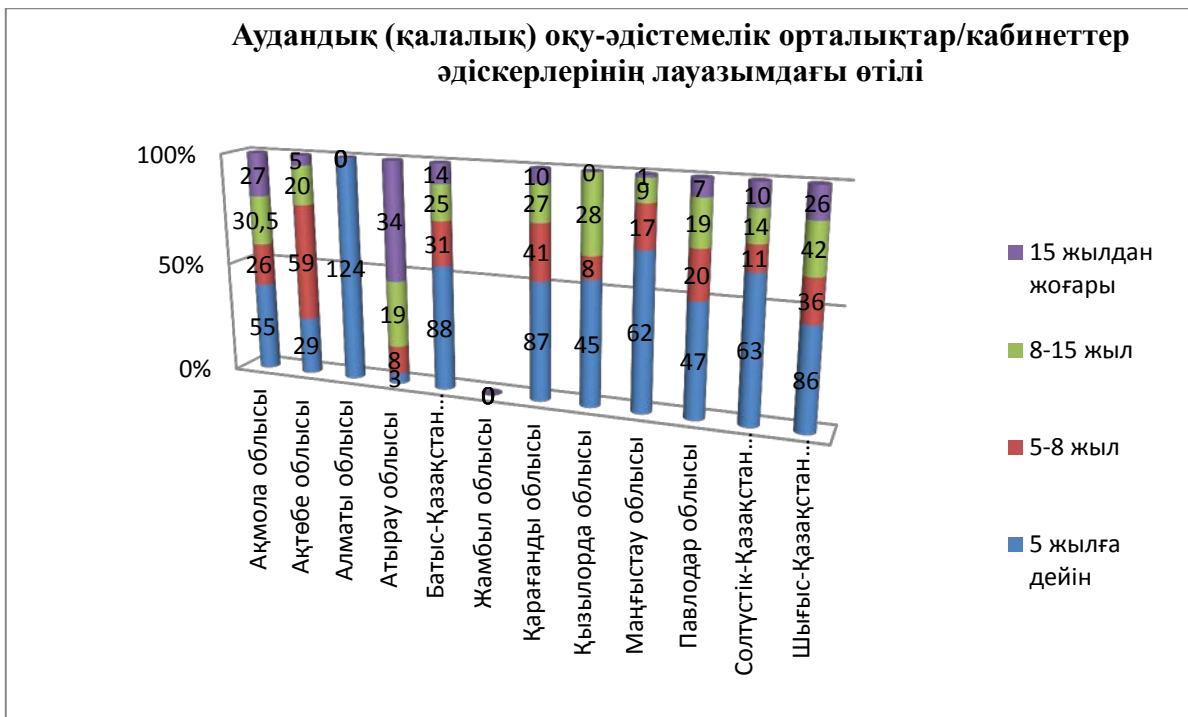


1.3.18-сурет

5 жылға дейінгі әдіскерлердің лауазымдық өтілін 689 адам көрсетті, пайыздық қатынаста бұл көрсеткіш 46,9%, 15 жылдан астам 134 әдіскер ғана (9,1%). 5-8 жыл аралығында 257 адам (17,5%), 8-15 жыл аралығында 233 адам (15,9%). Бұл көрсеткіштерден әдіскерлердің негізгі құрамының лауазымдық өтілі аз екендігін көреміз, сондықтан әдіскерлердің кәсіби өсу көрсеткіші әдіскерлердің біліктілігін арттыру кезінде бірінші орында тұруы тиіс.

Диаграммдан Жамбыл облысының аудандық оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер әдіскерлерінің әдіскер ретінде өтілі жоқ екендігін көруге болады (1.3.19-сурет).

Қазіргі таңда жаңартылған білім беру мазмұны жағдайында педагогтарды әдістемелік сүйемелдеу әдістемелік қызметтің ажырамас бөлігі болып табылады, сол себепті бұл мәселе облыстық әдістемелік бөлімшелер басшыларының бақылауында болуы тиіс.



1.3.19-сурет

Егер аудандық оқу-әдістемелік орталықтардағы/кабинеттердегі жас құрамы туралы айтатын болсақ, қызметкерлердің орташа жасы 40-45 жасты құрайды. Бұл әдіскерлік қызметте әбден жетілген және шығармашылықпен әдістемелік қызметті жүзеге асыратын педагогтердің жұмыс істейтінін көрсетеді.

Аудандық оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер әдіскерлерінің кадрлық құрамын талдау басшыларға өз аймақтарындағы әдіскерлердің кәсіби құзыреттілігін арттыруға ерекше назар аудару қажеттігін көрсетті. Ең алдымен әдіскерлерге қойылатын біліктілік талаптарын сақтауға назар аудару керек. Кейбір аймақтарда бұл талаптар сақталмайды.

Негізгі талаптардың бірі жоғары білімнің болуы болғандықтан, бұл талап Ақмола, Ақтөбе, Қарағанды, Қызылорда, Маңғыстау, Павлодар және Шығыс-Қазақстан облыстарында сақталуы қажет.

Келесі біліктілік талабы жұмыс өтілі кемінде 5 жыл болуы бойынша барлық өңірлерде сақталмайды. Сонымен қатар әдіскерлердің барлығы бірдей жоғары/бірінші санат алмаған.

Оқу-әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің директорлары осы критерийдің сақталуына ерекше назар аудару қажет, өйткені әдістемелік кадрлардың кәсіби өсуі әдістемелік қызметтің бірінші кезектегі міндеті болып табылады.

Осылайша, аудандық (қалалық) әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің сапалық құрамын талдау келесі үрдістерді анықтады:

- талдау барысында 17 бөлім басшыларының сапалық деректері зерделенді, кейбір оқу-әдістемелік орталықтарда/кабинеттерде (Алматы, Ақтөбе, Батыс Қазақстан, Жамбыл, Қызылорда, Павлодар облыстары) осы позиция бойынша штат бірліктері қарастырылмаған;
- 189 басшылар;

- 23 басшының орынбасарлары;
- 17 бөлім басшылары;
- 1469 әдіскерлер бар.

Аудандық (қалалық) оқу-әдістемелік орталықтарының/кабинеттерінің **17 бөлім басшыларының ғылыми потенциалы:**

- жоғары білімі бар (100%);
- пән және әдіскер санаты критерийі бойынша:
 - пән бойынша жоғары және бірінші санатты 16 адам (95%);
 - екінші санатты 1 (5%);
 - жоғары және бірінші санатты әдіскер 1 (5%);
 - 16 адам (95%) әдіскер санатынсыз.
- педагогикалық және лауазымдағы өтілі бойынша:
 - 15 жылдан жоғары 10 адам бар (58,9%);
 - 8 жылдан 15 жылға дейін-4 адам (23,5%);
 - 5 жылдан 8 жылға дейін-2 адам (11,8%);
 - 5 жылға дейін-1 адам (5,8%);
- бөлім басшысы лауазымында жұмыс өтілі бойынша осы позицияда 10 адам бар:
 - 5 жылға дейін (58,9%);
 - 5 жылдан 8 жылға дейін 1 (5,9%);
 - 15 жылға дейін 3 (17,6%);
 - 15 жылдан астам 3 (17,6%).

Аудандық (қалалық) әдістемелік қызмет **әдіскерлерінің сапалық құрамы** (1469,5 адам) келесі көріністі көрсетті:

- *жоғары білімнің болуы бойынша:*
 - 1422 жоғары білімді (96,7%);
 - 47,5 әдіскер (3,3%) арнайы орта білімі бар;
- *ғылыми және академиялық дәрежесі бойынша:*
 - 2 ғылым кандидаты (3%),
 - 40 магистр (2,6%).
- *пәндер бойынша санаты бар:*
 - жоғары және бірінші-1062 адам (72,3%);
 - екінші санатты - 188 (12,8%);
 - санатсыз – 220 әдіскер (14,9%).

Осылайша, талдау нәтижелері 408 (27,7%) әдіскер жоғары/бірінші біліктілік санатының болуы критерийі бойынша біліктілік талаптарына сәйкес келмейтінін көрсетті. Деректер жергілікті жерлерде әдіскерлердің санатын арттыруға жеткіліксіз көңіл бөлінбейтінін куәландырады.

- *әдіскер санатының* болуы – 564 қызметкер (38,4%).

- педагогикалық өтілінің болуы бойынша көрсеткіштер төмендегідей көрініс тапты:

- 5 жылға дейін -172 (11,7%) әдіскер бар;

- 5 жылдан 8 жылға дейін-178 (12,1%) әдіскер;
- 8 жылдан 15 жылға дейін – 358 (24,4%) әдіскер;
- 15 жылдан жоғары – 761 (51,8%) әдіскер.

Талдау көрсеткендей, аудандық оқу-әдістемелік орталықтарда/кабинеттерде 5 жылдан кем жұмыс өтілі бар әдіскерлер жұмыс істейді, бұл біліктілік талаптарына сәйкес келмейтіндігін көрсетеді.

- Әдіскерлердің лауазымдық өтілі:

- 5 жылға дейінгі өтілі бар - 689 (46,9%) әдіскер;
- 5-тен 8 жылға дейін – 257 (17,5%) әдіскер;
- 8 жылдан 15 жылға дейін - 233 (15,9%) әдіскер;
- 15 жылдан жоғары - 134 (9,1%) әдіскер.

Жоғарыда баяндалғанның негізінде өңірлік оқу-әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің сапалық құрамы бойынша келесі қорытындыларды жасауға болады:

1. Аудандық (қалалық) оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер әдіскерлерінің кадрлық құрамын талдау басшыларға өз аймақтарындағы әдіскерлердің кәсіби құзыреттілігін арттыруға ерекше назар аудару қажеттігін көрсетті. Әдіскерлерге қойылатын біліктілік талаптарын сақтау қағидатты болуы тиіс.

2. Негізгі біліктілік талаптарының бірі жоғары білімнің болуы болып табылады, осыған байланысты Ақмола, Ақтөбе, Қарағанды, Қызылорда, Маңғыстау, Павлодар және Шығыс Қазақстан облыстарында осы талаптардың сақталуына назар аудару қажет.

3. 5 жылдан кем емес жұмыс өтілі бойынша біліктілік талаптары, сондай-ақ жоғары/бірінші санатты әдіскерлердің болуы талаптары да барлық өңірлерде сақталмайды.

4. Оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер басшыларына кадрлардың кәсіби өсуі үшін жағдай жасауға назар аудару, білім берудің жаңартылған мазмұны жағдайында әдістемелік қызметтің басым және шешуші міндеті болып табылады.

1.4 Облыстық оқу-әдістемелік кабинеттердің/орталықтардың қызметін талдау

Білім берудің жаңартылған мазмұны жағдайында әдістемелік кабинеттерді дамыту бойынша әдістемелік ұсынымдарды әзірлеу барысында өңірлердегі әдістемелік қызметті жоспарлау процесі талданды. Аймақтық әдістемелік орталықтар басшыларының қалауы бойынша мүмкіндік берілгендіктен талдау нәтижесі таңдамалы сипатқа ие.

Білім беру жүйесіндегі әдістемелік жұмыстың маңыздылығы туралы Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі «Білім туралы» Заңында (5-тарау, 29-бап, 1,2 тармақ) көрсетілген, онда «Білім мен ғылымды интеграциялау, оқу-тәрбие процесін қамтамасыз ету және жетілдіру, оқытудың жаңа технологияларын әзірлеу және енгізу, білім беру ұйымдарында және

тиісті инфрақұрылымда педагог қызметкерлердің біліктілігін арттыруды қамтамасыз ету мақсатында оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмыс жүзеге асырылады»; «Оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысқа басшылық жасау: орта білім беру ұйымдарында – облыстық, республикалық маңызы бар қалалардың және астананың әдістемелік кабинеттеріне және аудандық (қалалық) білім бөлімдерінің әдістемелік кабинеттеріне; техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарында – облыстық, республикалық маңызы бар қалалардың және астананың білім беруді басқару органдарының әдістемелік кабинеттеріне және бейіндер бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім берудің оқу-әдістемелік бірлестіктеріне» жүктеледі делінген.

Солтүстік Қазақстан облысы Ғ. Мүсірепов атындағы, М. Жұмабаев атындағы аудандары және Айыртау, Есіл аудандары бойынша мәлімет ұсынды.

Аудандық әдістемелік кабинеттің (АӘК) мақсаты педагогтардың кәсіби шеберлігін арттыру арқылы білім беру процесін жетілдіру болып табылады.

Солтүстік Қазақстан облысы Айыртау ауданы әдістемелік кабинетінің 2019 жылға арналған жұмыс жоспарын талдау АӘК құжатында көрсетілген келесі бағыттар бойынша жүргізілді:

1. Педагогтардың үздіксіз білім алуына басшылық:
 - курстық дайындықтар ұйымдастыру;
 - ауданның білім беру ұйымдарының кадрлық әлеуетін қолдау және дамыту (кеңестер (берілген өтінімдерге сәйкес);
 - семинар-практикумдар;
 - ауданда әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және басқару (әдістемелік күндер);
 - педагогтерді аттестаттау бойынша жұмыстар ұйымдастыру;
 - педагогтердің ғылыми-әдістемелік қызметін арттыруға бағытталған іс-шаралар (онкүндік, педагогикалық оқулар, байқаулар);
 - зияткер-дарынды және шығармашыл балалармен жұмыс;
 - жаппай-ұйымдастыру іс-шаралары.
2. Диагностикалық-аналитикалық және ақпараттық қызмет
3. Озық педагогикалық тәжірибені зерделеу, қорыту және тарату
4. Аудандағы инновациялық процестерді зерттеу және үйлестіру
5. Әдістемелік кеңестер
6. Тәрбие жұмысыжөніндегі директор орынбасарларымен отырыстар
7. Аудандық әдістемелік кабинет қызметіне басшылық ету
8. Құжаттармен жұмыс, есептерді дайындау

Ұсынылған АӘК жұмыс жоспарын зерделеу нәтижесі, 1 басшыдан және 10 қызметкерден тұратын әдіскерлер командасы ағымдағы жылы 249 іс-шара жоспарлағанын көрсетті. 1.4.1-суретте көрсетілгендей, іс-шара ауқымы 84-тен 1-



1.4.1-сурет

- жаппай-ұйымдастырушылық шаралары (84),
- диагностикалық-талдау қызметі (29),
- дарынды балалармен жұмыс (18),
- кадрлық әлеуметті қолдау (17),
- семинарлар (17),
- құжаттармен жұмыс (12),
- педагог кадрларды аттестаттау бойынша жұмыстар (11),
- АӘК қызметіне басшылық (11),
- байқаулар (10),
- әдістемелік күндер (9),
- педагогтердің ғылыми-әдістемелік қызметін арттыру (9), курстық жұмыстар ұйымдастыру (6),
- педагогикалық тәжірибені тарату (5),
- әдістемелік кеңес отырыстары (4),
- тәрбие жұмысы жөніндегі директор орынбасарларымен отырыс (4),
- аудандағы инновациялық процестерді үйлестіру (2),
- педагогикалық оқулар (1).

Солтүстік-Қазақстан облысы бойынша келесі болып 2019 жылға әдістемелік жұмыс жоспарын М. Жұмабаев атындағы аудан ұсынды. Негізгі мақсаты білім беру мазмұнын жаңарту жағдайында педагогтардың кәсіби құзыреттілігін және оқу-тәрбие процесінің сапасын арттыру болып табылады. 2018/2019 оқу жылында әдістемелік кабинет қызметінің басым бағыттары:

1. Білім беру және тәрбиелеу саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру.

2. Әдістемелік жұмыс жүйесін жетілдіру педагогикалық қызметкерлердің кәсіби деңгейін арттыру шарты ретінде және әдістемелік жұмыстың инновациялық нысандарын пайдалану арқылы білім сапасын қамтамасыз ету; әдістемелік жұмыс жүйесінде педагог қызметкерлердің кәсіби шеберлігінің өсуіне жеке-бағытталған тәсілге баса назар аудару; инновациялық өзгерістер жағдайында педагогтардың жұмыс істеуге дайындығын қалыптастыру.

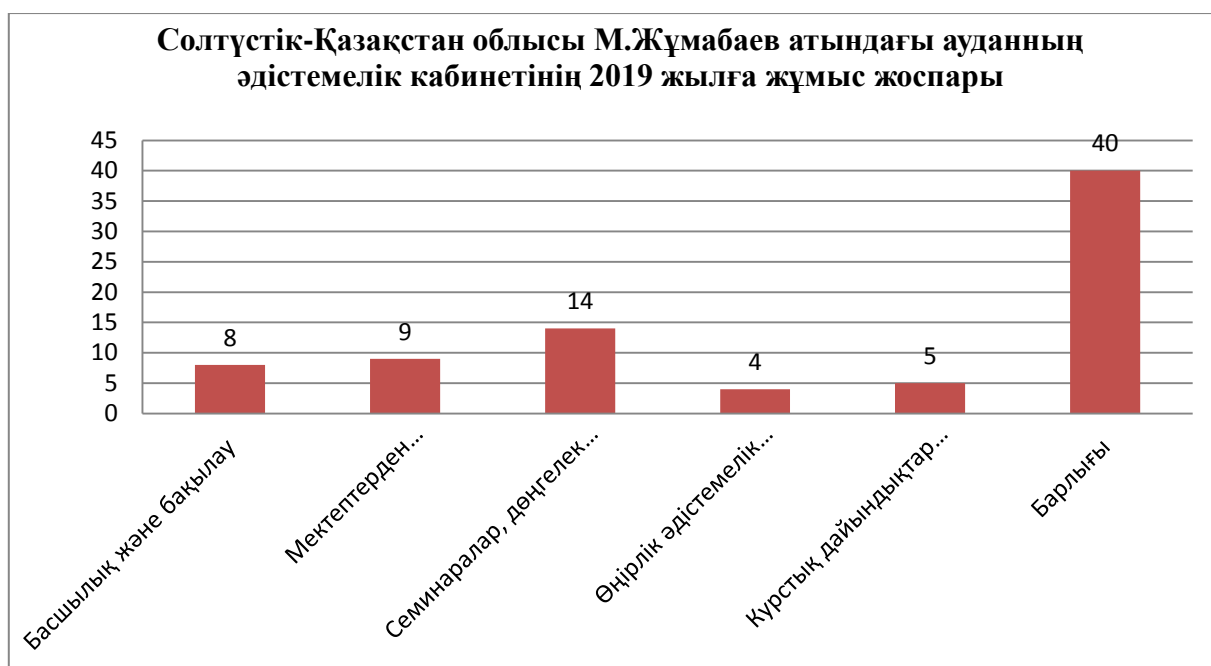
3. Қазіргі заманғы ақпараттық компьютерлік технологияларды, қашықтықтан оқыту формаларын, әдістемелік жұмыс формаларының әртүрлілігін енгізу және пайдалану арқылы дамытушы ақпараттық-әдістемелік ортаны құру.

4. Жоғары мектепте бейіндік оқытуды ғылыми-әдістемелік және психологиялық сүйемелдеу жүйесін іске асыру.

5. Мүмкіндігі шектеулі сонымен қатар қабілетті және дарынды-шығармашыл балалардың өзін-өзі жетілдірулеріне жағдай жасау.

6. Объективті ақпарат алу және білім беру процесінің нақты жағдайын анықтау мақсатында ауданның білім беруді дамытудың негізгі бағыттары бойынша мониторингтік зерттеулер негізінде біртұтас ақпараттық-талдау жүйесін құру.

АӘК жоспарын талдау нәтижесі 9 адамнан тұратын топ (1 басшы, 8 қызметкер) ағымдағы жылы 40 іс-шара жоспарлаған. Жоспарланған іс-шаралар ауқымы 14-тен 4-ке дейін өзгеретіндігі 1.4.2-суретте көрсетілген.



1.4.2-сурет

- Семинарлар, дөңгелек үстелдер, мастер-класстар, конференциялар (14),
- Мектептерден құжаттарды ұсыну циклограммасы (9),
- Басшылық және бақылау (8),
- Курстық дайындықтар ұйымдастыру (5),
- Өңірлік әдістемелік бірлестіктер отырысы (4).

• Солтүстік-Қазақстан облысының Есіл ауданы әдістемелік кабинетінің 2019 жылға жұмыс жоспарының негізгі мақсаты білім беру мазмұнын жаңарту жағдайында педагогтардың кәсіби құзыреттілігін және оқу-тәрбие процесінің сапасын арттыру. Жұмыс жоспарында 2018/2019 оқу жылында әдістемелік кабинеттің басым бағыттары төмендегідей:

1. Білім беру және тәрбиелеу саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру.

2. Әдістемелік жұмыс жүйесін жетілдіру, әдістемелік қызметтің инновациялық нысандарын пайдалану арқылы білім сапасын қамтамасыз ету және педагогтардың кәсіби деңгейін арттыру шарты; әдістемелік жұмыс жүйесінде педагог қызметкерлердің кәсіби шеберлігінің өсуіне жеке-бағытталған тәсілге баса назар аудару; инновациялық өзгерістер жағдайында педагогтердің жұмыс істеуге дайындығын қалыптастыру.

3. Қазіргі заманғы ақпараттық компьютерлік технологияларды, қашықтықтан оқыту формаларын, әдістемелік жұмыс формаларының әртүрлілігін енгізу және пайдалану арқылы дамытушы ақпараттық-әдістемелік орта құру.

4. Жоғары мектепте бейіндік оқытуды ғылыми-әдістемелік және психологиялық сүйемелдеу жүйесін іске асыру.

5. Мүмкіндігі шектеулі сонымен қатар қабілетті және дарынды-шығармашыл балалардың өзін-өзі жетілдірулеріне жағдай жасау

6. Объективті ақпарат алу және білім беру процесінің нақты жағдайын анықтау мақсатында ауданның білім беруді дамытудың негізгі бағыттары бойынша мониторингтік зерттеулер негізінде біртұтас ақпараттық-талдау жүйесін құру.

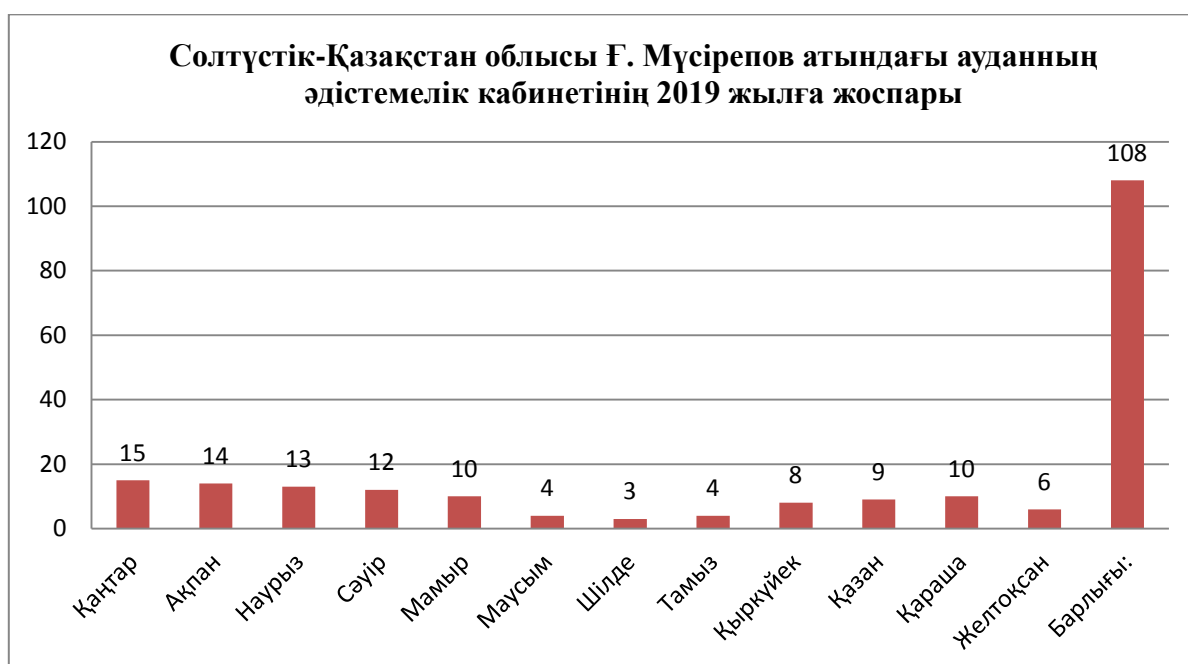
АӘК жоспарын талдау нәтижесі 13 адамнан тұратын топ (1 басшы, 12 қызметкер) ағымдағы жылы 40 іс-шара жоспарлаған. Жоспарланған іс-шаралар ауқымы 14-тен 4-ке дейін өзгеретіндігі 1.4.3-суретте көрсетілген.



1. 4.3-сурет

- Семинарлар, дөңгелек үстелдер, мастер-класстар, конференциялар (14),
- Мектептерден құжаттарды ұсыну циклограммасы (9),
- Басшылық және бақылау (8),
- Курстық дайындықтар ұйымдастыру (5),
- Өңірлік әдістемелік бірлестіктер отырысы (4)

Солтүстік-Қазақстан облысы Ғ. Мүсірепов атындағы ауданы әдістемелік кабинетінің 2019 жылға жұмыс жоспарында іс-шаралар айларға бөлініп көрсетілген. 1 басшысы 11 әдіскері бар әдістемелік орталықта 1.4.4 суретте көрсетілгендей 108 іс-шара жоспарланған.



1.4.4-сурет

Әдістемелік кабинеттер қызметінің жоспарларын талдау бойынша келесі өңір Қызылорда облысы болды. Аталған облыс әдістемелік кабинеттер жұмыс жоспарын Жалағаш, Қазалы аудандары бойынша ұсынды.

Қызылорда облысы Жалағаш ауданының 1 басшы, 12 әдіскерден тұратын әдістемелік кабинеті 2018 жылы 124 іс-шара өткізген (1.4.5-сурет). Іс-шаралар саны жұмыс бағыттары бойынша сараланған және 45-тен 2-ге дейін ауқымда өзгереді:

- оқушылармен жұмыс (45 іс-шара),
- педагогтермен жұмыс (35 іс-шара),
- педагог-психологтармен жұмыс (12 іс-шара),
- білім ұйымдарымен жұмыс (12 іс-шара),
- мектепке дейінгі ұйымдармен жұмыс (9 іс-шара),
- жас мамандармен жұмыс (6 іс-шара),
- инклюзивті білім беруді ұйымдастыру (3 іс-шара),
- облыстық іс-шаралар (2 іс-шара).



1.4.5-сурет

Сонымен қорыта келгенде, Жалағаш ауданы әдістемелік кабинеті, семинар-кеңестер, семинар-практикумдар, семинар-тренингтер, әдістемелік-алаң, педагогикалық оқулар, ашық есік күні, бақылау, декада, мастер-класс, тәжірибемен алмасу, шерулер, олимпиада, әлеуметтік жоба, зияткерлік ойындар және спорттық жарыстар сияқты әдістемелік қызметтің түрлі формаларын қолданған.

1 басшы, 11 әдіскері бар Қызылорда облысы Қазаалы ауданы әдістемелік кабинетінің әдістемелік жұмысы 5 бағытта жүргізілген:

- педагогтер үшін шығармашылық жағдай жасау – 168 іс-шара;
- оқушылардың шығармашылығын дамыту – 44 іс-шара;
- озық тәжірибелерді зерттеу және тарату – 41 іс-шара;

- оқытудың жаңа технологияларын және АКТ енгізу – 5 іс-шара;
- оқыту ресурстарын тиімді пайдалану – 5 іс-шара.

Қазалы аудандық әдістемелік кабинеті де семинарлар, семинар-практикумдар, семинар-тренингтер, облыстық семинар, онлайн-конференция, құқықтық оқыту, педагогикалық зертхана, ашық тәрбие сағаты, коучинг, мастер-класс, конференция, дөңгелек үстел, вебинар, жарыс, конкурс, жарыс, олимпиада, эстафета, спартакиада, педагогикалық оқулар, конкурс, флешмоб, жобалар байқауы, әдеби кеш, ғылыми жобаларды қорғау және т. б. бірқатар әдістемелік қызметтер жүргізген (1.4.6-сурет)



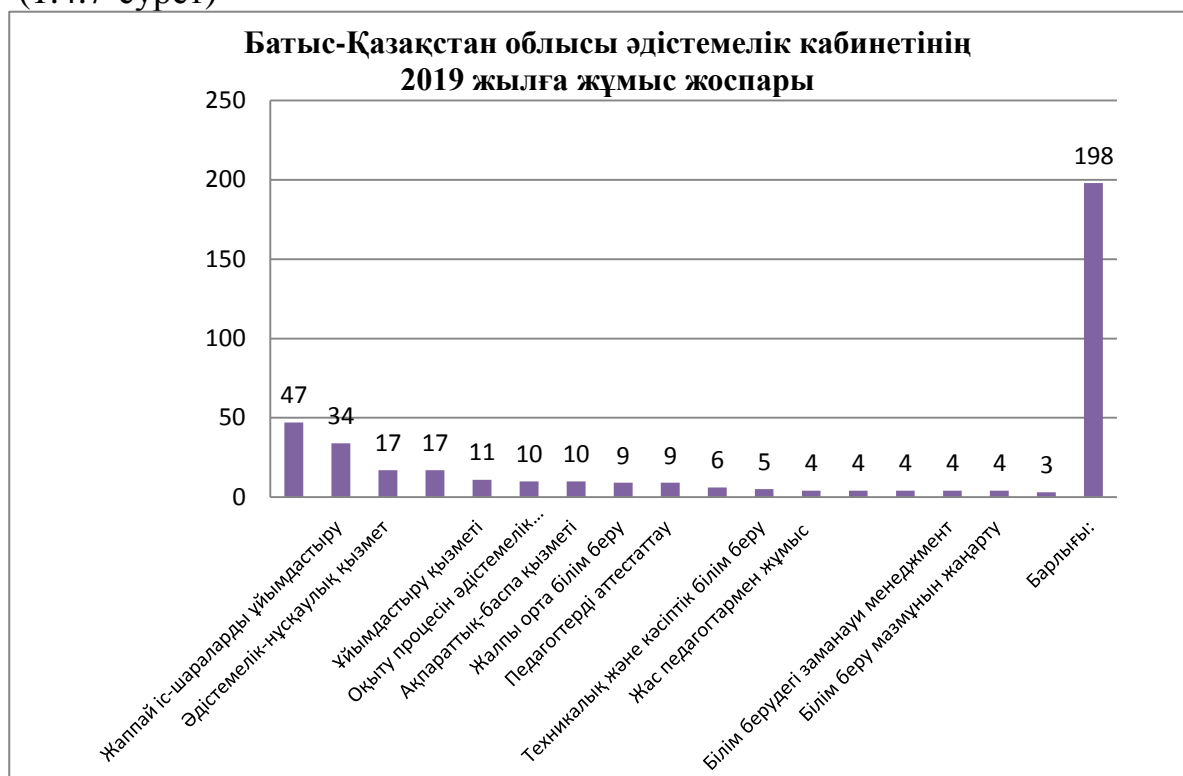
1.4.6-сурет

Батыс-Қазақстан облысы әдістемелік кабинетінің жұмыс жоспары 1 басшы және 23 әдіскердің қатысуымен 17 бағытта әдістемелік жұмыстар жүргізілгенін көрсетті. Жоспарланаған іс-шаралардың ауқымы 47-ден 3-ке дейін анықталды:

- оқу-тәрбие процесін технологияландыру – 47 іс-шара,
- жаппай іс-шараларды ұйымдастыру – 34 іс-шара,
- әдістемелік-нұсқаулық қызмет – 17 іс-шара,
- мектепке дейінгі және бастауыш оқыту мен тәрбиелеу – 17 іс-шара,
- ұйымдастыру қызметі – 11 іс-шара,
- оқыту процесін әдістемелік сүйемелдеу – 10 іс-шара,
- ақпараттық-баспа қызметі – 10 іс-шара,
- жалпы орта білім беру – 9 іс-шара,
- педагогтерді аттестаттау – 9 іс-шара,
- тұлғаны әлеуметтендіру және тәрбиелеу – 6 іс-шара,
- техникалық және кәсіптік білім беру – 5 іс-шара,
- жас педагогтармен жұмыс – 4 іс-шара,
- педагогтердің біліктілігін арттырудағы ынтымақтастық – 4 іс-шара,

- эксперименттік және инновациялық алаңдардың қызметі – 4 іс-шара,
- білім берудегі заманауи менеджмент – 4 іс-шара,
- білім беру мазмұнын жаңарту – 4 іс-шара,
- кәсіби шеберлік пен әдістемелік мәдениетті арттыру – 3 іс-шара.

(1.4.7-сурет)



1.4.7-сурет

Облыстық әдістемелік кабинеттің мақсаты: Батыс-Қазақстан облысында бірыңғай ғылыми-әдістемелік кеңістік құру және оқу-тәрбиелік, мазмұнды-ұйымдастырушылық, ақпараттық қамтамасыз ету. Жұмыс барысында әдістемелік қызметтің дәстүрлі түрі де, инновациялық түрі де қолданылды.

Орал қаласының әдістемелік орталығында әдістемелік қызмет пәндік білім саласы бойынша белгіленген. Атап айтсақ:

- қазақ тілі мен әдебиеті пәні мұғалімдерінің әдіскері,
- дінтану, құқық, экономика және тарих пәндері мұғалімдерінің әдіскері,
- сызу, бейнелеу өнері және технология пәндері мұғалімдерінің әдіскері,
- химия, биология және география пәндері мұғалімдерінің әдіскері,
- шағын орталықтар әдіскері,
- дене шынықтыру пәні мұғалімдерінің әдіскері,
- тәрбие жұмысы бойынша әдіскер,
- алғашқы әскери дайындық пәні мұғалімдерінің әдіскері,
- музыка пәні мұғалімі,
- физика пәні мұғалімі,
- эксперимент және ағылшын тілі бойынша әдіскер,

- психологтармен, логопедтермен және әлеуметтік педагогтармен жұмыс бойынша әдіскер,
- ғылыми іздену және дарынды балалармен жұмыс жөніндегі әдіскер,
- информатика пәні мұғалімдерінің әдіскері,
- математика және мониторинг мұғалімдерінің әдіскері,
- бастауыш сыныптардағы оқу-тәрбие жұмысы және олардың өзара әрекеттестігі жөніндегі әдіскер,
- орыс тілі мен әдебиеті пәні мұғалімдерінің әдіскері,
- оқу кітапхана қоры бойынша әдіскер,
- инклюзивті білім беру және түзету сыныптарының әдіскері.

Орал қаласының әдістемелік кабинеті қызметінің мақсаты – оқыту мен тәрбиелеудің тиімділігінің негізі ретінде білім беруді басқаруды жаңғырту. Осы мақсатқа сәйкес 2019 жылы әдістемелік кабинет 814 іс-шара өткізуді жоспарлаған. Әдістемелік кабинет құрамында 1 басшы және 22 әдіскер бар. Жоспарланаған іс-шараларды саралау нәтижесі төмендегідей көрініс берді, іс-шараның ауқымы 67-ден 3-ке дейін (1.4.8-сурет):



1.4.8-сурет

Тәрбиешілермен жұмыс – 67 іс-шара, бастауыш сынып мұғалімдерімен жұмыс – 60, ағылшын тілі пәні мұғалімдерімен жұмыс – 58, математика пәні мұғалімдерімен жұмыс – 42, орыс тілі мен әдебиеті пәні мұғалімдерімен жұмыс – 41, әдістемелік-нұсқаулық қызмет – 34, логопед, психолог және әлеуметтік педагогтармен жұмыс – 33, қазақ тілі мен әдебиеті пәні мұғалімдерімен жұмыс – 32, әдіскерлермен жұмыс – 26, химия, биология және география пәндері мұғалімдерімен жұмыс – 26, дене шынықтыру пәні мұғалімдерімен жұмыс – 25,

мектепке дейінгі даярлық шағын орталықтарымен жұмыс – 25, музыкалық жетекші мұғалімдермен, педагог-хореографтармен жұмыс – 25, тарих пәні мұғалімдерімен жұмыс – 23, мектепке дейінгі білім беру – 22, тақырыптық іс-шаралар – 20, қосымша білім беру – 20, жас мұғалімдер мектебі – 19, физика пәні мұғалімдерімен жұмыс – 19, сызу, бейнелеу өнері және технология пәндері мұғалімдерімен жұмыс – 18, информатика пәні мұғалімдерімен жұмыс – 14, қала педагогтерінің қызметтерін аттестаттау – 13, музыка пәні мұғалімдерімен жұмыс – 12, жаңа әдістемелік дереккөздермен танысу – 11, өзін-өзі тану пәні мұғалімдерімен жұмыс – 11, дене шынықтыру нұсқаушыларымен жұмыс – 11, өнідірістік отырыс – 10, кураторлармен және сынып жетекшілерімен жұмыс – 9, кәсіби диалог – 8, инклюзивті білім беру – 7, тәлімгерлермен жұмысы – 6, әдістемелік кеңес – 4, ата-аналармен жұмыс – 3.

Батыс Қазақстан облысы Бөкей аудандық әдістемелік кабинетінің қызметін талдау нәтижесі алға қойылған мақсат аясында 2019 жылы 98 іс-шара өткізу жоспарланғанын көрсетті. Әдістемелік кабинеттің жұмыс жоспарының мақсаты – Бөкей ауданының білім беру жүйесіндегі озық тәжірибе негізінде бірыңғай әдістемелік орта құру және оны қажетті құралдармен қамтамасыз ету.

Ағымдағы жылы әдістемелік кабинет, жүйе құраушы бағыттардың негізінде ауқымы 23-тен 2-ге дейін өзгертін іс-шаралар жүргізетін болады (1.4.9-сурет)

- оқу-тәрбие процесін технологияландыру - 23 іс-шара,
- әдістемелік-ұйымдастыру қызметі – 16,
- пәндік қауымдастықтарды ұйымдастыру – 12,
- сараптамалық-консультативтік-әдістемелік қызмет – 10,



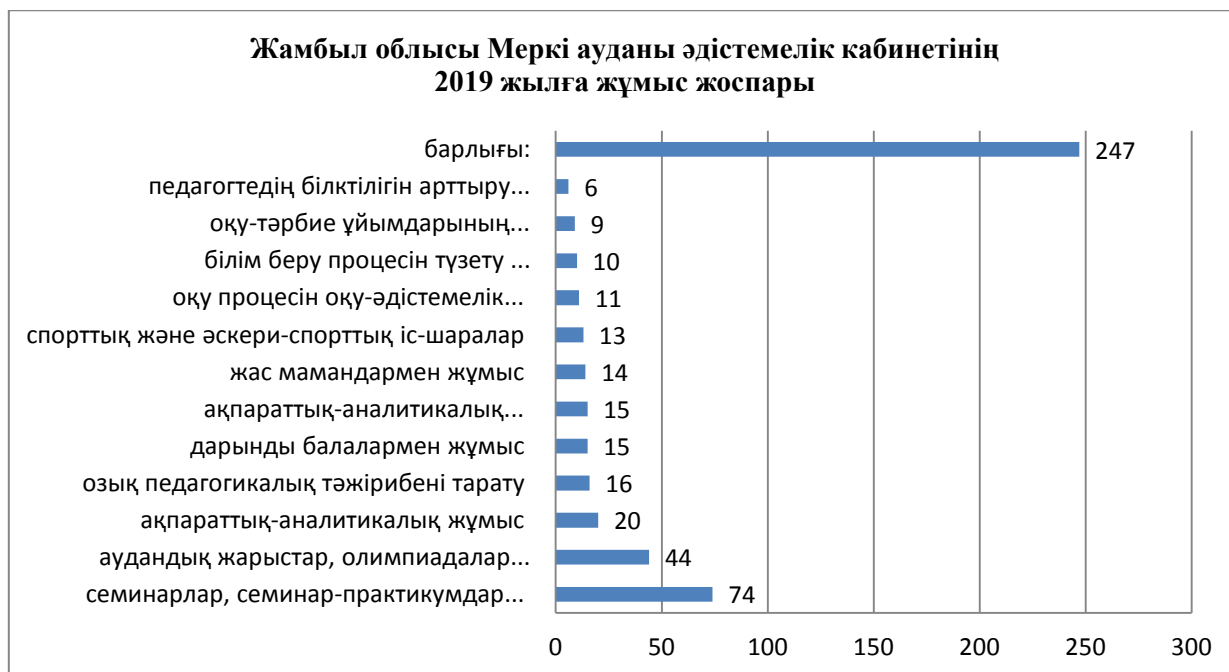
1.4.9-сурет

- білім беру мазмұнын жаңарту шеңберінде әдістемелік сүйемелдеу – 7,
- оқушылармен жұмыс – 7,
- әдістемелік-ақпараттық жұмыс – 5,
- жаппай ұйымдастыру іс-шаралары – 5,
- аудандық әдістемелік кеңес – 4,
- ақпараттық-аналитикалық жұмыс – 2,
- үштілділік шеңберінде әдістемелік сүйемелдеу – 2,
- жас педагогтармен жұмыс - 2,
- педагогтарды аттестаттау – 2,
- кәсіби шеберлікті арттыру – 1.

Жамбыл облысы әдістемелік кабинеті қызметінің жұмыс жопары облыс көлемінде және Меркі ауданы бойынша ұсынылды.

Меркі ауданы бойынша 2019 жылға 13 бағытта 247 іс-шара жоспарланған. Жоспарланған іс-шара 1 басшы мен 22 әдіскердің қатысуымен жүзеге асады (1.4.10-сурет). Жоспарланған іс-шаралар ауқымы 74-тен 6-ға дейін өзгереді:

- семинарлар, семинар-практикумдар, шығармашылық сыныптар, коучинг сессиялар – 74 іс-шара,
- аудандық жарыстар, олимпиадалар және педагогикалық байқаулар ұйымдастыру – 44,
- ақпараттық-аналитикалық жұмыс – 20,
- озық педагогикалық тәжірибені тарату – 16,
- дарынды балалармен жұмыс – 15,
- ақпараттық-аналитикалық және баспалық қызмет – 15,
- жас мамандармен жұмыс – 14,
- спорттық және әскери-спорттық іс-шаралар – 13,
- оқу процесін оқу-әдістемелік ұйымдастырумен қамтамасыз ету – 11,
- білім беру процесін түзету және мониторинг жүргізу – 10,
- оқу-тәрбие ұйымдарының білім беру процесіне әдістемелік көмек – 9,
- педагогтердің біліктілігін арттыру және оларды ақпараттық-әдістемелік қамтамасыз ету – 6.



1.4.10-сурет

Келесі салыстырмалы талдау, 23 адамнан тұратын Жамбыл облыстық әдістемелік кабинеттің 2019 жылға жұмыс жоспары болып табылады. Әдістемелік кабинеттің мақсаты – облыс педагогтарына 2019 жылы ақпараттық-әдістемелік көмек көрсету. Әдістемелік кабинет қызметі 16 бағыт бойынша талданды:

- оқу процесінің мониторингіжәне диагностикасы,
- оқу-әдістемелік қамту бойынша кеңес,
- облыстағы білім беруді ақпараттандыру,
- оқу-әдістемелік қамту бойынша іс-шара,
- педагогтің кәсіби дамуын ақпараттық-әдістемелік қамтамасыз ету,
- онлайн-режимде іс-шара,
- форумдар, дөңгелек үстелдер, конференциялар, педагогикалық оқуларқашықтан оқыту семинарлары,
- коучинг-сессиялар, тренингтер, әдістемелік десанттар,
- шеберлік мектептері (әдіскерлер шеберханасы),
- «Рухани жаңғыру» бағдарламасын жүзеге асыру,
- Озық педагогикалық тәжірибені зерттеу және тарату,ақпараттық-библиографиялық баспа жұмысы,
- облыстықбайқаулар, олимпиадалар, фестивальдер,
- ғылыми және республикалық білім беру ұйымдарымен ынтымақтастық,
- әдістемелік көмек көрсету бойынша білім беру ұйымдарымен байланыс,
- әдістемелік кабинет қызметкерлерінің біліктілігін арттыру.

Ағымдағы жылы барлығы 274 іс-шара жоспарланған, олар 1.4.11-суретте көрсетілгеніндейауқымы 39-дан 1-ге дейін анықталып, әдістемелік қызмет түрлері арқылы көрсетілген:

- семинар-практикумдар – 39,

- әдістемелік құралдар мен ұсынымдамалар – 33,
- бақылау – 32,
- озық педагогикалық тәжірибе тарату – 27,
- шеберлік мектептері – 19,
- «Рухани жаңғыру» бағдарламасы аясында іс-шара - 17,
- онлайн семинар – 12,
- семинар – 12,
- оқыту семинарлары – 11,
- дөңгелек үстел – 10,
- әдістемелік кеңестер – 8,
- коучинг-сессия – 6,
- ғылыми-практикалық конференция – 6,
- ғылыми-практикалық семинар – 6, онлайн сабақтар – 4,
- қашықтан оқыту – 4,
- фестиваль – 4,

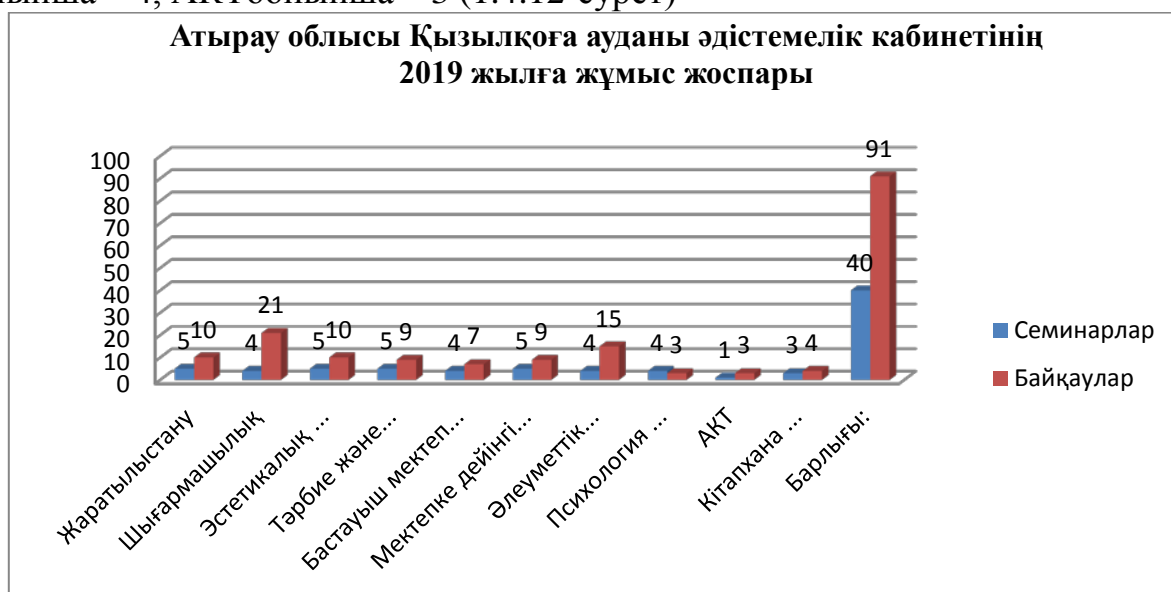


1.4.11-сурет

- жоба – 4,
- шерулер керуені – 3,
- акция – 3,
- семинар-тренинг – 3,
- пікірталас алаңы – 3,
- педагогикалық оқу – 3,
- олимпиада – 2,
- форумдар – 2,
- тарихи кеш - 1.

Атырау облысы Қызылқоға ауданының әдістемелік кабинеті 2019 жылға түрлі бағыттар бойынша барлығы 131 іс-шара жоспалаған. Оның ішінде, 40 семинар: жаратылыстану бойынша - 5, мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу бойынша – 5, эстетикалық қызмет бойынша-5, тәрбие және химия-биологиялық бағыт бойынша - 5, шығармашылық бойынша – 4, бастауыш мектеп бойынша-4, әлеуметтік–гуманитарлық бағыт бойынша– 4, психология және дене шынықтыру бойынша - 4, кітапхана қызметі бойынша – 3, АКТбойынша - 1;

91 байқаулар, атап айтсақ: шығармашылық бойынша-21, әлеуметтік-гуманитарлық бағыт бойынша-15, жаратылыстану бойынша-10, эстетикалық қызмет бойынша-10, мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу бойынша – 9, тәрбие және химия-биологиялық бағыт бойынша - 9, бастауыш мектеп бойынша – 7, психология және дене шынықтыру бойынша – 3, кітапхана қызметі бойынша – 4, АКТбойынша – 3 (1.4.12-сурет)



1.4.12-сурет

Атырау облысының Құрманғазы ауданы 2019 жылға 262 іс-шара жоспарлаған. Жоспарланған іс-шаралар бағыты төменде көрсетілген, іс-шарлар ауқымы 88-ден 4-ке дейін өзгереді:

- оқушылар арасында олимпиадалар және байқаулар – 88,
- мұғалімдер арасында олимпиадалар және байқаулар – 60,
- аудандық білім беру ұйымдарының мониторингі – 43,
- семинарлар және конференциялар – 42,
- декадалар, айлықтар – 16,
- әдістемелік күн – 9,
- әдістемелік кеңес отырысы – 4 (1.4.13-сурет).



1.4.13-сурет

Алматы облысының әдістемелік кабинеті 2019 жылға төменде көрсетілген бағыттар бойынша барлығы 105 іс-шара жоспарлағаны анықталды:

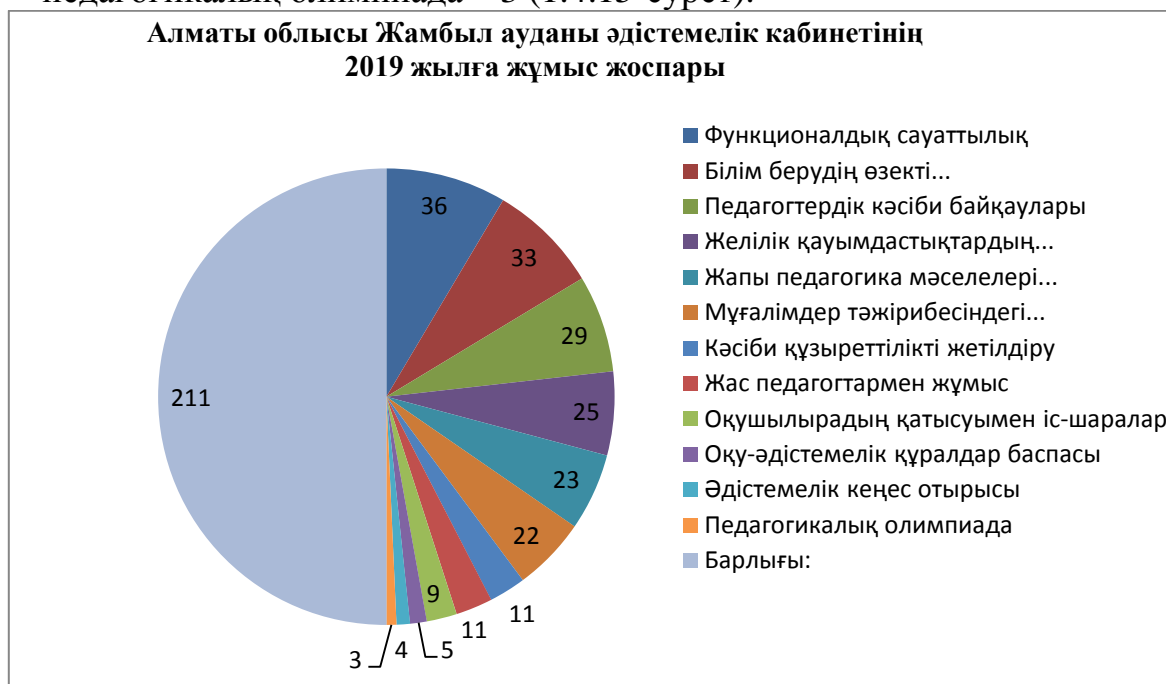
- облыстық көлемде іс-шаралар – 49,
- әдістемелік қолдау – 28,
- педагогтердің шығармашылық бірлестіктері -14,
- облыстық онлайн-семинар – 6,
- ғылыми-практикалық конференциялар және педагогикалық оқулар – 5,
- республикалық деңгейдегі іс-шаралар – 2,
- кәсіби байқау- 1 (1.4.14-сурет).



1.4.14-сурет

Алматы облысы Жамбыл ауданы 2019 жылға ауқымы 36-дан 3-ке дейін өзгертін, 12 бағыт және жобалар бойынша барлығы 211 іс-шара жоспарлаған:

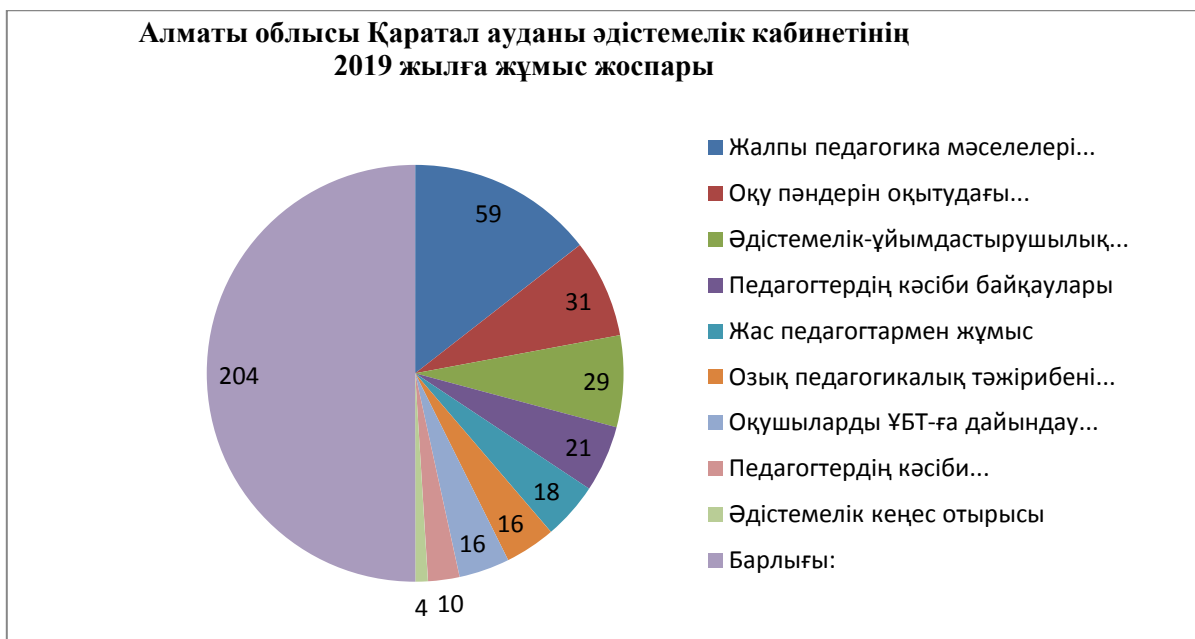
- функционалдық сауаттылық – 36,
- білім берудің өзекті мәселелері бойынша іс-шаралар – 33,
- педагогтердің кәсіби байқаулары – 29,
- желілік қауымдастықтардың өзара әрекеттесуі– 25,
- жалпы педагогика мәселелері бойынша жобалар- 23,
- мұғалімдер тәжірибесіндегі сандық технологиялар – 22,
- кәсіби құзыреттілікті жетілдіру – 11,
- жас педагогтармен жұмыс – 11,
- оқушылырадың қатысуымен іс-шаралар – 9,
- оқу-әдістемелік құралдар баспасы – 5,
- әдістемелік кеңес отырысы – 4,
- педагогикалық олимпиада – 3 (1.4.15-сурет).



1.4.15-сурет

Алматы облысының Қаратал ауданы 2019 жылға 9 бағыт бойынша 204 әдістемелік іс-шара жоспарлаған. Іс-шаралар ауқымы 59-дан 4-ке дейін(1.4.16-сурет):

- жалпы педагогика мәселелері бойынша жобалар – 59,
- оқу пәндерін оқытудағы әдістемелік көмек – 31,
- әдістемелік-ұйымдастырушылық жұмыстары – 29,
- педагогтердің кәсіби байқаулары – 21,



1.4.16-сурет

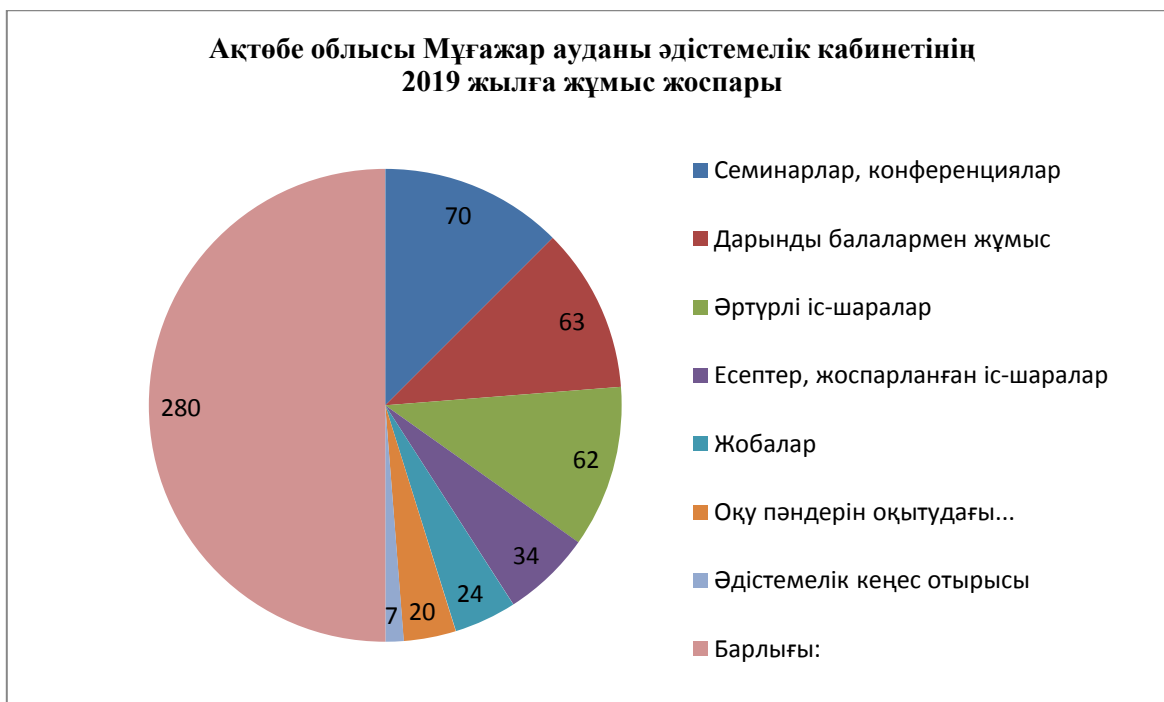
- жас педагогтармен жұмыс – 18,
- озық педагогикалық тәжірибені зерттеу және тарату - 16,
- оқушыларды ҰБТ-ға дайындау және мұғалімдерді кәсіби жетілдіру – 16,
- педагогтердің кәсіби құзыреттіліктерін жетілдіру – 10,
- әдістемелік кеңес отырысы– 4.

Әдістемелік қызметтің түрлі формаларын қолдану жоспарланған (семинарлар, тренингтер, конкурстар, кеңестер және т. б.)

Келесі талдауда Ақтөбе облысы Мұғажар ауданы әдістемелік кабинетінің 2019 жылға жұмыс жоспары ұсынылған. Әдістемелік кабинет 280 іс-шараны 7 бағытта жоспарлаған. Өткізілетін іс-шаралар ауқымы 70-тен 7-ге дейін өгереді:

- семинарлар, конференциялар – 70,
- дарынды балалармен жұмыс – 63,
- әртүрлі іс-шаралар – 62,
- есептер, жоспарланған іс-шаралар – 34,
- жобалар – 24,
- оқу пәндерін оқытудағы әдістемелік көмек - 20,
- әдістемелік кеңес отырысы– 7(1.4.17-сурет).

Жұмыс барысында мастер-класс, көрме, дөңгелек үстел, форум, слет, конкурстар сияқты қызмет түрлері қолданылады.



1.4.17-сурет

Осылайша, әдістемелік кабинеттердің ұсынылған мәліметтері бойынша олардың қызметіне талдау жүргізілді, нәтижесінде әдістемелік орталықтар өңірлердегі әдістемелік қызметті үйлестіретін білім басқармасының маңызды құрылымдық құрамдас бөлігі болып табылатынын атап өтуге болады. Әдістемелік орталықтар/кабинеттер Қазақстанның барлық аймақтарында сақталған.

1.4.18-суретке сәйкес әдістемелік орталықтар/кабинеттер қызметінің мониторингі штаттық қамтамасыз етудің жеткіліксіз болғанымен, өте көп іс-шаралар жоспарлаған:

- Орал қ. ӘО/К - 814,
- Ақтөбе облысы Мұғалжар ауданы ӘО/К - 280,
- Жамбыл облысы ӘО/К - 274,
- Солтүстік-Қазақстан облысы Айыртау ауданы ӘО/К-249,
- Қызылорда облысы Қазалы ауданы ӘО/К – 263,
- Атырау облысы Құрманғазы ауданы ӘО/К – 262,
- Жамбыл облысы Меркі ауданы ӘО/К – 247,



1.4.18-сурет

- Алматы облысы Қаратал ауданы бойынша ӘО/К – 204,
- Алматы облысы Жамбыл ауданы ӘО/К - 211,
- Батыс Қазақстан облысы ӘО/К -198,
- Атырау облысы Қызылқоға ауданы ӘО/К – 131,
- Қызылорда облысы Жалағаш ауданы бойынша (2018 жылғы жоспары) ӘО/К– 124,
- Солтүстік-Қазақстан облысы Ғ. Мүсірепов атындағы аудан бойынша ӘО/К – 108,
- Алматы облысы бойынша ӘО/К – 105,
- Батыс-Қазақстан облысы Бөкей ауданының ӘО/К -98,
- Солтүстік-Қазақстан облысы М. Жұмабаев атындағы аудан бойынша ӘО/К - 40,
- Солтүстік-Қазақстан облысы Есіл ауданының ӘО/К -40.

Мониторингтік зерттеу барысында әдістемелік қызметті жетілдіру мақсатында *өңірлік әдістемелік қызметтердің ұсыныстары мен ұсынымдары* жинақталды және зерделенді:

- білім беру басқармалары мен бөлімдерінің әдіскерлерінің жалақысын білім беру ұйымдары басшыларының жалақы деңгейіне дейін арттыруды қарастыру;
- әдістемелік кабинеттердің материалдық-техникалық базасын нығайту үшін облыстық немесе республикалық бюджеттен қаражат қарастыру;
- әдіскерлер бойынша бірыңғай лауазымдық нұсқаулықтар мен функционалдық міндеттерді әзірлеу;

- білім беру бөлімдерінің әдістемелік кабинеттерінің нақты құрылымын, функционалдық жүктемесін анықтау;
- білім беру ұйымдарының қызметіне неғұрлым атаулы әдістемелік сүйемелдеуді жүзеге асыру мақсатында білім беру бөлімдерінің әдістемелік кабинеттерінің штаттық кестесін қайта қарау;
- қызмет бағыттары бойынша әдіскерлердің, құрылымдық бөлімшелердің басшыларының лауазымдық мөлшерлемесін қосу, мысалы: мониторингтік зерттеулер бөлімінің басшысы, гуманитарлық пәндеріне жетекшілік ету бөлімінің басшысы;
- демалыс ұзақтығын сауықтыру жәрдемақысы төленетін 56 күнге дейін қарастыру;
- әдіскерлердің функционалдық міндеттеріне тән емес жұмыс түрлерін орындамауын нормативтік қамтамасыз ету;
- білім беру саласындағы уәкілетті органдар деңгейінде әдістемелік қызметтің реттейтін жергілікті нормативтік актілерді (әдістемелік кабинеттің Үлгі ережесі, әдіскерлердің еңбегіне ақы төлеу, штаттық кесте, әлеуметтік кепілдіктер және т. б.) дайындау және бекіту;
- әдістемелік қызметтің өзекті мәселелерінің «Педагог мәртебесі туралы» заң жобасына «Білім беру мазмұнын жаңарту жағдайындағы әдістемелік қызметтің рөлі» жеке пунктінде енгізу;
- мотивацияны арттыру мақсатында педагогикалық санатқа, тілдік курстар мен жаңартылған бағдарламалар бойынша курстарға қосымша үстемеақы енгізу;
- кадрлық резервті қалыптастыру мақсатында «Жас әдіскер мектебін» құру;
- білім беру мазмұның жаңартуды ескере отырып, қалалық әдістемелік кабинеттің жұмысын ұйымдастыру және әдістемелік кабинет туралы ережені әзірлеу үшін, республика деңгейінде әдістемелік кабинеттердің Үлгілік штаттары, оның қызметінің бағыттары, әдіскерлер лауазымдары туралы заңнамалық актілерді қабылдау қажет (функцияларды нақтылау) ;
- мемлекеттік бағдарламада «магистр» академиялық дәрежесі бар мұғалімдердің санын арттыру қажеттілігі көрсетілуіне байланысты, педагог қызметкерлерге (әдіскерлерді қоса алғанда) «магистр» академиялық дәрежесі үшін үстемеақыны қарастыру;
- ҚР Білім және ғылым министрлігі тағайындайтын « Ыбырай Алтынсарин», «Білім берудің құрметті қызметкері» белгілер иелеріне әлеуметтік жеңілдіктер мен қосымша ақылар қарастыруды ұсыну.
- әдістемелік кабинеттер жұмысының көптеген бағыттарын цифрландыруды қарастыру, бұл жергілікті жерлерде әдістемелік қызметтер дайындайтын кез келген ақпараттық ресурстардың кеңдігі мен тұрақты қолжетімділігін арттырады;
- әдіскерлер еңбегінің әлеуметтік тартымдылығын арттыру, бұл өз кезегінде мектепке дейінгі, жалпы орта және қосымша білім беру ұйымдарының педагогтарына пәрменді ақпараттық-әдістемелік, дидактикалық

көмек көрсете алатын жоғары дәрежелі педагог-шеберлердің ағыны есебінен әдістемелік кабинеттерді күшейтуге мүмкіндік береді;

- әдіскерлерге Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2012 жылғы 21 ақпандағы №57 бұйрығымен бекітілген «Мемлекеттік орта білім беру мекемелерінің басшыларын конкурстық тағайындау ережесі» бойынша лауазымға орналасу құқығын беру;

- аудандық әдістемелік кабинеттердің жұмысына басшылық ету жергілікті атқарушы органдардың құзыретінен босатылсын және тікелей облыстық әдістемелік орталыққа берілсін;

- педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғаларды аттестаттаудан өткізу ережелері мен шарттарына сәйкес әдіскерлерді мерзімді аттестациясын өткізу;

- 2008 жылғы 30 қаңтардағы «Мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің үлгі штаттары» Үкіметтің қаулысына «Ересектерге арналған қосымша білім беру ұйымдары қызметкерлерінің үлгі штаттары» 9-тармағымен толықтыру арқылы өзгерістер енгізу;

- ҚР Білім және ғылым Министрінің 22.02.2013 жылғы №50 «Білім беру ұйымдары түрлерінің номенклатурасын бекіту туралы» бұйрығында әдістемелік кабинеттер, ресми құрылым ретінде, 11-тармағының 2 тармақшасында бекітілген.«Педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген адамдар лауазымдарының біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы »ҚР БҒМ 13.07.2009 ж. №338 бұйрығына өзгерістер енгізу туралы" 27.12.2013 ж. №512 бұйрықта әдістемелік кабинеттер қызметкерлері лауазымдарының атаулары тізімделген : меңгеруші, орынбасар, әдіскер, алайда лауазымдық мөлшерлеме санын анықтау бойынша есептік көрсеткіш жоқ;

- шетелдік әріптестермен тәжірибе алмасуды ұйымдастыру.

Әдістемелік кабинеттердің/орталықтардың қызметіне жүргізілген талдау негізінде олардың дамуындағы келесі **күшті жақтарын** атап өтуге болады:

1. Әдістемелік қызметтің көп деңгейлі сипаты (өңір, қала, білім беру ұйымы, педагогтер).

2. Әдістемелік әзірлемелер мазмұнының ғылыми-әдістемелік қамтамасыз етудің қазіргі заманғы талаптарына сәйкестігі.

3. Көптеген білім беру ұйымдарында жаңа ақпараттық қызметтер мен әдістемелік өнімдер түрлерін енгізу, әдістемелік кабинеттер қорларының сапалы өсуі, педагогтердің авторлық үлесі.

4. «Сыртқы» әдістемелік функцияларды белсенді іске асыру, көптеген білім беру ұйымдарын ақпараттық-әдістемелік және кеңес беру орталықтарына айналдыру.

5. Педагогикалық кадрлардың кәсіби өсуін қамтамасыз ету жүйесін құру тәсілдерін әзірлеу, атап айтқанда: семинарлар, дәрістер және басқа да түрлер арқылы оқыту, әдістемелік бірлестіктер, мастер-кластар, шығармашылық топтар, педагогикалық зертханалар және шеберханалар арқылы педагогтармен практикалық жұмыс.

6. Педагогтердің әдістемелік қызметін жандандыру мақсатында түрлі деңгейдегі конкурстарды ұйымдастыру.

Сонымен қатар талдау нәтижесі негізінде әдістемелік орталықтар/кабинеттер қызметінің *әлсіз жақтарын* да атап өтуге болады:

1. ағымдағы жылы жоспарланаған көптеген іс-шаралар бойынша білім беру саласындағы барлық іс-шараларға әдіскерлер белсенді қатысты деген қалыптасады;

2. жоспарлау кезінде әдістемелік қызметтің нақты критерийлерін ұстану қажет, өйткені жоспардың ауқымы мақсатқа жетуді төмендетуі мүмкін;

3. әдіскерлердің кәсіби дайындығының жеткіліксіз деңгейі;

4. біліктілікті арттыру мүмкіндіктеріне формальды көзқарас және педагогтар мен әдіскерлердің жеке сұраныстарына, қажеттіліктеріне немқұрайлы қарау;

5. педагогикалық тәжірибені тарату және талдаудың, білім беру процесін ғылыми-әдістемелік қамтамасыз етудің, тәрбие қызметінің үстіртін қаралуы;

6. оқу процесінің жағдайы мен нәтижелілігіне әдістемелік қызметтің қадағалау жүйесінің тиімділігінің төмендігі;

7. әдіскерлердің жұмыс жағдайы айтарлықтай күрделі болғанына қарамастан, еңбек ақы төлеудің төмендігі;

8. білім беру процесін нормативтік-дидактикалық қамтамасыз етуді әзірлеуге әдіснамалық тәсілдерді негізсіз таңдау;

9. әдіскерлер мен педагогтар арасында міндеттерді нақты ажыратудың болмауы.

Сонымен, білім берудегі қазіргі жағдай, білім беру мәртебесі мен міндеттерінің өзгеруі, оған балалар мен ата-аналар тарапынан қойылатын жаңа талаптар, сондай-ақ басқа да бірқатар себептер әдістемелік орталықтың/кабинеттің қызметін ұйымдастырудың ерекше өзектілігін береді, сол себепті әдістемелік орталық/кабинет бүгінгі таңда:

- соңғы реформалар жағдайында білім беруді дамытуды қамтамасыз етуі;

- педагогтердің шығармашылық әлеуетін дамытуы, үздік тәжірибені анықтауы және жинақтауы, сонымен қатар үздік тәжірибедегі ең бастысын анықтап, қызметкерлерге жеткізуі;

- білім берудің жаңа технологияларын әзірлеу және енгізу бойынша міндеттерді шешуі;

- заманауи педагогикалық парадигмаға және жаңа педагогикалық технологияларға негізделген білім беру процесінің жоғары сапасына қол жеткізуі;

- тәжірибелік-эксперименттік жұмыстар жүргізуді ұйымдастыруы тиіс.

2. ОБЛЫСТЫҚ ӘДІСТЕМЕЛІК КАБИНЕТТЕРДІҢ/ОРТАЛЫҚТАРДЫҢ ҚЫЗМЕТТЕРІН ТИІМДІ ҰЙЫМДАСТЫРУ

Білім беру жүйесін дамытудағы жетекші бағыттар Білім беруді дамытудың 2016-19 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында анықталған және әдіскерлердің, білім беру ұйымдары басшыларының, педагогтардың қызметін үнемі жетілдіру жағдайында іске асырылуы мүмкін. Қазіргі уақытта өз қызметінің мазмұнын сыни, шығармашылық ұғынып, ғылым мен педагогикалық тәжірибе жетістіктерін қолдану арқылы жаңартуға қабілетті мұғалім қажеттілігі артты. Осыған байланысты мұғалімнің қызметін қамтамасыз ететін әдістемелік сүйемелдеу функциялары өзгереді, барлық деңгейде әдістемелік жұмысты ұйымдастыру тәсілдері жаңғыртылады.

Білім басқармаларының әдістемелік кабинеттері өз қызметін «Мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің үлгі штаттарын және педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген адамдар лауазымдарының тізбесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2008 жылғы 30 қаңтардағы № 77 қаулысына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» қаулы жобасына сәйкес жүзеге асырады. Әдістемелік кабинеттер ҚР БҒМ 2013 жылғы 11 қыркүйектегі № 370 «Ересектерге арналған қосымша білім беру ұйымдарының түрлері қызметінің үлгілік қағидаларын бекіту туралы» бұйрығына сәйкес жұмыс істейді, онда ересектерге арналған қосымша білім беру ұйымдарының түрлері қызметінің үлгілік қағидаларының жалпы ережелері 2 «Әдістемелік орталықтар (кабинеттер)» параграфында жазылған.

Білім беру ұйымдарында және тиісті инфрақұрылымда, оның ішінде оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік қамтамасыз ету ұйымдарында оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік қызметті үйлестіру Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2007 жылғы 29 қарашадағы № 583 бұйрығымен бекітілген оқу-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру ережесіне сәйкес жүзеге асырылады.

Әдістемелік орталық (кабинет) қызметінің мақсаты мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттарын және бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, қосымша білім беру бағдарламаларын іске асыруда білім беру ұйымдарын оқу-әдістемелік қолдауды жүзеге асыру, үздіксіз білім беру үшін жағдай жасау, педагог және басшы кадрлардың кәсіби құзыреттілігін жетілдіру болып табылады.

Әдістемелік орталықтардың (кабинеттердің) оқу-әдістемелік жұмысының негізгі бағыттары:

- 1) педагогке, білім беру ұйымдары мен әдістемелік бірлестіктерге көмек көрсетуге бағытталған, оқу-тәрбие процесін жетілдіруге, білім беру қызметкерлерінің кәсіби құзыреттілігін арттыру бойынша оқу - әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және өткізу (консультациялар, сабақтарды талдау, дәрістер, мастер-кластар, семинарлар, ғылыми-практикалық конференциялар, педагогикалық оқулар, Педагогикалық шеберлік мектептері, кәсіби шеберлік конкурстарын өткізу);

2) білім беру сапасын қамтамасыз ету, оқу-әдістемелік жұмыстың мазмұнын жетілдіру бойынша әдістемелік құралдар, ұсынымдар әзірлеуді ұйымдастыру;

3) педагогикалық қызметті зерделеу, талдау және бағалау, тәрбиеленушілер мен оқушылардың білім жетістіктерін мониторингілеу, жұмыс тәжірибесін жинақтау мен жүйелендіруді қамтамасыз ету, жұмыстың тиімді нысандары мен олардың нәтижелері туралы деректер банкіні құру;

4) білім беру ұйымдары мен педагогтарға инновациялық қызметке қолдау көрсету, тәжірибелік-эксперименттік және зерттеу жұмыстарын ұйымдастыру және жүргізу;

5) педагогтарды мемлекеттік білім беру саясатының негізгі үрдістерімен уақтылы таныстыру, оқытудың инновациялық нысандары мен әдістерін, сыныптан тыс, мектептен тыс пәндік және тәрбие жұмыстарын зерделеу және шығармашылық игеру;

6) педагогтарды балалар мен ересектерді оқыту, тәрбиелеу және дамыту мәселелері бойынша оқулықтар мен оқу-әдістемелік әдебиет туралы қажетті ақпаратпен қамтамасыз ету, ақпараттық-библиографиялық жұмыс жүргізу, бейне, медиатека жасау;

7) қалалық, аудандық, облыстық, республикалық және халықаралық деңгейлерде білім алушыларды білім беру мен тәрбиелеуге қатысатын ғалымдармен, білім беру ұйымдарымен, мемлекеттік және үкіметтік емес құрылымдармен өзара іс-қимыл мен ынтымақтастықты ұйымдастыру;

8) жетекші мамандарды тарта отырып, оқу-әдістемелік материалдарды сараптау, оқу-әдістемелік және сараптамалық кеңестердің, уақытша ғылыми-зерттеу және шығармашылық топтардың қызметін үйлестіру;

9) біліктілікті арттыру ұйымдарымен бірлесіп, педагогикалық және басшы қызметкерлердің біліктілігін арттыруды болжау, жоспарлау және ұйымдастыру, педагогтарға үздіксіз білім беру жүйесінде ұйымдастыру-әдістемелік көмек көрсету.

Әдістемелік кабинеттер/орталықтар қызметінің табысты тәжірибесі педагогтардың кәсіби құзыреттілігін жетілдіруге, оқушылардың функционалдық сауаттылығын дамыту үшін жағдай жасауға, «Рухани жаңғыру» бағдарламасын іске асыруға бағытталған жұмыстағы белгілі бір жаңалықтарды көрсетеді.

Ақмола облысы әдістемелік қызметінің ерекшеліктерінің бірі 2016 жылы Республикалық әдістемелік қызмет модельдерінің конкурсында Гран-при жеңіп алған инновациялық әдістемелік қызмет моделін әзірлеу болып табылады. Осы модельді құрастырушы-педагогика ғылымдарының кандидаты Кушпаева Гүлнар Бүркітбайқызы.

Мектептерде робототехниканы енгізу ҚР Президентінің Жолдауына сәйкес жүргізіледі, МЖӘ негізінде КБКК базасында бизнес-инкубатор ашылды, бұл жаңа мамандықтарды енгізуге мүмкіндік берді: бағдарламалық қамтамасыз етуді әзірлеушінің көмекшісі, сандық ақпаратты әзірлеу жөніндегі маман, менеджер. 01.09.2018 жылдан бастап 10 сыныптың 102 оқушысы дайындалуда.

Модельдеу, компьютерлік графика негіздерін оқыту үшін 3D модельдеу зертханасы, бағдарламалау және құрастыру дағдыларына оқыту үшін робоклуб жұмыс істейді. Жалпы осы кабинеттердің барлығы бірлескен қызметке бағытталған және «тегін ІТ сыныптары» партиялық жобасын жүзеге асырады.

Сонымен қатар, педагогикалық тәжірибені жинақтау мақсатында «Педагогикалық идеялардың вернисажы» конкурсы ұйымдастырылды, мұнда мұғалімдер авторлық бағдарламалар ұсынады.

Жас педагогтарды қолдау үшін «Педагогикалық үміт» конкурсын өткізу дәстүрге айналды.

Оқушылардың функционалдық сауаттылығын дамыту үшін «Білімге жол» облыстық интеллектуалдық марафоны өткізіледі, оған дарынды балалар қатысады. Бұл сайыста «ЖАС ЗИЯТКЕРЛЕР», «БІЛІМ ҚҰМАРЛАР» номинациялары анықталды. Бірақ жұмыстың негізгі бағыты мұғалімдердің кәсіби өсуі болып табылады. Сондықтан әдістемелік кабинеттің барлық жұмысы кадрлардың біліктілігін арттыру мәселесін шешуге бағытталған. Осы мәселені жүзеге асыру үшін дәстүрлі түрде пән мұғалімдерінің форумдары өткізіледі, онда пән мұғалімдері қауымдастығының қызметі жандандырылады. Бірнеше жыл бойы математика мұғалімдері үнемі жұмыс істейтін семинарларда оқу үдерісін ұйымдастыру мәселелерін шешеді. Ағымдағы жыл математика жылы деп жарияланды, бұл математикалық цикл пәндерін оқытуды сапалы деңгейге көтеруге мүмкіндік береді.

2010 жылдан бастап инклюзивті білім беруді дамыту бойынша жұмыс жүргізілуде, оның негізгі принципі ерекше білім беру қажеттілігі бар баланың тиісті жағдай жасау кезінде жалпы білім беру ортасында дені сау құрдастарымен бірге білім алуға құқығы болып табылады.

Инклюзивті білім беру үшін жағдай жасау үдерісіне тартылған барлық құрылымдардың іс-әрекеттерін реттеу және үйлестіру мақсатында 2014 жылдың ақпан айында білім басқармасы жанынан инклюзивті білім беруді дамыту бойынша Үйлестіру кеңесі құрылды. Үйлестіру кеңесі облыстың білім басқармасы жанындағы алқалы-кеңесші орган болып табылады, оның негізгі міндеті инклюзивті білім беруді енгізуге тартылған немесе мүдделі барлық құрылымдардың күшін біріктіру, инклюзивті білім берудің жағдайын жақсарту және дамыту бойынша білім беруді басқарудың мемлекеттік органдары, білім беру ұйымдары үшін ұсынымдар мен ұсыныстар әзірлеу болып табылады. Кеңес құрамы мемлекеттік органдар мен білім беру ұйымдарына, сондай-ақ үкіметтік емес ұйымдар мен ата-аналарға проблемалар мен ұсыныстарды жариялау және талқылау мүмкіндігін беру қағидатында құрылған. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің ақпараттық-талдау орталығы Үйлестіру кеңесінің жұмыс істеуінің оң тәжірибесін атап өтті, Кеңестің жұмыс тәжірибесін басқа өңірлерге таратуды ұсынды.

Қазақстанның әр аймақтарынан педагогтер арасында тәжірибе алмасуды ұйымдастыру, мектептерде балалардың жеке білім беру қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін мүмкіндіктер жасау мақсатында даму ерекшеліктерімен

бірге мынадай жобалар іске асырылды: «Ақмола облысының білім беру ұйымдары мен педагогикалық қызметкерлерінің желілік өзара іс-қимылы» (2015 ж.), «Жалпы білім беретін мектеп жағдайында ЖТД-мен оқушыларды оқытудың инклюзивті тәжірибелерін енгізу бойынша Қазақстанның солтүстік аймақтарындағы білім беру ұйымдарының желілік өзара іс-қимылы» (Ақмола, Қостанай, Павлодар, Солтүстік Қазақстан облыстары, 2016 ж.)

2018 жылы Көкшетауда «Мұғалімнің көшбасшылығын дамыту жобасы» халықаралық бағдарламасының Ұлыбританиядан келген үйлестірушілерінің қатысуымен «Инклюзивті білім берудегі мұғалімнің көшбасшылығы» тақырыбында аймақтық конференциясы өткізілді.

Ақмола облысының педагогикалық мамандықтар бойынша оқытатын колледждерінде Үйлестіру кеңесі төрағасының ұсынымдарына сәйкес 2017 жылдан бастап «Инклюзивті білім беру негіздері» факультативтік курсы енгізіледі.

2019 жылдың ақпан айында Ақмола облысында инклюзивті тәжірибелерді енгізу және дамыту бойынша тәжірибені тарату мақсатында Қазақстан Республикасында алғашқы инклюзивті білім беру облыстық фестивалі өтті. Облыстың білім беру жүйесінің педагог қызметкерлері инклюзивті білім беру мәселелері бойынша халықаралық және республикалық ғылыми-практикалық конференцияларға, дөңгелек үстелдерге жүйелі түрде қатысады.

Ақтөбе облысында әдіскерлердің біліктілігін арттыру үшін үшінші жыл «Жас әдіскер мектебі» жұмыс істейді, онда келесі «Әдістемелік жұмыс – шеберлікті дамыту мектебі», «Білім беру ұйымдарында әдістемелік жұмысты басқарудың және ұйымдастырудың жаңа әдістері» зертханаларда әдіскерлерге оқыту жүргізіледі.

Бүгінгі күні облыста «Практикадағы рефлексия» оқыту семинары жұмысын бастады, онда мектеп жаттықтырушылары педагогтарға курстан кейінгі сүйемелдеуді жүргізеді, сондай-ақ курстардан әлі өтпеген мұғалімдерді жаңартылған білім беру мазмұнының ерекшеліктеріне үйретеді. Педагогтер білім берудің жаңартылған мазмұны жағдайында сабақтың ұйымдастырылуымен тәжірибе жүзінде танысады, заманауи сабақтың, жоспарлаудың ерекшеліктерімен танысады.

Жаңартылған білім беру жағдайында «Үздік сынып жетекшісі», «Үздік тәрбиеші», «Дарынды оқушы-дарынды мұғалім», «Шеберлік сатылары» конкурстары тәжірибе алмасудың дәстүрлі алаңына айналды.

Білім беру ұйымдарында «Рухани жаңғыру» бағдарламасын жүзеге асыруға бағытталған тәрбие жұмыстарына ерекше көңіл бөлінеді. 2018-2019 оқу жылында «Балалар – біздің болашағымыз», «Болашақ бүгіннен басталады», «Достық шекарасы жоқ», «Бүкіл әлем мен үшін» сияқты көптеген конкурстар, акциялар, фестивальдар, жобалар ұйымдастырылды.

Алматы облысында білім беру ұйымдарының басшыларына арналған «Табысты басшы» атты облыстық жобаны табысты жұмыс тәжірибесі деп атауға болады. Алматы облысының аудандары мен қалаларында «Әдістемелік

консалтинг» жобасы дайындалды, оның басты мақсаты әдістемелік көмек көрсету болып табылады. Осы жоба аясында орта білім беру ұйымдарында Ашық есік күндері, «Мектепішілік бақылауды ұйымдастыру – білім сапасын арттыру кепілі» білім сапасын арттыру мақсатында оқыту семинарлары өткізіледі. Сонымен қатар, білім сапасы төмен мектеп педагогтары үшін олардың кәсіби өсуі мақсатында іс-шаралар өткізіледі: ашық сабақтар, коучингтер, тренингтер, дөңгелек үстелдер. Жүргізілген жұмыстың нәтижесінде білім сапасы 3-5% - ға артады.

Білім сапасын тұрақты арттыруды көрсететін мектептердің тәжірибесімен алмасу мақсатында «Бір мақсат, бір нәтиже» жобасы дайындалды. Осы жобаға сәйкес білім алушылардың білім сапасы төмен мектеп педагогтары жоғарыда көрсетілген мектептерде сабақтарға қатысады, сонымен қатар педагогтар үшін заманауи сабақты ұйымдастыру бойынша мектеп әдіскерлерімен диалогтық алаң ұйымдастырылады. Білім беру сапасын арттыру бойынша жұмысты жалғастыру мақсатында «Мектеп әдіскерінің бір күні» іс-шарасы ұйымдастырылды, оның шеңберінде оқу-әдістемелік кабинеттің әдіскерлері мектептің әдістемелік қызметінің жұмыс тәжірибесімен танысады, ашық сабақтарға қатысады, сабақты талдауға, жоспарлауға, оқу процесінде жаңа технологияларды қолдануға әдістемелік көмек көрсетеді.

Оқушылардың функционалдық сауаттылығын дамыту мақсатында мектептерде «Математикадан логикалық есептерді шешу жолдары», «Оқырман сауаттылығын арттыру бойынша мәтіндік тапсырмалармен жұмыс» атты әдістемелік десант ұйымдастырылды.

Жамбыл облысының әдістемелік жұмысының ерекшелігі Назарбаев Зияткерлік мектептерінің тәжірибесін, педагогикалық технологиялар мен эксперименттік жұмыстар бойынша тарату мақсатында «Білім берудің жаңартылған мазмұны жағдайында сыни тұрғыдан ойлау технологиясын оқыту» экспериментін жүргізу болып табылады.

Эксперименттік жұмыстың келесі бағыты ресурстық орталықтар арасында «Оқушылардың эстетикалық тәрбие арқылы ұлттық дүниетанымын қалыптастыру» эксперименттік алаң құру болып табылады.

Облыстың білім беру ұйымдарындағы тәрбие жұмысы жаңа деңгейге қойылып, «Рухани жаңғыру» бағдарламасын жүзеге асыруға бағытталған. Дәстүрлі іс-шара «Табиғатты аяла» экофорумы болды. Акт талаптарына жауап беретін заманауи іс-шара «Үздік виртуалды мектеп мұражайы» іс-шарасы болып табылады.

Облыста әдістемелік жұмыстың жаңалығы келесі бағыттар бойынша – химия-биологиялық, физика-математикалық, тарихи-географиялық, лингвистикалық, ақпараттық шығармашылық, зерттеу және жобалау жұмыстарын ұйымдастыру бойынша педагогтар мен оқушыларға атаулы көмек көрсету мақсатында «Сырттай мектеп» жобасын құру болып табылады. Жобаның қатысушылары 5-9 сынып оқушылары мен педагогтары. Онлайн-режимде «Онлайн-зертхана» кіші жобасы аясында педагогтармен тәжірибе алмасу, сабақтар өткізіледі.

Қызылорда облысы білім беру ұйымдарын цифрлық ресурстармен қамтамасыз етудің флагманы. 22 шағын жинақты мектеп облыстық бюджеттен 152 Bilimbook жиынтығымен қамтамасыз етілді. Сондай-ақ шағын жинақты мектептер үшін білім берудің жаңартылған мазмұны жағдайында оқу бағдарламалары таратылды. Барлық тоғыз «Мектеп оқушысының үйі» робототехника кабинеттерімен жабдықталған.

Білім берудің жаңартылған мазмұнына көшкен сыныптарда сабақ беретін мұғалімдерге әдістемелік қолдау көрсету мақсатында «Әдістемелік күн» үнемі өткізіледі.

Аудандық әдістемелік кабинеттерде «Ізденіс» жас педагог мектебі келесі бағыттарда жұмыс істейді:

- декада «Жас педагогтарды оқу іс-әрекетін талдаудың жүйелі әдісін оқыту»

- тәлімгерлік «Білім алушылардың білім сапасын арттырудағы мұғалімнің құзыреттілігінің рөлі»

- семинар «Теория мен практиканың синтезі-педагогтың кәсіби өсуінің негізгі шарты»

- Ашық сабақтар өткізу

- «Ұзартылған күн топтарының» жұмысын жаңарту жаңа тәжірибе көрінісі.

Батыс-Қазақстан облысында аймақтың әдістемелік жұмысын жетілдірудің негізгі нысандары:

- «Әдістемелік консалтинг» қызметі, оның мақсаты педагогтардың кәсіби өсуі, оларға әдістемелік қолдау көрсету болып табылады;

- «Әдістемелік десант» практикалық кеңесі, оның негізгі бағыты ауылдық және шағын жинақты мектептердің педагогтарына әдістемелік көмек көрсету болып табылады;

- командалық оқыту аясында екі мұғалім бір уақытта сабақ өткізеді. Бір мұғалім сабақтың теориялық бөлімін түсіндіреді, екінші мұғалім сабақтың практикалық бөлімін өткізеді. Олардың әрқайсысы ассистент рөлін атқара алады.

Өңірде «Директорлық диалог» қоғамдастығы, «Network» педагогтардың шығармашылық тобы, критериалды бағалау бойынша мектеп үйлестірушілерінің желілік қоғамдастықтары құрылған. Облыс білім беру ұйымдары директорларының кәсіби құзыреттілігін дамыту үшін «Өсу векторы» жобасы құрылды, ол бірнеше бағыттан тұрады:

- Astana Garden School Халықаралық мектебінің, «Достық», «Ustady» оқу орталықтарының және педагогикалық шеберлік орталығының қатысуымен мектепті басқару жүйесін құру бойынша әдістемелік көмек көрсету мақсатында білім беру ұйымдарының жас басшыларына арналған «Сырттай сүйемелдеу» жобасы;

- Халықаралық Мектептер мен Алматы қаласының білім беру жүйесін басқару институтының тәжірибе алмасу мақсатында «Ойтолғау сәті» жобасы.

Дарынды балалармен жұмыс істеу үшін «Олимп» жобасы құрылды, оның шеңберінде тәжірибелі мұғалімдер дарынды оқушылардың олимпиадалық резервімен жүйелі жұмыс жүргізеді.

Ағымдағы оқу жылында "ШЖМ-те үш күн" жобасы басталды, ол шағын жинақты мектептердің педагогикалық ұжымдарына мектеп қабырғасында іс-шараларды ұйымдастырудың арқасында кәсіби өсуді арттыруға мүмкіндік береді: басқа мектептерден мұғалімдердің сабақтар сериясын өткізуі, әдістемелік кеңестер, пәндік әдістемелік бірлестіктер, тренингтер, вариативті компоненттен сағат өткізу.

Білім беру ұйымдары директорлары орынбасарларының шығармашылық әлеуетін дамыту және кәсіби құзыреттілігін арттыру үшін « Білім. Инновациялар. Әдістемелік идеялар» конкурсы өткізілді.

«Орал өңірі» жобасының негізгі міндеттері оқырмандардың интеллектуалды – танымдық дамуына, оқуға деген қызығушылықты дамытуға ықпал ету, оқу сауаттылығын жетілдірудегі жаңа әдістердің тиімді жақтарын зерделеу болып табылады. Бұл жоба мектеп кітапханашыларымен бірге жүреді.

«Даналық сатысы» Педагогикалық шеберлік мектебі педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру жүйесінің құрамдас бөлігі болып табылады, оның негізінде педагогтердің шеберліктің даму деңгейі бойынша саралануы жатыр:

1 топ – шығармашылықпен жұмыс істегісі келетін және жұмыс істей алатын, ынталы және тиімді еңбек ететіндер (өз ісінің шебері) «Жоғары педагогикалық шеберлік мектебін» құрайды, оның мазмұны педагогтердің практикалық қызметінің келесі алгоритмін іске асыру болып табылады: жаңа идея – ашық сабақ – талдау – идеяның шығармашылық дамуы. Топтың негізгі міндеті-оқушылардың өзара іс-қимылын жүзеге асыру үшін жас педагогтардың теориялық-практикалық дайындығын қамтамасыз ету және білім беру үдерісін сүйемелдеу саласында олардың кәсіби құзыреттілігін дамыту.

2 топ – шығармашылықпен жұмыс істегісі келетіндер, бірақ әлі де осы еңбек деңгейіне жетуде қиындықтарға тап болатындар «Педагогикалық шеберлікті жетілдіру» мектебіне кіреді. Топтың жұмыс алгоритмі: қиындықтарды талдау- проблеманы қою және шешу – өздігінен білім жетілдіру -практикалық жаттығу сабақтары – педагогикалық қызмет- өз тәжірибесін жасау-талдау-тәжірибені дамыту перспективаларын анықтау - оны дағдыға жеткізу. Топтың негізгі міндеті – педагогтарға жұмыс барысында туындайтын оқу-тәрбие мәселелерін шешуде инновациялық технологияларды таныстыру және қолдану арқылы педагогикалық көмек көрсету. Топ жұмысы ғылым мен тәжірибенің байланысы идеясына негізделген.

3 топ-жас мамандар (немесе кейде жаңадан келген) – «Жас педагогтің қалыптасу мектебі» - әрбір педагогты өсірудің жеке бағдарламасын іске асыру.

Топтың негізгі міндеті – қазіргі жағдайда педагогикалық қызметті моделдеу бойынша жас мамандардың жұмысын ұйымдастыру, педагогтың өз шеберлігін жетілдіру жолдары мен құралдары туралы түсініктерін қалыптастыру.

Солтүстік-Қазақстан облысының әдістемелік қызметі келесі бағыттар бойынша мониторинг жүргізеді:

1. Әдістемелік кабинет қызметкерлері қызметінің мониторингі;
2. Мектептердегі оқыту үрдістерінің мониторингі;
3. Білім алушылардың білім сапасының мониторингі.

Мониторингтік зерттеу аясында аймақта келесі іс-шаралар өткізіледі:

- «Жыл әдіскері» конкурсы;

- пән мұғалімдерінің форумдары;

- «Облыс мектептерінде математиканы оқытуды жетілдіру: қазіргі жағдайы мен даму болашағы»;

- «Білім беруді жаңғырту жағдайында химия мен биологияны оқытудың заманауи тәсілдері»;

- «Қазақстан Республикасындағы филологиялық білім беру: жағдайы мен болашағы»;

Мониторингтік зерттеулер саласындағы жобалар республикалық оқу-әдістемелік кеңес отырысының бірінде елдің әдістемелік кабинеттеріне ұсынылды.

«Дарындылықты дамыту» бағдарламасын іске асыру шеңберінде өңірде дарынды балалармен жүйелі жұмыс жүргізілуде, оның нәтижесі СҚМУ оқытушыларымен бірге «олимпиадасы мектебін» құру болды.

«Рухани Жаңғыру», «Өлкетану» бағытын іске асыру бойынша жұмыстың ерекшелігі мектеп мұражайларының жаңа жұмыс түрлерін енгізу болып табылады. Әдіскерлер ауданның басқа мектептеріне жылжымалы мұражай экспозицияларын ұйымдастырды, мектеп мұражайлары базасында квест-ойын өткізіледі, білім беру ұйымдарында виртуалды мұражайлар құрылды.

2018 жылы **Алматы қаласының** әдістемелік құрылымы жұмысында ең маңызды оқиға ретінде Қазақстанның Еңбек Ері А. Т. Миразованың жұмыс тәжірибесін тарату бойынша шығармашылық зертхананың ашылуы болды. Зертханада ғылыми еңбектер, әдістемелік ұсынымдар, алдыңғы қатарлы тәжірибе нәтижелері, Алматы қаласы мен республиканың педагогикалық қоғамдастығының А. Т. Миразованың оқу-тәрбие ізденістеріне жазған пікірлері жинақталған. А. Т. Миразова 2019 жыл ішінде семинар-практикумдар, кездесулер, баспасөз-конференциялар, жеке кеңестер, пікір-сайыс клубының отырыстарын өткізеді.

2015-2020 жылдарға арналған Үш тілді білім беруді дамытудың Жол картасын іске асыру аясында келесі іс-шаралар ұйымдастырылып, өткізілді: «Болашақ» бағдарламасының ағылшын тілді түлектерін тарту арқылы «Starclub» ашылуы, «You are as many a person as languages you know», «Үш тілді білім беру жүйесіндегі инновациялық әдістер», «Оқушылардың оқу жетістіктерін критериалды бағалау жүйесі». Мақсаты-критериалды бағалау ерекшеліктерімен танысу ғана емес, сонымен қатар «мұғалім-оқушы» үш тілді

қарым-қатынас жүйесін қалыптастыру. Мектептің педагогикалық ұжымының мәртебесін көтеріп, табысты тәжірибені таныстыру үшін «Алматы қаласының орта білім беру ұйымдарының үздік педагогикалық ұжымы» байқауы өткізіледі.

Тамыз кеңесі шешімі негізінде, Қазақстан тарихына «мұражай сабақтары» аясында Қазақстан Республикасының Орталық мұражайы мен Ш.Уәлиханов атындағы Қазақстан тарихы және этнология институтының композициялары зерттеліп, қала мектептерінің 5-11 сынып оқушылары үшін 2019-2022 жылдарға арналған «мұражай сабақтары» тақырыптық жоспарлары, сондай-ақ мұражайлардың экспозицияларына бару кестесі әзірленді. Білім басқармасы бекіткен және мұражайлар әкімшілігімен келісілген «мұражай сабақтары» жоспары білім беру ұйымдарының басшыларына іс-әрекетке басшылық болды. 2019 жылдың қаңтарынан бастап Алматы қаласының мектептері үшін «мұражай сабақтары» басталды! Мұндай сабақтар өте маңызды! Бала туған елдің тарихын зерттейді.

Өткен оқу жылында халықаралық ынтымақтастықты дамыту мақсатында Алматы қаласының № 17, 27, 132 мектептері мен Ресей Федерациясының Мәскеу облысының Балашиха қаласының №11 гимназиясы арасында меморандумға қол қойылды. «Заманауи мектептегі медиатехнологиялар» тақырыбы бойынша халықаралық конференция өткізілді.

Инклюзивті білім беруге көп көңіл бөлінеді, нәтижесінде инклюзивті білім беру бойынша алғашқы республикалық семинар өткізілді, оған еліміздің барлық аймақтарынан 120-дан астам маман қатысты. Инклюзивті сыныптарда жұмыс істейтін психологтарға, әдіскерлерге, дефектологтарға, тьюторларға әдістемелік көмек көрсету үшін консультациялар жүргізілді, инклюзивті білім беруді реттейтін нормативтік құқықтық актілерді қолдану мәселелері бойынша ұсынымдар берілді.

2018 жылғы 01 наурыз күні «Әрбір білім беру ұйымында ата – ана қонақ бөлмесін құру» жобаның тұсаукесері өткізілді.

Жобаның құндылығы-ата-аналардың педагогтармен, мектеп психологымен «Ата – ана қонақ бөлмесі» жайлы жағдайда бейресми қарым-қатынасын ұйымдастыруда. «Ата – ана қонақ бөлмесі» тәжірибесіне Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі қызығушылық танытып, мамыр айында осы жобаны зерттеу және тарату мақсатында республикалық семинар өткізілді.

«Сынып жетекшілерінің қауымдастығы» құрылды, қауымдастық жұмысы 2019 жылға жоспарланған.

Атырау облысы тәрбие жұмысы бойынша табысты тәжірибені – әкелер қоғамдық бірлестігінің қызметін таныстыра алады, оның жұмыс нысандары отбасылық конференциялар, семинарлар өткізу болып табылады. «Сыбайлас жемқорлыққа жол жоқ» бағдарламасын насихаттайтын «Адал ұрпақ» клубтары белсенділік танытуда.

Өңірде «Цифрлық Қазақстан» бағдарламасын жүзеге асыру бойынша Интернет-ресурстардағы педагогтардың қызметіне көп көңіл бөлінеді, оның бағыттарының бірі «ACTIV-студиядағы үздік флипчат-сабақ» байқауы болды.

Келесі бағыт - дарынды балаларға арналған мамандандырылған мектеп-интернатында өткізілетін дәстүрлі іс-шаралар: шеберлік сыныптар, ашық сабақтар, әдістемелік бірлестік отырыстары болып табылады, мұнда облыс педагогтары дарынды балалармен жұмыс істеу ерекшеліктерімен танысады.

Шығыс Қазақстан облысының әдістемелік қызметінің негізгі мақсаты-педагогтардың кәсіби құзыреттілігін дамыту үшін тиімді тетіктер мен жағдайлар жасау болып табылады, олар педагогтарға педагогикалық шындыққа жүйелі көзқарастарға ие шығармашылық, өзін-өзі дамытатын тұлға болуға мүмкіндік береді; оқушы тұлғасын дамытуға бағытталған оқу-тәрбие процесінің сапасы мен тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

Әдістемелік қызмет қызметінің басым бағыттары:

- әдістемелік және сараптамалық кеңестің, ГМО, педагогтардың шығармашылық және жұмыс топтарының қызметін ұйымдастыру, білім берудің өзекті мазмұны мен оны жүзеге асыру әдістерін таңдау мен меңгеруде педагогикалық және басшы қызметкерлерге практикалық көмек көрсету;

- білім беру ұйымдарында оқу-тәрбие үдерісін ұйымдастыру және мазмұнының мониторингін жүзеге асыру, оны жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеу және атаулы әдістемелік көмек көрсету;

- инновациялық және тәжірибелік-эксперименттік қызметті ғылыми-әдістемелік сүйемелдеу;

- білім беру ұйымдарының педагогикалық және басшы қызметкерлеріне 9, 11 сынып оқушыларын қорытынды аттестациялауда, сондай-ақ педагогикалық және басшы қызметкерлерді аттестациялауға дайындауда қолдау көрсету және көмек көрсету;

- барлық үлгідегі білім беру ұйымдарының Интернет - сайттарын қолдау және қызмет ету.

Әдістемелік жұмысты басқару білім беру мекемелеріндегі әдістемелік жұмыстың жағдайын зерттеу және талдау, педагогтарды инновациялық қызметке тарту, әдістемелік бірлестіктер мен шығармашылық топтарды ұйымдастыру арқылы жүргізілді.

Аймақтың әдістемелік кабинеттерінің жұмысында әдістемелік бірлестіктердің қызметіне көп көңіл бөлінеді. Орта білім беру ұйымдарында әдістемелік бірлестіктердің жұмысын жетілдіру үшін «Мектептегі әдістемелік бірлестіктің жұмысын ұйымдастыру, оның мектептің әдістемелік қызметіндегі орны мен рөлі», «Мұғалімнің инновациялық қызметінің ерекшеліктері» атты семинарлар сериясы ұйымдастырылды. Тәжірибе-эксперименталды жұмыс бойынша жас орынбасарларға арналған өткізілетін іс-шараларды талдау тәжірибе-эксперименталды және инновациялық қызметтің негізгі мәселелерін анықтауға мүмкіндік берді:

1. Ғылыми зерттеудің жеткіліксіз мәдениеті;
2. Диагностикалық қамтамасыз етумен қиындықтар (өлшемдер мен көрсеткіштер, әдістемелерді іріктеу);
3. Алынған нәтижелерді ресімдеу

Тәжірибе-эксперименталды жұмыстың түрлері мен әдістерін жетілдіру

мақсатында қаланың білім беру ұйымдарында білім беру мазмұнын жаңарту бойынша белсенді әрекеттестік бойынша директор орынбасарларының шығармашылық тобы құрылды. Өскемен қаласының білім беру мекемелерінде тәжірибелік-эксперименталдық және инновациялық қызметті ұйымдастыру мен жүргізуде орын алған мәселелерді анықтау мақсатында сауалнама түрінде зерттеу жүзеге асырылды және «Қазіргі қазақстандық мектептегі тәжірибелік-эксперименталдық жұмысты арттыру нысандары» тақырыбы бойынша отырыс өткізілді, онда алынған эмпирикалық деректер талқыланды, директорлар орынбасарларына арналған «Білім беру процесіне қатысушылардың субъектілік ұстанымы, ұйымдастыру әдістері», «Заманауи мектепте тәрбиелеуді жетілдіру мәселелері бойынша тәжірибелік-эксперименттік жұмыстарды ұйымдастыру ерекшеліктері» тәжірибелік-бағытталған семинарлар өткізілді.

Облыс мұғалімдерінің әлеуетін дамытуға бағытталған «Жетекші мектеп», «Аруна», «Real», кәсіби қоғамдастықтарын атап өтуге болады,

Ауыл мектептерінің дамуына үлкен мүмкіндік беретін «Үздік ауыл мектебі» байқауы дәстүрге айналды.

Түркістан облысының әдістемелік қызметі «Басшылық кадрлар резерві мектебі» жобасын ұйымдастырды. Дарынды балалармен жұмыс бойынша мамандандырылған мектептердің озық тәжірибелерін алмасу үшін әдіскерлер мастер-класстар, семинарлар, коучингтер, тренингтер, ашық сабақтар, «Ашық есік күндері» бойынша нақты жұмыстар жүргізеді.

Оқушылардың функционалдық сауаттылығын дамыту және педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттыру бойынша жұмыс бағыттарының бірі шығармашылықпен жұмыс істейтін мұғалімдердің кәсіби қауымдастығымен бірлесіп «Жас ғалым» оқушылардың ғылыми қоғамын құру болып табылады.

Аудандық әдістемелік кабинеттерде «Жаңашыл мектеп басшылары» шығармашылық топтары жұмыс істейді. Жұмыс бағыттарының бірі-көптеген аудандық әдістемелік кабинеттерде құрылған «Жас мұғалім мектебі».

Мұғалімдерді сабақ өткізуге дайындауға көмек көрсету, сабақты өткізу әдістері мен формаларын жетілдіру мақсатында әдіскерлер «Сапалы сабақ - білім сапасы» жобасын жасады. Осы жоба аясында пәндер бойынша әдіскерлер педагогтардың шығармашылық тобымен бірге сабақ барысында заманауи сабақтың кезендерің, сабақты жоспарлау, инновациялық технологияларды қолдану бойынша үйлестіру жұмыстарын жүргізеді.

«Жаңалық жаршысы» жобасы да аса танымал. Бұл жоба облыс педагогтарын орта білім беру саласындағы жаңалықтармен таныстырады, сондай-ақ облыс педагогтарының табысты тәжірибесін таратады.

Шымкент қаласының әдістемелік кабинеті әдістемелік қызметтерді дамыту бойынша нормативтік құжаттарда көрсетілген бағыттар бойынша жұмыс істейді, бірақ басты ерекшелігі Назарбаев Зияткерлік мектептерінің тәжірибесін көрсететін 20 Жетекші мектептің қызметі болып табылады. Жетекші мектептер магниттік мектептерге инновациялық технологияларды қолдану, оқу-тәрбие процесін жоспарлау, оқыту семинарлары, коучингтер, мастер-класстар, тренингтер түрінде мониторингтік зерттеулер жүргізу мәселелері бойынша

ұйымдастырушылық-әдістемелік көмек көрсетеді.

Барлық орта білім беру ұйымдарында «Рухани жаңғыру», «Үштілді білім беру», «Цифрлық Қазақстан» бағдарламаларын жүзеге асыру бойынша жұмыстар жүргізілуде.

Маңғыстау облысының әдістемелік қызметі оқушылардың функционалдық және оқу сауаттылығын дамыту мақсатында үлкен жұмыс атқаруда. Оның ішінде: «Маңғыстаунама-2018», «Әбіш оқулары», «Мұқағали оқулары», «Қадыр оқулары», «Математикалық регата», «Инфоман-2018» турнирлері бар. Облыста «PISA халықаралық зерттеулерінің тест тапсырмаларына оқушыларды дайындау» атты тұрақты жұмыс істейтін семинар жұмыс істейді, онда тәжірибелі педагогтар мұғалімдерге тест тапсырмаларын орындау, тестпен жұмыстың жаңа түрлерін қолдану бойынша оқыту сабақтарын өткізеді. «Рухани жаңғыру» бағдарламасын жүзеге асыру бойынша әдістемелік кабинет облыстық «Қазақ тілі» қоғамдық бірлестігімен тығыз байланыста.

Қарағанды облысының білім беруді дамытудың оқу-әдістемелік орталығы кадр мәселесін зерттеді, онда білім беру ұйымдарында әр түрлі пәндер бойынша мұғалімдердің жетіспейтіні анықталды. Осы зерттеудің нәтижесі «Серпін-2050» мемлекеттік бағдарламасы аясында жалпы білім беретін мектептер Қарағанды мемлекеттік университетінің «Математика», «Физика» мамандықтары бойынша бітірушілерді мектепке қабылдауға келісім-шартқа қол қойды. Сонымен қатар, жыл сайын мектеп түлектері жоғарыда аталған университеттің ашық есік күніне қатысады.

Жұмыс бағыттарының бірі цифрландыру болып табылады. Осы бағыт шеңберінде «Ұстаз» оқу орталығының мамандары Теміртау қаласының педагогтарына арналған оқыту семинарларын өткізді. Оқыту нәтижесі мұғалімдердің QR - код, google, kahoot, pliskers сабақтарында қолдануы болды. Осы семинарларда кітапханашылар да оқыды.

«Нұр Отан» партиясының «Балаларға арналған тегін ІТ-сыныптар» тапсырмасын жүзеге асыру аясында инновациялық мектептерде ІТ-сыныптар ашылды.

Оқушылардың функционалдық және оқу сауаттылығын, отбасы тәрбиесін дамыту үшін облыста «Жас оқырман», «Жас ата – аналар мектебі», «Сырттай балабақша», «Қуанышпен оқу», «Бізді қоршаған математика», «Болашақ инженерлері», «Робототехника», «Айналамыздағы экономика», «Айқын», «Бір аймақ-бір кітап» шаралар іске асырылуда.

Қарағанды облысының білім беруді дамытудың әдістемелік орталығымен құрылған және әзірленген оқу жұмысы бойынша директордың орынбасарлары арасында «Вариативтік курс» жобасы өте танымал, ол орта білім беру ұйымдарында вариативті сағаттар жұмысын ұйымдастыру бойынша түсінік береді, вариативті компонент бағдарламалары бойынша әдістемелік ұсынымдар, осы бағдарламалар бойынша талаптарға сәйкес келеді.

Әдістемелік жұмысты дұрыс ұйымдастыру, білім берудің жаңартылған мазмұнының міндеттерін қамтамасыз ету үшін облыстың барлық әдістемелік

кабинеттері айналысатын мониторингтік қызмет қажет.

Облыстың әдістемелік кабинеттері қызметінің бағыттарында сұрақ-жауап жұмыстарына ерекше көңіл бөлінеді. 2018 жылы мектептерде бүгінгі күні оқушылардың мемлекеттің қазіргі жағдайы мен болашағы туралы білімін қалыптастыруға; жас ұрпақтың белсенді өмірлік ұстанымын қалыптастыруға; танымдық қызығушылығын дамытуға, Қазақстанды жаңғырту саласында ой – өрісін кеңейтуге; ең бастысы-нағыз қазақстандық патриотизмді тәрбиелеуге қабілетті 6 өзекті жоба енгізілді:

- «Абай – руханияттың алтын қазығы» жобасы. Жобаны іске асыру барысында есепті кезеңде «Ұлтқа ұран болған ұлы Абай» атты мәнерлеп оқу сайысы, «Көңілім әнді ұғады» атты әншілер байқауы, «Абайды әлемге танытқан Әуезов» атты ғылыми-практикалық конференция өткізілді;

- «Ұлан» әскери-патриоттық қозғалыс жобасы.

Өткен уақыт аралығында «Қалқан», «Ұлан «әскери-спорттық ойындары», «Жас құтқарушы», Жеңіс күніне арналған сап және әндер байқауы, мектептердің 8-10 сынып оқушылары арасында ту ұстаушылар сайысы өткізілді. Ағымдағы жылдың қазан айында 16 кадет Алматыға барып, онда «Қара майор» деп аталатын 177-ші мұсылман батальонының аты аңызға айналған командирі – Керімбаев Борис Төкенұлымен кездесу өтті. Ұландар отряд мұражайында сақталған отрядтың әскери туын көруге, сол жылдардағы қару-жарақ экспонаттарымен танысуға мүмкіндік алды. Ауған соғысында қаза тапқан жауынгерлердің ескерткішіне гүл шоқтарын қойып, бір минут үнсіздікпен батырларды еске алды.

- «Ре:актив» жастар волонтерлік қозғалысы. «Таза қала – таза ғаламшар», «Біз-таза қала үшін!», «Жасыл қала», саябақтарды тазалау бойынша экологиялық акциялар, «Ертегі кейіпкері» атты шағын сәулет формаларын қалпына келтіру бойынша конкурс өткізілді. Түлектердің кәсіби дайындығын қалыптастыру және мамандықтарды таңдауда көмек көрсету үшін, балалардың қызығушылықтары, бейімділігі, жеке ерекшеліктері мен қажеттіліктерін ескере отырып, қаланың жоғары және орта арнаулы оқу орындарының өкілдерімен кездесулер ұйымдастырылды. Қала колледждерінің базасында 9, 11 сынып оқушылары үшін кәсіби сынамалар өткізілді. Мектептерде кәсіби бағдар беру жұмыстары бойынша кабинеттер құрылып, жұмыс істейді, онда сынып сағаттары, дөңгелек үстелдер, тренингтер, семинарлар, «кәсіби бағдар» тестілеу, түрлі мамандықтар өкілдерімен кездесулер өткізіледі;

- SPORT PROJECT «Aguatica» (Акватория) жобасы балалардың физикалық және моральдық-жігерлік қасиеттерін тәрбиелеуге, денсаулықты нығайтуға және оқушыларды жүзуге жаппай оқыту арқылы, оқушылар арасындағы суыққа қарсы аурулардың пайызын төмендетуге бағытталған:

- «Стоп-кадр» студиясының РТ білім беру бағдарламасы-бұл тек қана балалар телестудиясын құру ғана емес, сонымен қатар мектептердің ақпараттық кеңістігін кеңейту;

- «Әкелер кеңесі және Аналар кеңесі». Педагогикалық ұжымдар тәрбие үрдісін ұйымдастыруда және басқаруда, отбасылық тәрбиенің оң тәжірибесін

таратуда және тұрмыстық зорлық-зомбылықтың алдын алуда осы кеңестермен және ата-аналар комитеттерімен тығыз байланыста жұмыс істейді.

Қостанай облысының мектепке дейінгі және жалпы орта білім беру әдістемелік кабинеті өз қызметін Қазақстан Республикасының Білім беру саласындағы мемлекеттік саясатының басым бағыттарына сәйкес құрады. Әдістемелік жұмыстың күтілетін нәтижесі- педагогтардың кәсіби мәдениеті мен тәжірибесін нәтижелі-болжамдық деңгейде байыту арқылы жоғары кәсіби шеберлікке қол жеткізу.

Ғылыми-практикалық конференцияларға қатысу педагогтарға ғылымдағы жана жетістіктермен танысуға және білім беруде бар мәселелерді ұғынуға мүмкіндік береді: «Критериалды бағалау: мәселелер, шешу жолдары», «Үздіксіз кәсіби білім беру: білім беру мазмұнын жаңарту жағдайында заманауи педагог», «STEM –білім беру: дәстүрлі тәсілдерден пәнаралық интеграцияға» және т.б.

Байқау кәсіби шеберлікті арттырудың тиімді шараларының бірі болып табылады, бұл педагогтардың өзін-өзі дамытуына, сондай-ақ шығармашылық тәжірибені байытуға ықпал етеді. 2018 жылы «Менің педагогикалық жаналығым», «Виртуалды әдістемелік кабинет», «Үздік көптілді мұғалім», оқушылар мен мұғалімдерге арналған қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде «Астана менің жүрегімде» авторлық өлеңдер медиа-конкурсы, қазақ тілі мен әдебиеті мұғалімдеріне арналған «Қазақ тілінің үздік мұғалімі» олимпиадасы өткізілді. Кәсіби шеберлік байқаулары жеке педагогтар, басшылар және жалпы ұжымдардың кәсіби дамуы үшін қолайлы мотивациялық орта құрады.

Педагогикалық тәжірибені жинақтау материалдарының тақырыптық ауқымы білім беруді дамытудың барлық негізгі бағыттарын қамтиды. Облыстық «Ұлағат» клубының отырысында жеті білім беру ұйым ұжымының, 44 жеке педагогтың тәжірибесі ұсынылды.

Облыстық семинарлар, коучингтер, мастер – кластар өткізу жұмысына, үздік тәжірибе «жеткізуші» педагогтерді тарту тәжірибесі жиі қолданылады. Тәжірибені жинақтау нәтижесі әдістемелік өнім болып табылады, ол кейіннен білім беру процесіне енгізіліп, оның тиімділігі мен нәтижелілігін арттырады. «Үздік тәжірибелер каталогы» құрылды, онда 2018 жылы облыстық деңгейде жинақталған озық педагогикалық тәжірибе туралы ақпарат жинақталған.

Эксперименталды қызмет келесі курстар бойынша жүргізіледі:

- «Бастауыш сынып оқушыларының оқу және жазу» курсына апробациялау;
- «Білім алушыларда мағыналық оқу дағдыларын дамыту» оқушылардың мәтінді толық түсінумен оқу жылдамдығын, ойлау дағдыларын, жалпылау кезінде логикалық тізбектерді құру, жоғары деңгейде сөйлеуді құру дағдыларын табысты дамытады.

Қазіргі жағдайда білім алушылардың азаматтық-патриоттық тәрбиесі ерекше маңызға ие, Қазақстан Республикасының жас азаматтарын тәрбиелеудегі білім беру ұйымдарының рөлі артты. Білім алушыларға «Мектеп өлкетану зертханасы әлеуметтік-өмірлік құзыреттілікті қалыптастыру жүйесі ретінде», «Мәңгілік ел», «Менің Отаным-Қазақстан» , «Өлкетану- кіші Отан

кеңістігінде патриотизмнің рухани негіздерін тәрбиелеу факторы ретінде» жобаларымен жұмыс жасау, әлеуметтік маңызды құндылықтарды (гуманизм, серіктестік, патриотизм, төзімділік, диалог) жауапкершілік, өзін-өзі ұстай білу сезімдерін тәрбиелеуге ықпал етеді.

Құзыреттілікті қалыптастырудың қажетті негізгі педагогикалық шартты-жобалау-зерттеу қызметі, әлеуметтік бағыттағы дағдылар болып табылады. Жобалау-зерттеу қызметін дамытуға келесі эксперименттер бағытталған: «Мектеп-зертхананың даму шарты ретінде оқу-тәрбие процесінде оқушылардың жобалау-зерттеу қызметін ұйымдастыру», «Оқушылардың ғылыми-зерттеу қызметі жаратылыстану-математикалық бағыттағы пәндерді оқыту контекстінде танымдық қабілеттерін дамыту құралы», «Оқу-тәрбие процесінде бастауыш сынып оқушыларының зерттеу мәдениетін қалыптастыру», «Оқушылардың зерттеу дағдыларын қалыптастыру жүйесіндегі желілік жоба», «Оқушылардың өзін-өзі реттейтін стратегияларын іске асыруды қамтамасыз ететін инновациялық білім беру ортасын құру үшін ғылыми-зерттеу қызметінің моделін жобалау».

Мүмкіндіктері шектеулі балалардың социумда өзін-өзі жүзеге асыру қабілетін дамыту, қарым-қатынас ортасын кеңейту, әр түрлі салаларда дербес және жауапты қызметке дайындықты жүзеге асыру, позитивті бос уақытты ұйымдастырудың түрлі нысандарымен танысу, физикалық және психикалық жай-күйін өзін-өзі реттеу қабілетін қалыптастыруды қамтамасыз ету үшін Қостанай қаласының №14 негізгі мектебінде «Мүмкіндіктері шектеулі балаларды жалпы білім беру ортасына қосу» бағдарламасы әзірленді, ал Федоров ауданы Банов орта мектебінің эксперименттік қызметі ерекше білім беру қажеттіліктері бар балаларды сауықтыруды, оңалтуды және әлеуметтік бейімдеуді қамтамасыз ететін арнайы түзету-дамыту білім беру ортасын құруға бағытталған.

STEM-білім беруді жүзеге асыру шеңберінде облыс мектептерінде келесі эксперименттер жүзеге асырылады: «Білімберу робототехникасы оқу үрдісінде таным құралы ретінде», «Білімберу робототехникасы алгоритмдік ойлауды қалыптастыру құралы ретінде», «PТС Creo жүйесіндегі инженерлік-компьютерлік үшөлшемді моделдеу», «Кәсіптік бағдар беру және технологиялық оқыту жүйесінде оқушылардың инженерлік ойлауын дамыту».

Өңірдің аудандық әдістемелік кабинеттерінің жұмысында аса маңызды және сәтті іске қосылғандардың арасында келесі жобаларды бөліп көрсетуге болады:

2018 жылдың 19 қазанында «Ұлы педагог» жобасы аясында мұражай бөлмесінің салтанатты ашылуы өтті. Жоба болашақ ұрпақтың ұлы педагогтардан қалған тарих пен педагогикалық мәдениетті білуіне және насихаттауына бағытталған.

- «Әдістемелік қызметтің бақылау-талдау орталығы» жобасының ерекшелігі аудандық әдістемелік бірлестіктер қызметінің мазмұнын айтарлықтай жанартудан, аудандық әдістемелік кабинеттердің ішінде әдіскерлердің функцияларын қайта бөлуден және мектеп мұғалімдеріне әдістемелік көмек

көрсету мақсатында тірек мектептердің сертификатталған педагогтарының қоғамдастығын белсенді қосудан тұрады.

- «Жарқын белес» жобасы аясында, аудандық әдістемелік кабинеттің және сертификатталған педагогтармен нәтижелі байланыс механизмін әзірленді, педагогтарды сүйемелдеу жүзеге асырылды, кәсіби даму мен қарым-қатынастың ең тиімді түрлері практикада жүзеге асырылды.

- «Маманның кәсіби қалыптасуы» жобасы, оның бағыттары: әдістемелік сүйемелдеу, жұмыс орнында оқыту, тьюторлық тәжірибені жүзеге асыру, жас мұғалім мектебі, өз бетінше білім алу, интернет-кеңес беру.

- Инновациялық технологияларды қолдану, олардың бірі кейбір орта білім беру ұйымдарында Ф. Я. Вассерманның сөйлеу, зейін, ойлау жылдамдығы, есте сақтау және сабақта пәнді меңгерудің арттыруға бағытталған БиС-технологиясын қолдану болып табылады.

Астана қаласы білім беруді жаңғырту орталығының әдістемелік қызметін талдау келесі қызмет бағыттарын көрсетті:

- диагностикалық-аналитикалық;
- ұйымдастыру-әдістемелік;
- оқу-әдістемелік;
- ғылыми-әдістемелік;
- рефлексивті.

Белгіленген міндеттерді іске асыру үшін осы бағыттарда 15 жоба жұмыс істейді:

1. Табыстылық кластерлері;
2. SCIENCE;
3. Білім сапасы;
4. Білім берудегі Инклюзия;
5. Рейтинг;
6. Ынтымақтастық;
7. Үздіксіз білім беру;
8. Білім берудегі инновациялар;
9. Педагогтардың авторлық қызметі;
10. Педагогтар қауымдастығы;
11. Кітапхана ісі;
12. Е-Портфолио;
13. Баспа қызметі;
14. Кәсіби конкурстар;
15. Тәрбие.

«Е-Портфолио» жобасы электронды түрде әзірленген, Күнделік порталына бекітілген. Бұл жобада педагогтардың жетістіктерін талдау рәсімі автоматтандырылды. Бүгінгі күні 13839 педагог тіркелген.

«Білім беру ұйымдарының рейтингі» жобасы әдістемелік қызметтің жетістігін дамытуға бағытталған, біліктілікті арттыру, педагогтардың белсенді қызметі, білім беруде инновациялық үдерістерді енгізу және т. б. мониторинг жүргізіледі.

«Кәсіби конкурстар» жобасы 10 кәсіби байқаудан тұрады:

- «Үздік педагог»
- «Тәрбие жұмысының үздік үлгісі»
- «Әдістемелік жұмыстың үздік үлгісі»
- «Үздік кітапханашы»
- «Ең үздік бейнесабағы»
- «Білім сапасы бойынша үздік жоба»
- «Үздік конструктивтік бейнесабақ»
- «Үздік ашық бейнесабақ»
- «Үздік авторлық жоба»
- «Үздік жас мұғалім»

«Педагогтар қауымдастығы» жобасына сәйкес тәжірибелі педагогтар білім берудің барлық деңгейлерінде әдістемелік қызметті басқарады, аналитикалық топтардың, барлық кәсіби конкурстардың ұйымдастыру комитеттерінің, тәуелсіз сараптама топтарының мүшелері болып табылады. Осы жобаның арқасында бірыңғай ақпараттық орта құрылды.

«Білім сапасы» жобасы оқыту проблемаларын анықтау мақсатында білім алушыларды тәуелсіз тестілеуге, жас педагогтарды әдістемелік сүйемелдеуге бағытталған.

«БІнтымақтастық» жобасы жақын және алыс шетелдердің білім беру ұйымдарымен тығыз қарым-қатынас жасауға, педагогтардың жұмыс тәжірибесін жинақтауға бағытталған. Жұмыс барысында Сингапур, Түркия, Оңтүстік Корея, Англия, Біріккен Араб Әмірліктері сияқты елдерге тәжірибе алмасу бойынша 10 халықаралық сапар ұйымдастырылды, онда 40 педагог халықаралық тәжірибені зерттеуге мүмкіндік алды.

«Білім берудегі инновациялар» жобасы 16 кіші жобаны қамтиды, олар бойынша білім беру ұйымдары өз қызметін жоспарлайды және жүзеге асырады: «Scolars CISCO Халықаралық бағдарламалар», «STEM-білім беру», «Catering-сервис», «БИС. Кадеттер», «Денсаулық Мектебі», «Арт-терапия, Монтессори», «Интеллектум, Робототехника», «Мектеп - болашақ серіктес», «Мехатроника», «Самғау».

«Баспа қызметі» жобасы «Елордалық білім» газеті мен «Астаналық әдістеме» журналын шығару үшін материалдар дайындайды.

«Табыстылық кластерлері» жобасы. Білім беру ұйымдары арасында Мектепке дейінгі білім беру және тәрбие, орта білім беру, ТЖКБ деңгейлері бойынша бөлінген, осы жобаның жеке бағыты тәрбие жұмысы болып табылады. Мектепке дейінгі мекемелер мен орта білім беру ұйымдарында тиісінше 22 кластер бойынша 10 және 8 бағыт, кәсіптік-техникалық білім беру ұйымдарында 10 кластер бойынша 10 бағыт іске асырылады. Тәрбие жұмысы барлық білім беру ұйымдарында 8 платформадан тұрады.

Ел өңірлерінің әдістемелік қызметтерінің табысты тәжірибесін талдау қорытындысы бойынша олардың қызметі, ең алдымен, біліктілікті арттыру курстары арқылы педагогтардың кәсіби өсуін арттыруға, семинарлар, конференциялар, дөңгелек үстелдер, мастер-кластар өткізуге, орта білім беру

ұйымдарының басшыларына, мектеп директорларының орынбасарларына, педагогтар мен жас мұғалімдерге бағытталған түрлі жобаларды ұйымдастыруға бағытталғанын атап өту қажет. Кабинеттердегі/орталықтардағы әдіскерлердің назарын білім алушылардың функционалдық және оқырман сауаттылығын дамытуға аударады. Осы мақсатты жүзеге асыру үшін дарынды балалармен де, барлық мектеп оқушыларымен де жұмыс жүргізіледі. Бұл бағытта ғылыми-зерттеу жобалары, математикалық және оқырман конкурстары кеңінен танымал. Осылайша, тәжірибелік-эксперименттік қызмет жүргізіледі, бұл инновациялық білім беру ұйымының қызметін дамыту режимінде жүзеге асыруға, сондай-ақ ғылыми-зерттеу жұмыстарын жүргізу арқылы педагогтардың кәсіби құзыреттілігін үнемі арттыруға ықпал етеді.

Көптеген әдістемелік кабинеттерде әдістемелік сүйемелдеу әдіскерлердің өзінен және тәжірибелі педагогикалық-тәлімгерлердің өзінен туындайтынын атап өткен жөн. Инновациялық қызмет жекелеген өңірлерде дами бастады, сондықтан қызметтің осы бағытына назар аудару қажет. Цифрландыру бойынша әдістемелік қызмет белсенді және жылдам қарқынмен дамып келеді, педагогтар арасында да, білім алушылар арасында да көптеген жобалар жүзеге асырылады.

Дегенмен, әлі де шешімін таппаған мәселелер бар, әсіресе шағын жинақты ауылдық мектептерде оқу-тәрбие процесін ұйымдастыруда: толымдылығы аз сыныптарда дәстүрлі оқыту әдістемелерінің басым болуы, инновациялық, жеке тұлғаға бағытталған технологияларды жеткіліксіз пайдалану, педагогтарды даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттырудың арнайы білім беру бағдарламаларының болмауына байланысты шағын жинақты мектеп жағдайында білім беру процесін ұйымдастыру ерекшеліктеріне педагогикалық оқу орындары түлектерінің дайындығының болмауы.

Әдістемелік қызметте шешуді талап ететін мәселелер, ең алдымен, әдістемелік жұмыстың даму бағыты тұрғысынан стереотиптер мен шаблондардың болуы, диагностика мен кейіннен жоспарлау арасындағы логикалық байланыстың әлсіз болуы, әдістемелік кабинеттердің кадрлық тұрақсыздығы.

Жоғарыда айтылған мәселелер келесі бағыттарға өзгерістер енгізу қажеттігін куәландырады:

- әдістемелік жұмысты жоспарлау;
- өздігінен білім алу, зерттеу жұмыстары бойынша әдіскерлердің үздіксіз білім беру жүйесі;
- басқа өңірлердің әдістемелік кабинеттері қызметінің тәжірибесін зерделеу және ынтымақтастық бойынша жұмыс.

Осылайша, әдістемелік кабинеттер/орталықтар қызметінің мазмұнында үздік тәжірибелерді дамытуға, мұғалімнің зерттеу-шығармашылық әлеуетін ынталандыруға және білім берудің жаңартылған мазмұны жағдайында оның бәсекеге қабілеттілігін қалыптастыру міндетін шешуді белсендіруге бағытталған іс-әрекеттер көзделген.

Берілген кесте оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер қызметінің

бағыттары Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2007 жылғы 29 қарашадағы № 583 бұйрығымен бекітілген оқу-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру Ережелеріне сәйкес келетінін көрсетеді.

Өңірлердің әдістемелік қызметінің іс-әрекетінде өз өңірінің білім беру жүйесін дамыту ерекшеліктерін ескере отырып, педагогтармен де, білім алушылармен де жұмыс өткізетіндігі байқалады (Қосымша).

Сонымен қатар, «Рухани жаңғыру», «Цифрлық Қазақстан», «Үштілді білім беру» мемлекеттік бағдарламаларын іске асыруға, сондай-ақ Қазақстан халқына Жолдауында, педагогтердің кәсіби құзыреттілігін арттыру бойынша қойылған міндеттерді орындауға ерекше көңіл бөлінеді.

Білім алушылармен функционалдық және оқу сауаттылығын дамыту бойынша жұмысты ұйымдастыру өте маңызды, ол жаңартылған білім беру мазмұнының міндетті шарты. Бұл бағытта Батыс Қазақстан облысындағы «Орал өңірі», Солтүстік Қазақстан облысындағы «Дарындылықты дамыту», Маңғыстау облысындағы «Маңғыстаунама-2018», Түркістан қаласындағы «Жас ғалым», Қостанай, Шығыс Қазақстан облысындағы эксперименттік алаңдар, Ақмола облысындағы математика жылы, Астана қаласындағы білім беру ұйымдарындағы «Табыстылық кластерлері» сияқты жобалар қызықты болып табылады.

Әдістемелік кабинеттерде орта білім беру ұйымдары басшыларының, педагогтар мен әдіскерлердің кәсіби өсуін арттыру бойынша жұмыс жүйелі түрде жүргізіледі, онда басшы кадрлармен, басшы кадрлар резервімен, оқу және әдістемелік жұмыс жөніндегі директорлардың орынбасарларымен, жас педагогтармен жұмыстың белгілі бір кезеңдері қадағаланады. Көптеген өңірлерде педагог-тәлімгерлердің жұмысы жақсы қойылған, олар Түркістан, Қызылорда, Қостанай, Қарағанды, Батыс Қазақстан облыстары.

Басқарушы кадрлармен жұмыс істеу үшін өңірлерде «Өсу векторы», «Директорлық диалог» (Батыс Қазақстан облысы), «Жас директор мектебі», «Резерв мектебі» (Алматы, Түркістан облыстары) сияқты көптеген қызықты жобалар жұмыс істейді.

Әдістемелік қызмет жұмысының барлық бағыттары педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттыруға бағытталған, осы мақсатта көптеген жобалар әзірленіп, табысты енгізілуде: «Педагогикалық идеялар вернисажы» (Ақмола облысы), «Сырттай мектеп» (Жамбыл облысы), «APROPOS »кәсіби қарым-қатынас клубы», «Ойтолғау» (Батыс Қазақстан облысы), «Мектеп-зертхана», «Жарқын белес» (Қостанай облысы), «Шығармашылық зертхана» (Алматы қаласы).

Маманның қалыптасуы үшін жас педагогтармен жұмыс істеуге ерекше көңіл бөлінеді, олармен әдіскерлер де, ұстаз-тәлімгерлер де жұмыс істейді. Бұл бағытта Ақмола облысындағы «Педагогикалық үміт», Батыс Қазақстан облысындағы «Даналық сатысы», Қостанай облысындағы «Маманның кәсіби қалыптасуы», Қызылорда облысындағы «Ізденіс», Түркістан облысындағы «Сапалы сабақ-білім сапасы» жас мұғалімдер мектебі сияқты жобаларды атауға болады.

Білім берудегі инновациялар қазіргі уақытта білім берудің жаңартылған мазмұнының қажетті шарты болып табылады, өйткені еліміздің білім беру жүйесі педагогтардың алдына қойылған міндеттерді іске асыра отырып, жаңа биіктіктер мен нәтижелерге қол жеткізе отырып, алға жылжуда. Ел мектептерінде Вассерманның БИС-технологиясын қолдану (Ақмола, Қостанай облыстары), «Практикадағы Рефлексия» (Ақтөбе облысы), «Бір мақсат, бір нәтиже» (Алматы облысы), «Өнегелі ұстаз» (Қостанай облысы), «Ұлы өнертапқыштыққа алғашқы қадам» (Атырау облысы), «Вариативтік курс» (Қарағанды облысы), «ШЖМ-те үш күн» (Батыс-Қазақстан облысы), Жамбыл, Шығыс-Қазақстан облыстарындағы эксперименттік алаңдар сияқты инновациялық жобалар кеңінен таралды.

Әдістемелік кабинеттер қызметінің негізгі бағыттарының бірі - әдіскерлердің кәсіби өсуін арттыру болып табылады. Осы бағыттың міндеттерін іске асыру мақсатында Ақмола, Ақтөбе, Алматы, Қостанай, Шығыс-Қазақстан, Батыс-Қазақстан облыстарында «Әдістемелік қызметтің бақылау-талдау орталығы», «Әдістемелік консалтинг», «Жас әдіскер мектебі», «Әдістемелік қызмет моделі», «Әдістемелік десант», «Мектеп әдістемелік бірлестігінің жұмысын ұйымдастыру», «Сырттай сүйемелдеу», «Әдістемелік күн», «Мектеп әдіскерінің бір күні», «Әдістемелік қызметтің бақылау-талдау орталығы» сияқты жобалар жұмыс істейді.

Барлық әдістемелік орталықтар/кабинеттер қызметінде цифрландыру бойынша жұмыс бағытында белсенділік байқалды. Виртуалды мектеп мұражайлары мен виртуалды әдістемелік кабинет, медиатехнологиялар, STEM-білім беру және робототехника, онлайн-зертханалар сияқты жұмыс формасы үлкен танымалдыққа ие болды. Іс жүзінде барлық өңірлерде тегін ІТ-сыныптар ашылды, бұл «Нұр Отан» партиясының міндеттерін орындаумен байланысты.

Егер білім беру ұйымдарындағы тәрбие жұмысы туралы айтатын болсақ, онда Қазақстан Республикасы Президентінің 2018 жылғы 9 ақпандағы № 633 «Мемлекет Басшысының 2018 жылғы 10 қаңтардағы «Төртінші өнеркәсіптік революция жағдайындағы дамудың жаңа мүмкіндіктері» атты Қазақстан халқына Жолдауын, «Рухани жаңғыру» бағдарламасын, «Тәрбие және білім» кіші бағдарламасын, Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2015 жылғы 22 сәуірдегі № 227 «Тәрбиенің тұжырымдамалық негіздері» атты Жарлығында қойылған міндеттер барлық жерде іске асырылуда. Білім беру ұйымдарында жобалар, түрлі нысандарда іс-шаралар; акциялар, конкурстар, форумдар, десанттар, еріктілер қозғалысы, мұражай сабақтары, дебаттық клубтар іске асырылуда.

Ата-аналармен жұмыс жанданды, онда «Өнерлі отбасы», «Жас ата-ана мектебі», «Әкелер кеңесі», «Аналар кеңесі» сияқты проектерді атап өтуге болады.

Орта білім беру ұйымдарының оқу-тәрбие жұмысын жетілдіру үшін мониторинг жүргізіледі, ол бақылау мен бағалаудың маңызды құралдарының бірі болып табылады, соның арқасында ақпараттың жеделдігі, объективтілігі мен қолжетімділігі артады. Сондықтан мониторингтің мақсаты-оқу үрдісінде

болып жатқан барлық өзгерістерді жедел және уақытылы анықтау. Алынған объективті деректер шешім қабылдауға негіз болып табылады. Педагогикалық мониторингтің сөзсіз артықшылығы оның жан-жақтылығы, орта білім беру жүйесіне бейімделуі болып табылады. Алынатын мәліметтердің объективтілігі, пайдаланылатын құралдардың қолданылуы-мониторингтің қажетті шарттары. Алайда аймақтық ерекшеліктерді ескермеуге болмайды. Бұл компонент тиімділікті бағалау критерийлерінің біріне айналуы тиіс. Осы бағытта әдістемелік қызметтерде Алматы қаласында «Мектепшілік бақылауды ұйымдастыру», Шығыс Қазақстан облысында «Оқу-тәрбие үдерісін ұйымдастыру мен мазмұнының мониторингі», Батыс Қазақстан, Қарағанды, Қостанай, Солтүстік Қазақстан облысында «Мониторингтік қызмет», Ақмола облысында және Астана қаласында «Білім беру ұйымдарының рейтингі» жобалары жұмыс істейді.

Сонымен қатар әдістемелік қызметтің оң жақтарымен бірге жұмыста ерекше назар аудару қажет бағыттарды атап өту қажет: инклюзивті білім беру, осы бағыттағы жұмыс тәжірибесі Ақмола облысының оқу-әдістемелік кабинетінде бар, халықаралық ынтымақтастық, шағын жинақты мектептердің жұмысы. Қызметтің осы бағыттарында әдістемелік жұмысты күшейту қажет.

3.ЖАҢАРТЫЛҒАН БІЛІМ БЕРУ МАЗМҰНЫ ЖАҒДАЙЫНДА ӘДІСТЕМЕЛІК ҚЫЗМЕТ ЖҮЙЕСІН ЖОБАЛАУ

Қазақстандағы білім берудің жаңартылған мазмұнының мәні «білетін адам» тұжырымдамасынан, яғни білім, білік және дағды жүйесімен қаруланған адамнан «өмірге дайындалған адамға» яғни, белсенді және шығармашылық ойлауға, әрекет етуге, интеллектуалдық, адамгершілік және физикалық тұрғыдан өзін-өзі дамытуға қабілетті адам концепциясымен айқындалады. Бұл ретте оқушыны оқыту кезінде ауыр және түрлі жоспарлы жұмыс процесіне, материалды оқу үшін қажетті дағдыларды меңгеруге тарту қажет. БІнтымақтастыққа баулитын білім беру маңызды болып табылады.

Әдістемелік қызметті жаңарту төмендегідей сапалы позицияларда қарастырылады:

- білім беру тәжірибесі мен білімге деген сұранысты жүйелі ұғыну негізінде педагог кадрлармен жұмысты өзгерту;

- жинақталған педагогикалық тәжірибені шығармашылығы өңдеу;

- инновацияларды енгізу негізінде қалыптасқан жұмыс тәжірибесін жетілдіру.

Білім беру жүйесіндегі әдістемелік жұмыстың иерархиялылығы келесі деңгеймен анықталады:

- аудандық (қалалық) әдістемелік кабинет;

- білім беруді басқару органдары құрылымындағы әдістемелік бөлім;

- қалалық, аудандық ақпараттық-әдістемелік орталық (кабинет);

- ғылыми-әдістемелік қалалық (аудандық) әдістемелік орталық (кабинет);

- біліктілікті арттыру мекемелерінің құрылымындағы оқу-әдістемелік кабинет (бөлім) және т.б.

Мақсаттары мен функцияларында айырмашылықтары бар әдістемелік қызметтер қызметі, арнайы міндеттерді шешуге бағытталған. Аудандық (қалалық) **әдістемелік кабинет**, әдістемелік қамтамасыз етудің дәстүрлі және басым деңгейі ретінде келесі қызметтерді көрсетеді:

- әдістемелік көмек көрсете отырып, кадрлардың біліктілігін арттыру мүмкіндігін анықтайды және оларды қайта даярлауды жүзеге асырады;

- қызметкерлерді білім мазмұны, оқытудың инновациялық технологиялары, жаңа оқу құралдары және т.б. туралы ақпаратпен уақтылы қамтамасыз етеді.

Заманауи әдістемелік қызмет түрлі педагогикалық экспериментті жүргізуге, авторлық әзірлемелерге және педагогикалық технологиялар спектрін енгізуге назар аударуы тиіс. Негізгі функциялармен қатар аудандық (қалалық) деңгейлердегі әдістемелік қызмет білім беру процесін әлеуметтік-психологиялық қамтамасыз етуге, ақпараттық қажеттіліктерді диагностикалауға, кадрларды аттестаттауға, мекемелерді аттестаттауға және мемлекеттік аккредиттеуге бағдарлануы мүмкін.

Барлық деңгейлердегі қазіргі әдістемелік қызмет жұмыстың дәстүрлі түрлерін (консультациялар, семинарлар) және жалпы практика үшін жаңа (педагогикалық шеберлік конкурстары, психологиялық практикумдар және т.б.)

түрлерін бірге ұштастырады. Мұндай формалар арқылы қандай да бір қызмет түрін әдістемелік қамтамасыз етуге, әдістемелік қызмет принциптеріне сәйкес мұғалімге кәсіби-педагогикалық көмек көрсетуге, қиындықтарды сауатты түрде жоюға, педагогикалық, әдістемелік, тәрбие, білім беру қызметін ұйымдастыру мен жүзеге асыруға байланысты туындаған сұрақтарға негізделген жауаптар беруге мүмкіндік пайда болады.

Әдістемелік орталықтарды/кабинеттердің не табысты қызметінің маңызды шарты модельді дұрыс таңдау болып табылады. Бүгінгі таңда олардың орындауы тиіс сипатына және тәсілдер негізінде жасалатын әдістемелік қызметтердің әр түрлі үлгілері бар. Әдістемелік қызметтің кез келген моделі білім беру мазмұнын жаңартуға, педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттыруға, оларға уақытында әдістемелік көмек көрсетуге және т.б. бағытталған әдістемелік қызметті жүзеге асыруды көздейді.

Өкінішке орай, бүгінгі таңда әдістемелік және педагогикалық қызметтерге әлеуметтік сұраныс әдістемелік қызметтің мүмкіндіктерінен едәуір асып түседі.

«Ересектерге арналған қосымша білім беру ұйымдарының түрлері қызметінің үлгілік қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2013 жылғы 11 қыркүйектегі № 370 бұйрығының 2 параграфына сәйкес, Әдістемелік орталық (кабинет) қызметінің мақсаты білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын және бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, қосымша білім берудің білім беретін бағдарламаларын іске асыруда білім беру ұйымдарын оқу-әдістемелік қолдауды жүзеге асыру, үздіксіз білім беру үшін жағдайлар жасау, педагог және басқарушы кадрлардың кәсіби біліктілігін жетілдіру болып табылады. Осы құжатқа сәйкес білім берудің жаңартылған мазмұны жағдайында әдістемелік қызметтің моделі ұсынылады.

Білім берудің жаңартылған мазмұны жағдайында әдістемелік қызмет моделінің мақсаты-педагогтың кәсіби дамуына көмек көрсету және педагогикалық ұжымның шығармашылық әлеуетінің артуының дұрыс ұйымдастырылуына байланысты.

Қызметтің табиғатына сәйкес кез-келген қызмет 4 компоненттен тұрады – мақсаты, мазмұны, тәсілдері және нәтижелері. Әдістемелік қызметте де осы құрылымдылық сақталуы тиіс, сонда ғана ол қызметтің тиімділігі қамтамасыз етіледі. Моделге сәйкес әдістемелік қызмет субъектісі педагогтар, басқарушылар, өңірлік қызмет әдіскерлері және ғалымдар болып табылады.

Мақсатты компонент әдістемелік саясаттың негізгі бастапқы ұстанымдарын анықтауға бағытталған. Демек, біздің модельдің негізі **критериалды қатарды** анықтау болып табылады:

- оқушылардың функционалдық сауаттылығы;
- авторлық әдістемелер (бірегейлігі);
- педагогтардың өз қызметіне қанағаттануы;
- педагогтардың кәсіби шеберлігінің жоғары деңгейі.

Критериалды қатардың пайдасы қандай?

Бұл критерийлар әдістемелік кабинеттің қызметін бағалау үшін қажет. Бастапқы кезеңде тиімді жоспарлау үшін және келесі кезеңдерде – әдістемелік қызметтің «сапалылығын» сақтау үшін.

Жаңартылған білім беру жағдайында әдістемелік қызметтің бірінші кезеңінде жоспарлау:

- мемлекеттік білім беру саясатының негізгі үрдістерін зерттеумен;
- біліктілікті арттыру процесін жоспарлаумен;
- инновациялық қызмет саласындағы консалтингпен байланысты іс-шараларды ұйымдастыруға және енгізуге бағытталуы тиіс.

Мазмұнды компонент келесі іс-шараларды қамтиды:

- педагогикалық тәжірибелерді жүйелеу;
- жұмыстың тиімді формаларының деректер жинағын құру,
- оқытудың инновациялық формалары мен әдістерін тарату;
- қазіргі педагогикалық әдебиеттерді талдау;
- ақпараттық-библиографиялық жұмысты жүргізу;
- әдістемелік басылымдарды әзірлеуді ұйымдастыру;
- оқу-әдістемелік жұмыстар ұйымдастыру;
- видеотекалар, медиатекалар құру.

Әдістемелік қызметтің *операциялық-іс-әрекет компоненті* барлық білім беру саясатын тікелей жүзеге асырумен сипатталады:

- ғылыми қауымдастықпен өзара іс-әрекет;
- тәжірибелік-эксперименттік және зерттеу жұмыстарын ұйымдастыру;
- оқу-әдістемелік материалдардың сараптау;
- оқу-әдістемелік және сараптамалық кеңестердің, шығармашылық топтардың қызметін үйлестіру;
- мемлекеттік және үкіметтік емес ұйымдармен өзара іс-әрекет.

Мұнда әдістемелік қызметтің түрлі формалары: сабақтарды талдау, педагогикалық шеберлік мектебі, педагогикалық оқулар, мастер-класстар, кәсіби шеберлік байқаулар, семинарлар, ғылыми-практикалық конференциялар өзекті болып отыр.

Әдістемелік қызметтің *бағалау компоненті* оқушылардың функционалдық сауаттылығының деңгейін және мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін айқындаумен сипатталады және педагогтер қызметінің мониторингін, оқушылардың білім жетістігінің мониторингін өткізуге бағытталған.

Әдістемелік қызметті басқарушылар (директордың ғылыми-әдістемелік, бағдарламалық-әдістемелік және оқу-тәрбие қызметі жөніндегі орынбасарлары), қызмет бағыттары бойынша әдіскерлер, құрылымдық бөлімшелердің меңгерушілері, педагогтар, ғалымдар кіретін мамандар тобы жүзеге асырады.

Мемлекеттік *білім беру саясатының негізгі үрдістерін зерделеу* бойынша әдістемелік қызметтің мақсатты компоненті мынадай нормативтік-құқықтық құжаттармен анықталады:

- «Оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2007 жылғы 29 қарашадағы № 583 бұйрығына өзгерістер енгізу туралы Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 18 қаңтардағы № 40 бұйрығы;

- оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер әдіскерлерінің лауазымдық міндеттері көрсетілген «Педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғалардың лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі № 338 бұйрығы;

- «Ересектерге арналған қосымша білім беру ұйымдарының түрлері қызметінің үлгілік қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2013 жылғы 11 қыркүйектегі № 370 бұйрығының 2 параграфы;

- «Мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің үлгі штаттарын және педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген адамдар лауазымдарының тізбесін бекіту туралы» «Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2008 жылғы 30 қаңтардағы № 77 қаулысына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулы жобасы.

Педагогтердің біліктілігін арттыру процесін жоспарлау бойынша әдістемелік кабинеттер қызметінің келесі бағыттары қамтылуы тиіс:

- педагогикалық қызметті жетілдіру (педагогқа балаларды оқыту мен тәрбиелеуде ұйымдастырушылық-әдістемелік және техникалық көмек көрсету);

- білім беру ұйымының практикасына ғылыми зерттеулер мен озық педагогикалық тәжірибе жетістіктерін енгізу, педагогтың ғылыми және теориялық күзінеттілігіне ерекше назар аудару;

- білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлерінің біліктілігін арттыру бойынша жұмысты ұйымдастыру;

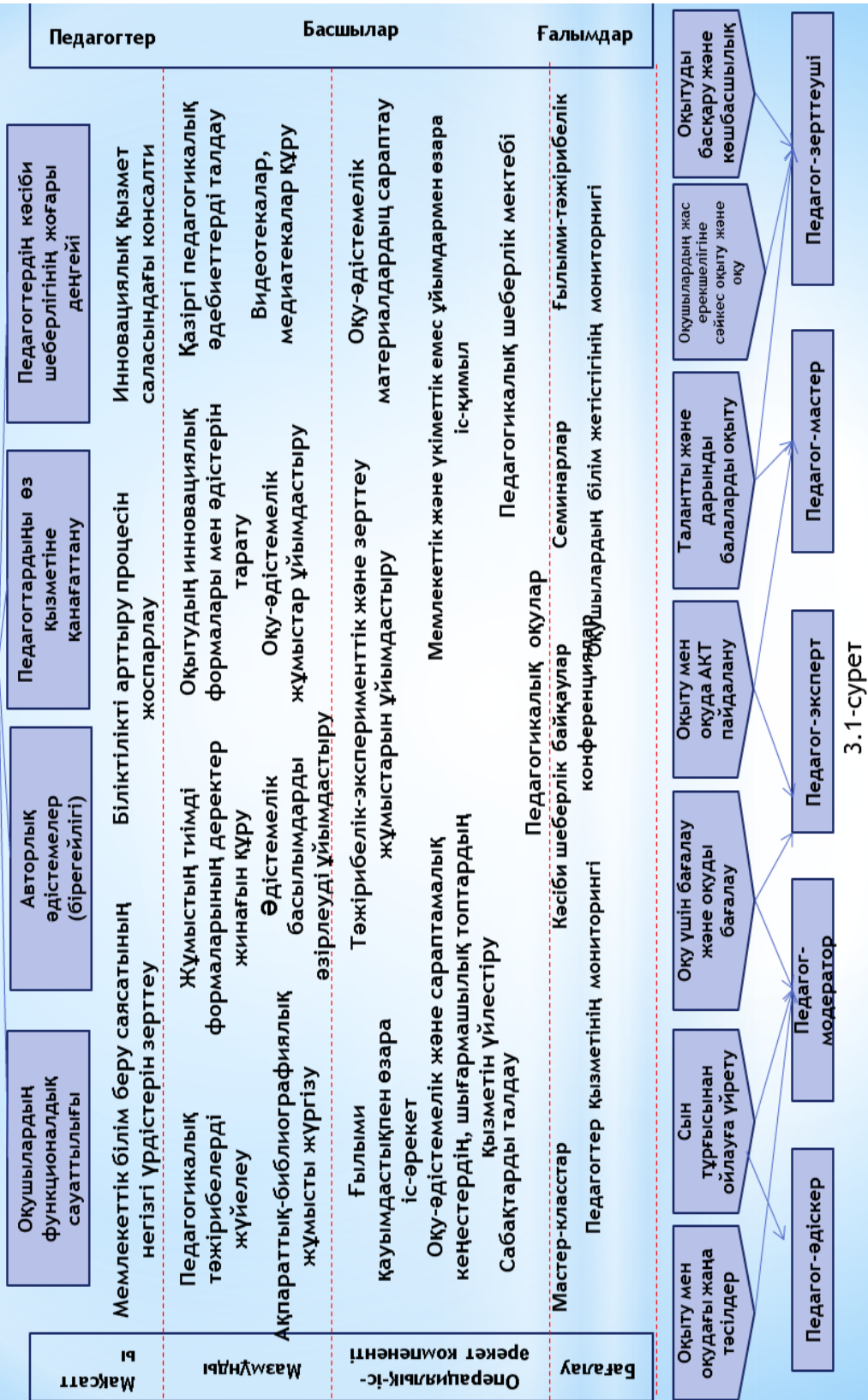
- әдістемелік бірлестіктердің, кафедралардың, зертханалардың және педагогтердің шығармашылық топтарының жұмысына басшылық жасау;

- педагог қызметкерлерді педагогикалық ғылым мен тәжірибенің жетістіктерімен таныстыру;

- педагогтердің кәсіби дайындық деңгейін, олардың кәсіби қажеттіліктері мен мәселелерін зерттеу.

Білім берудің жаңартылған мазмұны жағдайындағы әдістемелік қызметтің моделі

КРИТЕРИЙЛЕР



3.1-сурет

Инновациялық қызмет саласындағы консалтинг бойынша әдістемелік кабинеттер/орталықтар мынадай іс-шараларды жүргізе алады:

- жаңартылған білім мазмұнының негізгі үрдістері бойынша кеңес беру;
 - педагог-жаңашылдармен өзара іс-қимыл және сабақ өткізуге әдістемелік көмек;
 - білім беру ұйымдарына көмек көрсету (мектептерге, балабақшаларға, тұрғылықты жері бойынша клубтарға және т.б.);
 - үздіксіз білім беру жүйесінде мұғалімдерге ұйымдастыру-әдістемелік көмек көрсету;
 - біліктілікті арттыру институттарымен үздіксіз байланысты жүзеге асыру.
- Педагогтарға консалтингтік қызмет көрсету бойынша журналдың үлгісі

Көрсетілетін көмек түрлері	Әдіс кердің аты-жөні	Кеңес өткізу күні, айы, жылы	Кеңес алушы педагогтың аты-жөні	Пікірлер	Келесі кеңеске сұраныс	Келесі алғаны туралы қолы	Әдіскердің қолы

Педагогикалық тәжірибені жүйелеу және тиімді жұмыс нысандарының деректер жинағын құру бойынша әдістемелік қызметтің мазмұнды компоненті келесі бағыттар бойынша жүргізіледі:

- оқу-әдістемелік материалдарды әзірлеу және жасау (бағдарламалар, құралдар, ережелер, тезистер, дәріс мәтіндері, әңгімелер, жоспарлар және семинар өткізу бойынша ұсынымдалар, оқу ойындары, серуендер, оқытудың белсенді формалары және т.б.);
- қандай да бір нақты оң педагогикалық тәжірибені терең зерделеу және одан әрі жоғары кәсіби әдіскер тәжірибесін жүйелі сипаттау, анықтау, таңдау, зерделеу, жинақтау және қалыптастыру;
- тәжірибе жағдайын зерттеу және талдау, педагогтарда шығармашылық ізденуде туындайтын жаңа үрдістерді анықтау, ғылым ұсынымдарының тиімділігі мен қол жетімділігін зерттеу;
- педагогикалық тәжірибені түсіну, негіздеу, талдау және жалпылама жүйелі сипаттау;
- Педагогикалық тәжірибені тарату үшін таңдау критерийлерін әзірлеу (бірнеше жыл бойы білім беру және тәрбие қызметіндегі жоғары және тұрақты нәтижелер); педагогикалық қызметтің өзектілігі мен әлеуметтік маңыздылығы (оқу-тәрбие міндеттерін шешуде және мақсатына жетуде, педагогикалық, әдістемелік және басқару қызметінің мазмұнында); білім беру процесінде денсаулық сақтау жүйелерін есепке алу; педагогикалық тәжірибенің ғылыми негіздері (педагогикалық эксперимент жүргізілген, педагогикалық тәжірибе жасалған ғылыми тұжырымдамалар, теориялар, ережелер, әдістемелер); педагогикалық тәжірибенің жаңашылдығы (жаңа мазмұны,

- формалары, педагогикалық технологиялар); белгілі ғылыми әдістер мен оң педагогикалық тәжірибені табысты қолдану; педагогикалық, әдістемелік, басқару еңбегінің жекелеген жақтарын ұтымды ету; жаңа педагогикалық жағдайларда оң педагогикалық тәжірибені модификациялау элементтерімен жаңғырту. Әртүрлі семинарлар, кеңестер, конференциялар, байқаулар, диспуттар және т.б. өткізу.

Әдістемелік кабинет қызметінің мазмұны даму міндеттеріне және жоспарланған жаңалықтардың сипатына сәйкес анықталады.

Әдістемелік қызметтің қызметі білім берудің жаңа мазмұнын әзірлеуге және енгізуге, мектептен тыс тәрбиеден білім алуға өтпелі кезеңнің қиындықтарын жеңуге, педагог қызметін жетілдіруге, оның кәсіби шеберлігін арттыруға бағытталған келесі іс-шараларды қамти алады:

педагогикалық құралдармен тұлғаның мотивациялық саласын дамыту; білім беру ұйымдарының бірлескен қызметінің жобаларын құру және тәрбие мен білім беру қызметі;

оқу-тәрбие үдерісін ұйымдастыру, қызметті жоспарлау, есептілік, оқу топтары мен балалар ұжымдарының білім беру бағдарламаларын құру бойынша педагогтар үшін әдістемелік ұсынымдар беру;

білім берудің заманауи нысандарын, әдістері мен технологияларын ұғыну;

білім беру жаңартылған мазмұнының негіз қалаушы сәттерін ескере отырып, педагогтар, балалар мен ата-аналар үшін әдістемелік ұсынымдар әзірлеу;

түрлі жаппай педагогикалық іс-шаралардың (конкурстар, олимпиадалар, оқулар және т.б.) сценарийлерін құрастыру және оларды бағалау критерийлерін анықтау.

Әдістемелік қызмет түрлері:

- **Әдістемелік көмек** – әдіскердің, мектеп және мектепке дейінгі ұйымдар әдіскерлерінің, педагогтардың, балалар ұжымының сұраныстары мен қажеттіліктеріне жедел және перспективалық әрекет етуі. Әдістемелік көмек түрлі құралдармен – кеңес беру, әдістемелік басшылық, әдістемелік қамтамасыз ету және т.б. жүзеге асырылады.

- **Тақырыптық кеңес** әдіскермен алдын-ала жоспарланып, перспективалық жоспарға енгізіледі. Тақырыптық кеңестерді оқыту семинарларының бағдарламасына енгізуге болады. Тақырыптық кеңестерге дайындық кезінде әдіскер көрнекі құралдар мен әдістемелік материалдарды таңдайды.

- **Ағымдағы кеңес** педагогикалық қызметкерлердің кәсіби қызметі барысында туындайтын әртүрлі мәселелер бойынша жүйелі түрде өткізіледі.

- **Жедел кеңес** әкімшіліктің, әдіскердің бастамасы бойынша педагогтердің нақты тәрбие ісітерін ұйымдастыру және жүргізу барысында өткізіледі. Әдіскердің құзыреттілігі жіберілген қателіктерге жедел әрекет еткенде және шұғыл көмек көрсетуде көрінеді.

- **Тәлімгерлік** жас мамандармен жұмыста, сондай-ақ нәтижелі педагогикалық тәжірибені игеруде қолданылады. Осы көмек түрінің негізінде,

педагог қызметінің проблемалық өзіндік талдау, оқу бағдарламаларын, жаңа әдістемелерді апробациялау жағдайы мен процесс талдау және т.б. деректері бар.

• **Әдістемелік басшылық** педагог қызметкерлермен бірге бірлескен шығармашылық қызметтің перспективалық және нақты мақсаттарын, оларға қол жеткізудің тиісті тәсілдерін нақты айқындаумен айқындалады, білім беру қызметін ұйымдастыру кезеңдері мен тәртібін белгілейді, білім беру қызметінің нәтижелілігінің өлшемдері мен көрсеткіштерін әзірлейді, жұмыс бағдарламалары мен жоспарларының орындалуын бақылауды жүзеге асырады.

• **Әдістемелік оқыту** – әдіскерлердің әдістемелік бірлестіктерін құру және жұмысқа қатысу, сондай-ақ педагогикалық шберханаларды, проблемалық семинарларды, пікірталас клубтарын, шығармашылық зетрханаларды құру.

Әдістемелік қызмет түрлері:

✓ теориялық семинарлар (баяндамалар, хабарлама);
✓ семинар-практикумдар (баяндамалар, хабарлама);
✓ диспуттар, пікірталастар («дөңгелек үстел», диалог-дау, дебаттар, форум, симпозиум, «аквариум техникасы», «панельді пікірталас», «идеялар» кассетасы және т.б.);

✓ «іскер ойындар», рөлдік ойындар, иммитация - сабақ; панорама-сабақ;
✓ ғалым-дидакт, психолог, социолог, логопед және дәрігер дәрістері;
✓ қазіргі заманғы жаңа әдістемелерді, технологияларды, психологиялық-педагогикалық ғылымның жетістіктерін талқылау;

✓ жеке ашық сабаққа, өзара сабаққа қатысу, іс-шараларға немесе олардың цикліне қатысты талдау;

✓ авторлық оқу бағдарламаларын, оқу құралдарын талқылау және талдау;
✓ балалардың дамуын диагностикалау әдістерін талқылау;
✓ түрлі көрмелер, өз білімін жетілдіру бойынша есептер (баяндамалар, рефераттар, сабақ әзірлемелері, дидактикалық және көрнекі құралдар дайындау; үздік балалар жұмыстарының көрмелері;

✓ нәтижелі педагогикалық тәжірибені талқылау және оны тарату мен енгізуге ұсыныстар;

✓ «Үздік әдіскер», «Үздік жыл мұғалімі» байқаулары;

✓ педагогикалық оқу, ғылыми-практикалық конференциялар және т.б.

Осыған сәйкес **әдістемелік орталықтың/кабинеттің келесі міндеттері анықталады:**

1. социумның білім беру қажеттіліктерін зерттеу;

2. білім беру ұйымындағы оқу-тәрбие жұмысының жағдайын талдау;

3. педагогикалық қызметкерлерге, бағдарламалар, жаңа педагогикалық технологиялар, балаларды оқыту және тәрбиелеу мәселелері бойынша білім беруді дамытудың негізгі бағыттары туралы оқу-әдістемелік әдебиеттер жайлы қажетті ақпарат беру;

4. оқыту мен тәрбиенің жаңа педагогикалық технологияларын, жаңа буын бағдарламаларын енгізу арқылы жоғары сапалы оқу-тәрбие процесімен қамтамасыз ету;

5. білім беру ұйымдарындағы педагогикалық тәжірибенің нәтижелілігін анықтау, зерделеу және бағалау. Озық педагогикалық тәжірибені жалпылау және тарату;

6. педагогикалық қызметкерлер мен білім беру ұйымдары басшыларының біліктілігін арттыру бойынша жұмыс жүргізу және болжау, жоспарлау;

7. педагогикалық қызметкерлерге және білім беру ұйымдарының басшыларына кәсіптік-педагогикалық қызметте, тәжірибелік-эксперименталдық жұмыстарды ұйымдастыру мен жүргізуде, авторлық бағдарламаларды, құралдарды, оқу жоспарларын сараптамалық бағалауда қолдау көрсету, білім беру қызметкерлерін аттестациялауға дайындауға көмек көрсету.

8. белгіленген тәртіппен редакциялық-баспа қызметін жүзеге асыру;

9. тәжірибелік-эксперименттік жұмыстарды жүргізу кезінде ғылыми-зерттеу зертханаларымен, әдістемелік орталықтармен және жоғары оқу орындарымен бірлескен жұмысты ұйымдастыру.

Осылайша, білім берудің жаңартылған мазмұны жағдайында әдістемелік кабинеттің/орталықтың қызметі заманауи педагогикалық парадигмаға, жаңа педагогикалық ойлауға, педагогтың кәсіби қызметінің жеке стиліне, сондай-ақ заманауи педагогикалық технологияларға негізделген білім беру процесінің жоғары сапасына қол жеткізуге және қолдауға бағытталған.

Егер, қызметті реттейтін негізгі нормативтік құжаттар ескерілетін болса, жұмысты жоспарлау білім берудің жаңартылған мазмұны жағдайында әдістемелік қызмет моделіне сүйеніп, қызметті жобалаудың жүйе құраушы үлгісі ретінде құрылса әдістемелік кабинеті қызметінің дамуы табысты болады.

Өйткені әдістемелік қызметтің принциптері (ғылымилық, мақсатты, тәлімгерлік, дараландыру, ашықтық, үздіксіздік және динамикалық, ақпаратты интегралдық талдаудың толықтығы, перспективалық, білім беру ұйымының ерекшелігін есепке алу) іске асырылатындықтан, әдістемелік орталық/кабинет қызметінің дамуын бағалаудың негізгі критерийлеріне сәйкес келеді.

ҚОРЫТЫНДЫ

Жұмыс барысында **келесі нәтижелер алынды:**

1) Әдістемелік кабинеттер/орталықтар қызметінің мониторингі, әдіскерлер мен педагогтардың кәсіби-педагогикалық өзара іс-қимылының тиімді тәсілдерін анықтау үшін ақпараттық алаң болып табылды, демек, зерттеу барысында бірқатар үрдістер анықталды: педагог қызметкерлердің біліктілік талаптарына (білім деңгейі, пән бойынша санаттар, әдіскер санаттары, кәсіби және педагогикалық өтілі) сәйкес, әдіскерлердің кәсіби деңгейін арттыру, ғылыми-педагогикалық қызметпен айналысуға жағдай жасау.

2) Әдістемелік қызметтің нәтижелілігі белгілі бір уақыт аралығында қорытынды шығару үшін объективті жағдай жасайды, оң жақтарын айқындайды, бұл білім беру жүйесінің қажетті шарты болып табылады. Табысты тәжірибені жинақтаудың қиындығы жүргізілетін жұмысты анықтау мен зерделеудің нақты критерийлерінің, ғылыми негіздеменің жоқтығынан тұрады. Әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің қызметін талдау барысында әдістемелік қызметті бағалаудың 7 өлшемі анықталды (өзектілігі, ғылыми негізділігі, ғылым жетістіктеріне сәйкестігі, оңтайлылығы, жаңашылдық элементтерінің болуы, нәтижелілігі, тұрақтылығы, келешегі).

3) Білім берудің жаңартылған мазмұны жағдайында әдістемелік қызметті дамыту моделі эталон ретінде жұмыс істеу үшін, оқыту мен оқытуда жаңа тәсілдер, сыни ойлауға оқыту, оқытуды бағалау және оқыту үшін бағалау, оқытуда ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалану, талапты және дарынды оқушыларды оқыту, оқушылардың жас ерекшеліктеріне сәйкес үйрету мен оқыту, оқытуда басқару мен көшбасшылық негізінде әрекет ету қолдану қажет.

4) Әдістемелік кабинеттерді дамыту жөніндегі әдістемелік ұсынымдар ғылыми-қолданбалы сипатқа ие, ұсынылған мәліметтерге жүргізілген талдауды ескере отырып тұжырымдалған, білім берудің жаңартылған мазмұны жағдайында әдістемелік қызметті тиімді ұйымдастыруға ықпал етеді.

Осы әдістемелік құралдың **ғылыми және практикалық маңыздылығы** мониторингтік зерттеу негізінде өлшемдер мен механизмдерді анықтаумен әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің қызметін жобалау жүргізілді.

Әдістемелік ұсыныстар:

1. Жоғары педагогикалық білім беру жүйесінде әдіскерлердің кәсіби даярлығын қамтамасыз ету қажет, бұл әдіскерлердің бәсекеге қабілетті корпусын құруға ықпал болады.

2. Аудандық (қалалық) оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер әдіскерлерінің кадрлық құрамын талдау нәтижесі, басшыларға өз аймақтарындағы әдіскерлердің кәсіби құзыреттілігін арттыруға ерекше назар аудару қажеттігін көрсетті. Әдістемелік қызметкерлеріне қойылатын біліктілік талаптарын сақтау қағидатты болуы тиіс.

3. Әдістемелік қызмет басшылығы қызметкерлердің білім деңгейіне, ғылыми біліктілікке, жұмыс өтіліне және әдіскер санатына қойылатын біліктілік талаптарын сақтауға назар аударсын.

4. Оқу-әдістемелік орталықтар/кабинеттер басшылығы педагог кадрларға қойылатын білікті талаптарды ескере отырып, жаңартылған білім беру мазмұны контексінде әдіскерлердің даярлығын жетілдіру және арттыру курстарын ұйымдастыру арқылы кадрлардың кәсіби өсуі үшін жағдай жасауға назар аударсын.

5. Әдіскерлер үшін әдістемелік қызметтің өзекті мәселелері бойынша жергілікті жерде тұрақты апта сайын жұмыс істейтін оқыту семинарларын/курстарын ұйымдастыру.

6. Білім берудің жаңартылған мазмұнының тұжырымдамасына сәйкес әдіскерлердің қызметін келесі бағыттарда күшейту: менторлық, тәлімгерлік, курстан кейінгі сүйемелдеу, зерттеу және т. б.

7. Әдіскерлердің қызметін автоматтандыру үшін виртуалды әдістемелік кабинет құру.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1.Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі «Білім туралы» Заңы.
- 2.Білім беруді дамытудың 2016-19 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасы.
- 3.«Педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғаларды, лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің 2009 жылғы 13 шілдеде N 338 бұйрығы.
- 4.«Мемлекеттік білім беру ұйымдары қызметкерлерінің Үлгі штаттарын және педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген адамдар лауазымдарының тізбесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2008 жылғы 30 қаңтардағы № 77 қаулысына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы ҚР қаулысының жобасы.
5. «Оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру ережесін бекіту туралы » Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 18 қаңтардағы № 40 бұйрығы.
- 6.«Ересектерге арналған қосымша білім беру ұйымдарының түрлері қызметінің Үлгілік қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2013 жылғы 11 қыркүйектегі № 370 бұйрығы.
7. «Оқу-әдістемелік жұмысты және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру ережесі» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2007 жылғы 29 қарашадағы N 583 бұйрығы.
8. «Педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғалардың лауазымдарының Үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі № 338 бұйрығы.
- 9.Студентке арналған нұсқаулық.//Қазақстан Республикасының педагог қызметкерлерінің біліктілігін арттырудың деңгейлік бағдарламалары негізінде әзірленген педагогикалық кадрларды даярлауды жүзеге асыратын жоғары оқу орындарының бітіруші курс студенттеріне арналған қосымша кәсіптік білім беру бағдарламасы. - Бірінші басылым, «Назарбаев Зияткерлік мектептері» ДББҰ, 2015. – 183 б.

Оқу-әдістемелік кабинеттердің/орталықтардың табысты жобалары

№	Аймақтар	Жобалар бойынша жұмыс бағыттары						
		Білім алушылардың функционалды және оқу сауаттылығын дамыту	Басшы, педагог, әдіскерлердің кәсібилігін арттыру	Инклюзивтік білім беру	Педагогикалық инновациялар	Цифровизация	Мониторингті кзерттеулер	Тәрбие жұмысы
1	Астана қаласы	«Табыстылық кластерлері» –22 кластер	Білім сапасы Ынтымақтастық Кәсіби конкурстар Педагогтардың авторлық қызметі Педагогтар қауымдастығы Семинарлар	Инклюзивтік білім беру	Педагогикалық инновациялар-16 кішіпроект	Е-портфолио STEM-білім беру Интеллектум Робототехника Мехатроника	Білім ұйымдарының рейтингі	Табыстылық кластерлері – 8 платформа
2	Алматы қаласы	Starclub	Шығармашылық зертхана Кәсіби конкурстар Ынтымақтастық Семинарлар	Инклюзивтік білім беру	Білім беру инновациялары	Қазіргі заманғы мектептегі медиатехнологиялар		Мұражай сабақтары Ата-аналар қонақ бөлмесі
3	Шымкент қаласы	+	+			+		+
4	Ақмола облысы	Білімге апарар жол	Әдістемелік қызмет моделі Педагогикалық идеялар вернисажы Педагогикалық үміт Кәсіби конкурстар	Инклюзивті білім беруді дамыту жөніндегі Үйлестіру кеңесі; жобалар: «Ақмола облысының білім беру ұйымдары мен педагогикалық қызметкерлерінің желілік өзара іс-қимылы», «Жалпы білім беретін мектеп жағдайында ЖББ-мен	Математики жылы Ф.Я.Вассерманның БиС – технологиясы	Робоклуб, Тегін ІТ-сыныптар	Білім ұйымдарының рейтингі	Дебаттық клуб «Тәрбие және білім» кішібағдарлама

				оқушыларды оқытудың инклюзивті тәжірибесін енгізу бойынша Қазақстанның солтүстік өңірлеріндегі білім беру ұйымдарының желілік өзара іс-қимылы» , «Инклюзивті білім беруде мұғалімнің көшбасшылығы»; «Инклюзивті білім беру негіздері» факультативтік курсы				
5	Ақтөбе		Жас әдіскер мектебі Кәсіби конкурстар Семинарлар Жас директор мектебі		Практикадағы рефлексия			«Тәрбие және білім» кішібағдарлама
6	Алматы	Әдістемелік десант	Жас директор мектебі Мектеп әдіскерінің бір күні Кәсіби конкурстар		Әдіскерлік консалтинг Бір мақсат-бір нәтиже	КАЗРОБОТИКС	Мектепшілік бақылауды ұйымдастыру	«Тәрбие және білім» кішібағдарлама
7	Атырау	«Қадыр оқулары», «Махамбет оқулары», «Әбіш оқулары»	Мұғалімдердің тәжірибесін жалпылау Кәсіби конкурстар Семинарлар		«Үздік десант сабағы» «Ұлы өнертапқыштыққа алғашқы қадам»	Үздік электронды күнделік ACTIV-студиядағы үздік флипчат-сабағы		Адал ұрпақ Өнерлі отбасы Шеберлер қалашығы «Ұлтынды ойласаң – рухты ұл тәрбиеле»
8	Шығыс-Қазақстан	Қорытынды аттестацияға дайындық	Кәсіби конкурстар Семинарлар Әдістемелік бірлестіктер жұмысын ұйымдастыру		Инновациялық қызметтің ерекшеліктері Мектептегі эксперименталдық жұмыс.	Интернет сайттары	Оқу-тәрбие өрекетін ұйымдастыру мониторингі	«Рухани жаңғыру» бағдарламасы

9	Жамбыл		Сырттай мектеп Кәсіби конкурстар Семинарлар		Ресурстық мектептердің эксперименталд ықалаңы. Педагогикалық технологиялар эксперименті	Онлайнлабораториялар		Экофорум «Табиғатты аяла» Үздік виртуалді мектеп мұражайы.
10	Батыс- Қазақстан	Олимп Әдеби Орал өңірі	Әдістемелік десант Директорлық диалог Өсу векторы APROPOS " кәсіби қарым-қатынас клубы» Сырттай сүйемелдеу Ойтолғау Даналық баспалдақтары	Инклюзивтік білім беру	Әдістемелік консалтинг	ШЖМ-те үш күн Білім беру Инновациялар. Әдістемелік жанылықтар	Мониторингтік іс-әрекет	«Рухани жаңғыру» бағдарламасы
11	Қарағанды	"Қуанышпен оқу", "Бізді қоршаған Математика"» «Бізді қоршаған Экономика», «Айқын» «Бір аймақ – бір кітап» «Жас оқырман»	Әдістемелік күндер Кәсіби конкурстар Семинарлар	Инклюзивтік білім беру	Вариативтық курс	«Болашақ инженерлері», «Робототехника» «РТ студиясының«Стоп - кадр» оқу бағдарламасы. Семинарлар	Мониторингтік іс-әрекет	«Жас ата-ана мектебі » «Сырттай бала- бақша» «Абай – руханияттың алтын қазығы» «Ұлан» әскери- патриоттық қозғалысы «Re:актив» жастар волонтерлік қозғалысы. SPORT жобасы PROJECT «Aquatika» (Акватика) Әкелер кеңесі Аналар кеңесі

12	Қостанай	"Бастауыш сынып оқушыларының оқу және жазу арқылы дамыту"» "Білім алушыларда мағыналық оқу дағдыларын дамыту "" мектеп өлкетану зертханасы әлеуметтік-өмірлік құзыреттілікті қалыптастыру жүйесі ретінде»	Кәсіби конкурстар Семинарлар "Әдістемелік қызметтің бақылау-талдау орталығы" "Жарқын белес» "Маманның кәсіби қалыптасуы» «Лаборатория-мектеп «Ұлағат»	«Мүмкіндіктері шектеулі балаларды жалпы білім беру ортасына қосу» бағдарламасы	«Менің педагогикалық жаналығым» Ф. Я. Вассерманның БиС-технологиясын «Ұлы педагог»	«Виртуалды әдістемелік кабинет» «Білімберу робототехникасы оқу үрдісінде таным құралы ретінде» «РТС Сгео жүйесіндегі инженерлік-компьютерлік үшөлшемді моделдеу» «Кәсіптік бағдар беру және технологиялық оқыту жүйесінде оқушылардың инженерлік ойлауын дамыту».	Мониторингтік іс-әрекет	"Ұлттық идеяны жүзеге асыру контекстінде Қазақстан азаматы мен патриотының құндылық бағдарларын қалыптастыру" Мәңгілік ел» «Менің Отаным-Қазақстан» Өлкетану- кіші Отан кеңістігінде патриотизмнің рухани негіздерін тәрбиелеу факторы ретінде
13	Қызылорда	Пәндік онкүндіктер Ұзартылған күн топтары	Әдістемелік күн "Ізденіс"», Тәлімгерлік Пәндік онкүндіктер ШЖМ үшін оқу бағдарламалары Кәсіби конкурстар Семинарлар		семинарлар	Ауыл мектептеріне BilimBook		«Рухани жаңғыру» бағдарламасы
14	Маңғыстау	«Маңғыстаунама-2018» «Әбіш оқулары» «Мұқағали оқулары» «Қадыр оқулары, «Математикалық регата»	Кәсіби конкурстар Семинарлар		Семинарлар	«Инфоман-2018»		«Рухани жаңғыру» бағдарламасы

15	Солтүстік-Қазақстан	Дарындылығын дамыту "» "Олимпиадашы мектебі»	Кәсіби конкурстар Семинарлар Форумдар Конференциялар	Инклюзивтік білім беру	Семинарлар	Виртуалды мектеп мұражайы	Мониторингтік іс-әрекет	«Өлкетану»
16	Түркістан	«Жас ғалым»	"Сапалы сабақ - білім сапасы" жас мұғалімдер мектебі Кәсіби конкурстар Семинарлар Басшы кадрлар резерві мектебі		Семинарлар	«Жаңалық жаршысы»		«Рухани жаңғыру» бағдарламасы

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Введение	4
1 Анализ деятельности областных методических кабинетов/центров.....	6
2 Успешный опыт организации методической работы кабинетов/центров.....	75
3 Проектирование системы методической работы в условиях обновленного содержания образования.....	103
Заключение.....	113
Список используемой литературы.....	116
Приложение.....	116

ВВЕДЕНИЕ

Казахстанская система образования переживает реформирование содержания среднего образования. Одним из приоритетных направлений развития образовательной системы является качественный переход на обновленное содержание образования. Это, в свою очередь, предполагает динамичное наращивание творческого, профессионального потенциала, мастерства педагогических кадров.

Методические службы играют ключевую роль. Сложность целей и задач, многоплановый характер содержания методической работы, конкретные особенности каждой организации образования требуют использования разнообразных и эффективных её форм, их оптимального сочетания. Понятие «методист» появилось в 18 веке из необходимости соблюдения терпения и смирения. Со временем смысловой контекст сохранился и обогатился в сторону разработки новых методов преподавания.

Методическая деятельность как целостная система педагогических мер характеризуется как направленность на профессиональное развитие потенциала педагога. Основу методической деятельности составляют достижения педагогической науки, передовой педагогический опыт и анализ происходящих педагогических процессов.

В условиях обновления содержания образования методическая служба служит центром поддержки, обеспечения образовательных инноваций, инициатив, проектов с необходимыми для этого ресурсами: кадровыми, научно-методическими, информационными, программными, организационными, техническими.

Методическая деятельность является одним из аспектов профессиональной деятельности методиста, которую он осуществляет наряду с другими (например, педагогической, организационно-массовой и др.). Она включает в себя изучение педагогической теории, методики и практики и разработку методики осуществления и анализа образовательного процесса. Методическое обеспечение – это процесс, направленный на создание разнообразных видов методической продукции, на оказание методической помощи различным категориям педагогических работников, на выявление, изучение, обобщение, формирование и распространение положительного педагогического опыта.

В условиях обновлённого содержания образования роль и место методических кабинетов изменилась. Глобальное реформирование системы образования определило высокую потребность в высокопрофессиональных методистах, которые должны быть «проводниками» ведущих образовательных ценностей, доводить их до учителя. Однако, подобные центры выступают как «транслятор» инструкций, приказов, распоряжений, директив, методик, обеспечивая обязательный характер их внедрения. Доминирование контролирующей функции в деятельности методистов приближало их работу к инспектированию. Следовательно, эта служба воспринимается педагогами соответствующе, что привело к недоверию сообществу методистов, с одной

стороны. С другой, из-за несоответствующей оплаты труда методистов, на подобные позиции идут педагоги с маленьким опытом или выпускники вузов, что вызывало и вызывает неуважение педагогической общественности.

Цель данной работы – разработка методических рекомендаций по развитию деятельности методических кабинетов в контексте обновленного содержания образования.

Данная работа направлена на решение следующих задач:

- ✓ Провести мониторинг деятельности методических центров/кабинетов;
- ✓ Определить тенденции развития методических центров/кабинетов;
- ✓ Изучение передового методического опыта региональных служб;
- ✓ Разработка модели современной методической деятельности в условиях обновленного содержания образования;
- ✓ Разработка методических рекомендаций для эффективной организации данных центров.

Представленный проект проводился в несколько этапов:

Первый этап характеризуется сбором и первичным сводом данных региональных методических центров/кабинетов, анализ их деятельности на основе представленных планов и отчетов.

На втором этапе анализировался успешный опыт, определялись критерии и формы его изучения, графическое оформление сводных данных по регионам на областном и районных уровнях.

Третий этап - на основе изученного определены тенденции развития методических центров/кабинетов, разработана модель развития методической деятельности и представлены рекомендации.

Приоритетными для методической службы являются опережающая профессиональная деятельность, прогнозирование и создание условий для выявления и удовлетворения потенциальных потребностей педагогических кадров в профессиональном развитии. Методическая служба призвана стремиться к обеспечению права выбора методической услуги, предоставлению возможности реализации индивидуального образовательного маршрута педагога и значит – к динамичному обновлению.

1 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЛАСТНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ КАБИНЕТОВ/ЦЕНТРОВ

1.1 Анализ уставов и штатного расписания методических центров/кабинетов

Устав - основной учредительный документ юридического лица. Любая организация в своей работе опирается не только на законодательные, правовые и нормативно-методические документы общегосударственного значения, но и на организационно-правовые документы, разрабатываемые самой организацией. К таким документам относятся: устав, положения, штатное расписание, инструкции, правила внутреннего трудового распорядка должностные инструкции.

Устав - юридический акт, является сводом правил, регулирующих деятельность организаций, обществ и граждан, их взаимоотношения с другими организациями и гражданами, права и обязанности в определенной сфере государственного управления, хозяйственной или иной деятельности.

Положения - нормативные акты, имеющие сводный кодификационный характер и определяющие порядок образования, структуру, функции, комплектацию, обязанности и организацию работы системы организации.

Штатное расписание - организационно-правовой документ, устанавливающий количественный и качественный состав сотрудников организации, а также размеры их минимальной фиксированной месячной оплаты труда (оклада) в соответствии с занимаемыми должностями.

Инструкции - правовые акты, издаваемые или утверждаемые в целях установления правил, регулирующих организационные, финансовые, технологические и иные стороны деятельности организации.

Правила внутреннего трудового распорядка - документ, детально регламентирующий вопросы ежедневной деятельности организации.

Должностные инструкции - документ, устанавливающий для сотрудника (категории сотрудников) предприятия конкретные трудовые обязанности в соответствии с занимаемой должностью.

Во многих случаях, устав является основным учредительным документом юридического лица. В соответствии со статьей 41 Гражданского Кодекса РК «юридическое лицо осуществляет свою деятельность на основании устава и учредительного документа, либо только устава. В случаях, предусмотренных законодательными актами Республики Казахстан, юридическое лицо, являющееся некоммерческой организацией, может действовать на основании общего положения об организациях данного вида.

Уставы после утверждения, подлежат обязательной государственной регистрации в установленном порядке. Только после регистрации организация может начинать свою деятельность.

Общие требования к порядку составления, оформления и содержания устава юридического лица даны в Гражданском кодексе РК.

В уставе юридического лица определяются: его наименование,

местонахождение, порядок формирования и компетенции его органов, условия реорганизации и ликвидации. Также определяются порядок образования имущества и распределение доходов. В уставе могут содержаться и другие положения, не противоречащие законодательству Республики Казахстан.

Следует помнить, что действующим законодательством не утверждены унифицированные формы для уставов рассматриваемой организационно-правовой формы, поэтому при их составлении применяются общие правила юридической практики.

Устав рекомендуется оформлять с учетом следующих правил:

- устав оформляется на стандартных листах бумаги формата А4;
- текст Устава состоит из разделов, имеющих заголовки и нумеруемых арабскими цифрами;

на титульном листе устава указывают:

- вид документа (УСТАВ);
- организационно-правовую форму юридического лица;
- его индивидуальное название;
- место составления;
- гриф утверждения устава учредителем, который заверяется печатью;
- на подлиннике устава регистрационный орган вверху слева проставляет отметку о регистрации устава;
- отметка о регистрации устава заверяется печатью регистрационного органа;
- со второй страницы все листы нумеруются;
- предоставляемые на регистрацию уставы должны быть прошиты;
- на обороте последней страницы нужно прикрепить пломбирующий лист с указанием следующих сведений: число страниц, подпись заявителя с расшифровкой, печать.

Примерная структура текста устава:

1. Общие положения
2. Юридический статус организации
3. Предмет, цели и задачи деятельности организации
4. Управление организацией
5. Порядок образования имущества
6. Финансирование деятельности организации
7. Уставной капитал организации
8. Учет и отчетность организации
9. Ответственность организации
10. Взаимоотношения с трудовым коллективом
11. Оплата труда работников организации
12. Международное сотрудничество
13. Реорганизация и ликвидация организации
14. Порядок внесения изменений и дополнений в Устав
15. Сведения о филиалах и представительствах организации.

1. Общие положения

1. Коммунальное государственное учреждение «полное наименование» управления образования (наименование) области является некоммерческой организацией, обладающей статусом юридического лица, созданной для осуществления методических функций в сфере образования.

2. Вид государственного учреждения - коммунальное.

3. Коммунальное государственное учреждение создано постановлением акимата (наименование) области от (день, месяц, год) № ____.

4. Учредителем Коммунального государственного учреждения является акимат (наименование) области.

5. Уполномоченным органом по руководству соответствующей отраслью (сферой) государственного управления является государственное учреждение «Управление образования (наименование) области» (далее-уполномоченный орган).

6. Наименование Коммунального государственного учреждения:

на государственном языке:

на русском языке:

7. Юридический адрес:

2. Юридический статус организации

8. Коммунальное государственное учреждение считается созданным и приобретает права юридического лица с момента его государственной регистрации.

9. Коммунальное государственное учреждение имеет самостоятельный баланс, счета в банках в соответствии с законодательством Республики Казахстан, бланки, печати с изображением Государственного Герба Республики Казахстан и штампы установленного образца с наименованием на государственном и русском языках.

10. Коммунальное государственное учреждение не может создавать, а также выступать учредителем (участником) другого юридического лица.

11. Коммунальное государственное учреждение отвечает по своим обязательствам, находящимся в его распоряжении деньгами. При недостаточности у коммунального государственного учреждения денег субсидиарную ответственность по его обязательствам несет административно-территориальная единица средствами соответствующего бюджета.

12. Гражданско-правовые сделки, заключаемые коммунальным государственным учреждением, вступают в силу после их обязательной регистрации в территориальном подразделении казначейства Министерства финансов Республики Казахстан.

13. В своей деятельности коммунальное государственное учреждение руководствуется Конституцией Республики Казахстан, Гражданским кодексом Республики Казахстан, законами Республики Казахстан, актами Президента, Правительства, Премьер-Министра Республики Казахстан, иными нормативными правовыми актами, а также настоящим Уставом.

3. Предмет, и цели деятельности организации.

14. Основным предметом деятельности коммунального государственного учреждения является: научно-методическое пространство в системе образования области.

15. Целью деятельности коммунального государственного учреждения является: создание единого научно-методического пространства в системе образования в масштабе области.

16. Для реализации поставленной цели коммунальное государственное учреждение осуществляет следующие виды деятельности:

- организация изучения, анализа и реализации нормативно-правовых документов, рекомендаций органов управления образования и внесение предложений по их совершенствованию;

- обеспечение городских (районных) методических кабинетов, областных организаций образования методическими рекомендациями, учебно-программной документацией и оказание им помощи в совершенствовании содержания методической работы;

- изучение и анализ состояния учебно-методической, воспитательной работы в организациях дошкольного, общего среднего, специального коррекционного, специализированного, технического и профессионального, послесреднего образования;

- подготовка и проведение разнообразных форм методической и научно-методической работы, направленных на развитие образования области;

- организация взаимодействия, интеграции и координации усилий профессионального сообщества, ориентированного на решение задач развития системы развития региона;

- повышение эффективности сетевого взаимодействия методических структур различных уровней и решению задач модернизации образования;

- координация деятельности методических служб различных уровней по обобщению и распространению опыта экспериментальной, инновационной и управленческой деятельности в областной системе образования;

- создание условий для применения и распространения электронных образовательных ресурсов;

- развитие дистанционно-кредитной технологии обучения с использованием различных сервисов сети Интернет;

- проведение мониторинга состояния, результатов и перспектив развития организаций образования области;

- изучение информационных потребностей педагогических и руководящих работников организаций образования области;

- информирование педагогической и родительской общественности о новых направлениях в развитии общего образования, о содержании образовательных программ, новых учебниках, учебно-методических

комплексах, видеоматериалах, рекомендациях, нормативных и локальных актах;

- организация изучения новых учебных программ и их внедрения в учебный процесс, внесение предложений для изменений в стандартах и учебных программах дошкольного, начального, основного среднего, общесреднего, технического и профессионального, послесреднего, дополнительного образования с учетом требований рынка труда;

- организация педагогического наставничества начинающим педагогическим работникам и мастерам производственного обучения в подготовке и проведении учебных занятий, в разработке учебно-методических, научно-методических материалов и внеурочных занятий;

- организация экспериментальной площадки по апробации издаваемых учебников, учебно-методических комплексов, проведение экспертизы эффективности их использования;

- изучение, отбор и внедрение в практику передового педагогического опыта и новых инновационных технологий обучения;

- организация и проведение конкурсов профессионального мастерства, практических, научно-методических семинаров, конференций и научно-методических совещаний;

- организация обзоров педагогической, научной, методической литературы, методических разработок и пособий, технических средств обучения и электронно-вычислительной техники;

- по согласованию с уполномоченным органом составление плана повышения квалификации педагогических кадров;

- внесение на рассмотрение коллегии Управления вопросов, входящих в свою компетенцию;

- осуществление связи с республиканскими научными учреждениями, организациями по совершенствованию форм и методов обучения и воспитания;

17. Коммунальное государственное учреждение не вправе заниматься деятельностью, не отвечающей предмету и целям его деятельности, закрепленным в Уставе.

18. Сделка, совершенная коммунальным государственным учреждением в противоречии с целями деятельности, определенно ограниченными законами Республики Казахстан или учредительными документами, либо с нарушением уставной компетенции руководителя, может быть признана недействительной по иску уполномоченного органа или уполномоченного органа по государственному имуществу, либо прокурора.

19. Действия руководителя коммунального государственного учреждения, направленные на осуществление коммунальным государственным учреждением неуставной деятельности, являются нарушением трудовых обязанностей и влекут применение мер дисциплинарной и материальной ответственности.

4. Управление организацией

20. Учредитель в установленном законодательством Республики Казахстан порядке осуществляет следующие функции:

- 1) закрепляет за коммунальным государственным учреждением имущество;
- 2) утверждает устав коммунального государственного учреждения, внесение в него изменений и дополнений;
- 3) дает согласие уполномоченному органу по государственному имуществу на изъятие или перераспределение имущества, переданного коммунальному государственному учреждению или приобретенного им в результате собственной хозяйственной деятельности;
- 4) дает согласие на создание коммунальными государственными учреждениями филиалов и представительств;
- 5) принимает решение о реорганизации и ликвидации коммунального государственного учреждения;
- 6) осуществляет иные функции, установленные законодательством Республики Казахстан.

21. Уполномоченный орган в установленном законодательством Республики Казахстан порядке осуществляет следующие функции:

- 1) утверждает индивидуальный план финансирования коммунального государственного учреждения;
- 2) осуществляет контроль за сохранностью имущества коммунального государственного учреждения;
- 3) определяет структуру, порядок формирования и срок полномочий органов управления коммунального государственного учреждения, порядок принятия коммунальным государственным учреждением решений;
- 4) утверждает структуру и предельную штатную численность коммунального государственного учреждения;
- 5) определяет права, обязанности и ответственность руководителя коммунального государственного учреждения, основания освобождения его от занимаемой должности;
- 6) по представлению руководителя коммунального государственного учреждения назначает и освобождает от должности его заместителя (заместителей);
- 7) утверждает годовую финансовую отчетность;
- 8) осуществляет иные функции, установленные законодательством Республики Казахстан.

22. Руководитель коммунального государственного учреждения назначается на должность и освобождается от должности уполномоченным органом, за исключением случаев, установленных законодательством Республики Казахстан.

23. Руководитель коммунального государственного учреждения организует и руководит работой коммунального государственного учреждения, непосредственно подчиняется уполномоченному органу (за исключением случаев, установленных законодательством Республики Казахстан) и несет

персональную ответственность за выполнение возложенных на коммунальное государственное учреждение задач и осуществление им своих функций.

24. Руководитель коммунального государственного учреждения действует на принципах единоначалия и самостоятельно решает вопросы деятельности коммунального государственного учреждения в соответствии с его компетенцией, определяемой законодательством Республики Казахстан и настоящим Уставом.

25. При осуществлении деятельности коммунальным государственным учреждением руководитель коммунального государственного учреждения в установленном законодательством Республики Казахстан порядке:

1) без доверенности действует от имени коммунального государственного учреждения;

2) представляет интересы коммунального государственного учреждения в государственных органах, иных организациях;

3) заключает договоры;

4) выдает доверенности;

5) утверждает порядок и планы коммунального государственного учреждения по командировкам, стажировкам, обучению сотрудников в казахстанских и зарубежных учебных центрах и иным видам повышения квалификации сотрудников;

6) открывает банковские счета;

7) издает приказы и дает указания, обязательные для всех сотрудников;

8) принимает на работу и увольняет с работы сотрудников коммунального государственного учреждения, кроме сотрудников, назначаемых уполномоченным органом;

9) применяет меры поощрения и налагает дисциплинарные взыскания на сотрудников коммунального государственного учреждения, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

10) определяет обязанности и круг полномочий своего заместителя (заместителей) и иных руководящих сотрудников коммунального государственного учреждения;

11) осуществляет иные функции, возложенные на него законодательством Республики Казахстан, настоящим Уставом и уполномоченным органом.

5. Порядок образования имущества

26. Имущество коммунального государственного учреждения составляют активы юридического лица, стоимость которых отражена на его балансе. Имущество коммунального государственного учреждения формируется за счет:

1) имущества, переданного ему учредителем;

2) имущества (включая денежные доходы), приобретенного в результате собственной деятельности;

3) иных источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.

27. Коммунальное государственное учреждение не вправе самостоятельно отчуждать или иным образом распоряжаться закрепленным за ним имуществом и имуществом, приобретенным за счет средств выделенных ему по смете;

28. В случае предоставления законодательством Республики Казахстан коммунальному государственному учреждению права осуществлять приносящую доходы деятельность, то деньги, полученные от такой деятельности, подлежат зачислению в соответствующий бюджет, за исключением денег от реализации товаров.

6. Финансирование деятельности организации

29. Деятельность коммунального государственного учреждения финансируется в соответствии с планом развития из бюджета уполномоченным органом, если дополнительный источник финансирования не установлен законодательством Республики Казахстан.

7. Уставной капитал

30. Уставной капитал организации коммунального государственного учреждения включает в себя: бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и убытках, отчет о движении денежных средств, отчет об изменениях в капитале, пояснительную записку.

8. Учет и отчетность организации

31. Ведение бухгалтерского учета и составление финансовой отчетности осуществляется в соответствии с законодательством о бухгалтерском учете и финансовой отчетности Республики Казахстан и учетной политикой, утверждаемой руководителем предприятия по согласованию с ГУ «Управление образования (наименование) области» в соответствии с национальными стандартами финансовой отчетности.

9. Ответственность организации

32. Коммунальное государственное учреждение отвечает по своим обязательствам, находящимся в его распоряжении деньгами. При недостаточности у коммунального государственного учреждения денег субсидиарную ответственность по его обязательствам несет административно-территориальная единица средствами соответствующего бюджета.

10. Взаимоотношения с трудовым коллективом

33. Взаимоотношения между администрацией коммунального государственного учреждения и трудовым коллективом определяются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан и коллективным договором.

34. Режим работы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должен противоречить нормам Трудового законодательства Казахстана.

11. Оплата труда работников организации

35. Размер фонда оплаты труда коммунального государственного учреждения ежегодно устанавливается ГУ «Управление образования (наименование) области».

36. Форма оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, система премирования и иного вознаграждения определяются коммунальным государственным учреждением самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда.

37. Размеры должностных окладов руководителя, его заместителей, система их премирования и иного вознаграждения устанавливается ГУ «Управление образования (наименование) области».

12.Международное сотрудничество

38.Коммунальное государственное учреждение осуществляет международное сотрудничество в установленном законодательством порядке.

13.Реорганизация и ликвидация организации

39.Реорганизация и ликвидация коммунального государственного учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

14. Порядок внесения изменений и дополнений в Устав

40.Внесение изменений и дополнений в учредительные документы коммунального государственного учреждения производится по решению учредителя.

41.Внесенные изменения и дополнения в учредительные документы коммунального государственного учреждения регистрируются в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

15. Сведения о филиалах и представительствах организации

42.Коммунальное государственное учреждение вправе иметь филиалы и представительства.

Устав - это многоплановый документ, отражающий наиболее значимые вопросы функционирования организаций, который должен учитывать как текущую работу, так и возможные перспективы.

Таким образом, представленные параметры Устава будут способствовать составлению подобного документа в регионах, что придаст четкость и определенность развитию деятельности методических центров/кабинетов.

В ходе исследования были изучены Уставы областных методических кабинетов/центров, которых в республике насчитывается 17. В соответствии с Уставом все они являются коммунальными государственными учреждениями, созданными для осуществления методических функций в сфере образования. Учредителями всеобластных методических центров/кабинетов являются акиматы соответствующих областей, уполномоченным органом управления образования области.

Уставы областных методических центров/кабинетов утверждены и прошли обязательную государственную регистрацию в установленном порядке. В Уставе областных методических центров/кабинетов определены: его наименование, местонахождение, порядок формирования и компетенции его органов, порядок образования имущества и распределение доходов, условия реорганизации и ликвидации.

При оформлении Устава необходимо следовать следующим правилам:

- печатать на стандартных листах бумаги формата А4;
- текст должен состоять из разделов, имеющих заголовки и нумеруемых арабскими цифрами;

на титульном листе представляется:

- вид документа;
- организационно-правовая форма юридического лица;
- индивидуальное название;
- место составления;
- гриф утверждения учредителем, заверенный печатью;
- отметка о регистрации, заверенная печатью соответствующего органа;
- страницы должны быть пронумерованы, прошиты;
- на последней странице указывается число страниц, подпись заявителя с расшифровкой, печать.

Резюмируя вышеизложенный анализ, необходимо отметить, что все представленные документы соответствуют общим требованиям Гражданского кодекса РК в плане порядка составления, оформления и содержания устава юридического лица.

1.2 Анализ кадрового состава областных учебно-методических центров/кабинетов

В приказе Министра образования и науки Республики Казахстан от 18 января 2016 года № 40 «О внесении изменений в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 ноября 2007 года № 583 «Об утверждении Правил организации и осуществления учебно-методической и научно-методической работы» дано понятие методического кабинета и учебно-методической работы.

Согласно данного нормативного документа, методический кабинет – это структурное подразделение областного (городского) департамента образования по руководству научной и учебно-методической работой.

Учебно-методическая и научно-методическая работа осуществляются во всех структурных подразделениях, реализующих, координирующих учебный процесс, образовательные программы начального, основного среднего, общего среднего, технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования (методических объединениях, методических предметных и цикловых комиссиях, кафедрах, отделениях, факультетах, институтах), в организациях, где методическая работа является основным видом деятельности (республиканские, областные, районные, городские методические кабинеты), в структурных подразделениях по учебно-методической работе (учебно-методические отделы, управления, центры, кабинеты). Эти определения изложены в пунктах 3 и 10 вышеуказанного приказа Министра образования и науки Республики Казахстан.

Согласно приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» утверждены должностные обязанности директора (заведующего) учебно-методического центра/кабинета, согласно которым **директор**:

- осуществляет общее руководство всеми направлениями деятельности центра (кабинета) в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

- определяет и утверждает структуру и штатное расписание;

- определяет стратегию, цели и задачи развития, организует разработку, утверждение и выполнение программ развития, правила внутреннего распорядка;

- обеспечивает рациональное использование бюджетных средств, распоряжается имуществом и средствами в пределах установленных законодательством;

- обеспечивает учет, сохранность и пополнение учебно-материальной базы;

- организует взаимодействие с общественными организациями (ассоциациями, советами и др.) в масштабе республики и за рубежом;

- осуществляет подбор и расстановку кадров, обеспечивающих необходимый уровень научно-педагогического и воспитательного процесса;

- определяет должностные обязанности работников, создает условия для повышения их профессионального мастерства;

- поощряет и стимулирует творческую инициативу работников;

- руководит работой научно-методического совета;

- обеспечивает подготовку и представление необходимой отчетности.

Кроме квалификационных характеристик к **руководителям областных методических служб** предъявляются требования, которые указаны в этом же нормативном документе: высшее педагогическое образование, наличие ученой или академической степени, стаж педагогической работы не менее 7 лет.

Согласно штатному расписанию функционирует 17 областных учебно-методических центров/кабинетов.

В соответствии со статистическими данными в 17 методических центрах/кабинетах по состоянию на 1 февраля 2019 года работают 16 руководителей, лишь в Павлодарской области штатная единица директора вакантная.

Квалификационное требование на наличие ученой степени выполнено в 2-х областях (1 Ph.D в Атырауской и 1 кандидат педагогических наук в Туркестанской). Данный показатель составляет 12,6%. (Рисунок 1.1.1)

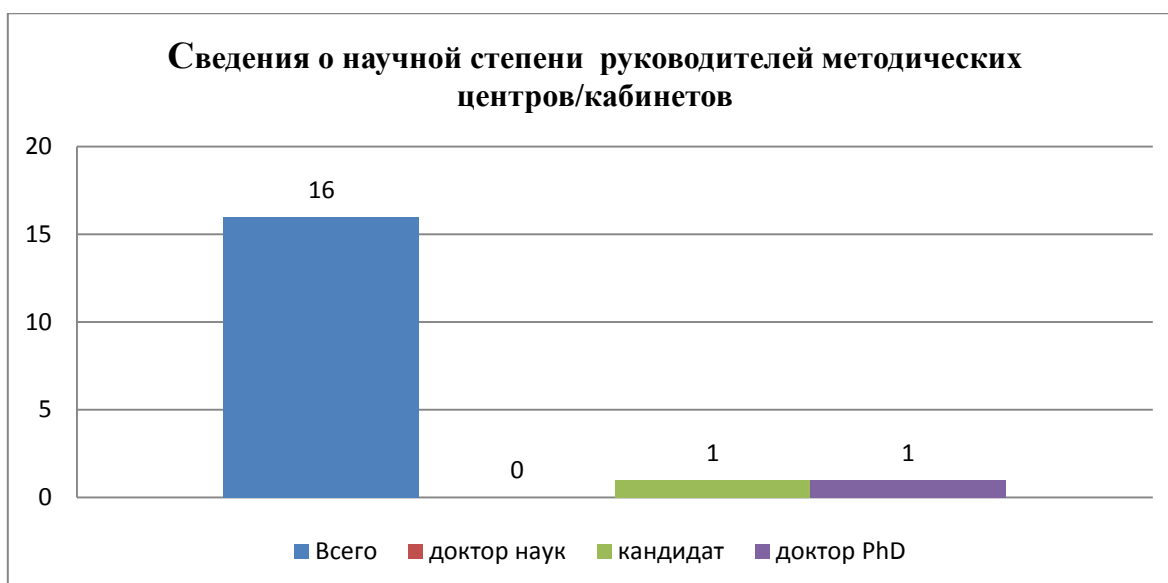


Рисунок 1.1.1

Из 16 руководителей методических служб академическую степень магистра имеют 5 директоров (31%), представляющие Акмолинскую, Алматинскую, Костанайскую, Кызылординскую, Мангистаускую области. (Рисунок 1.2.2)

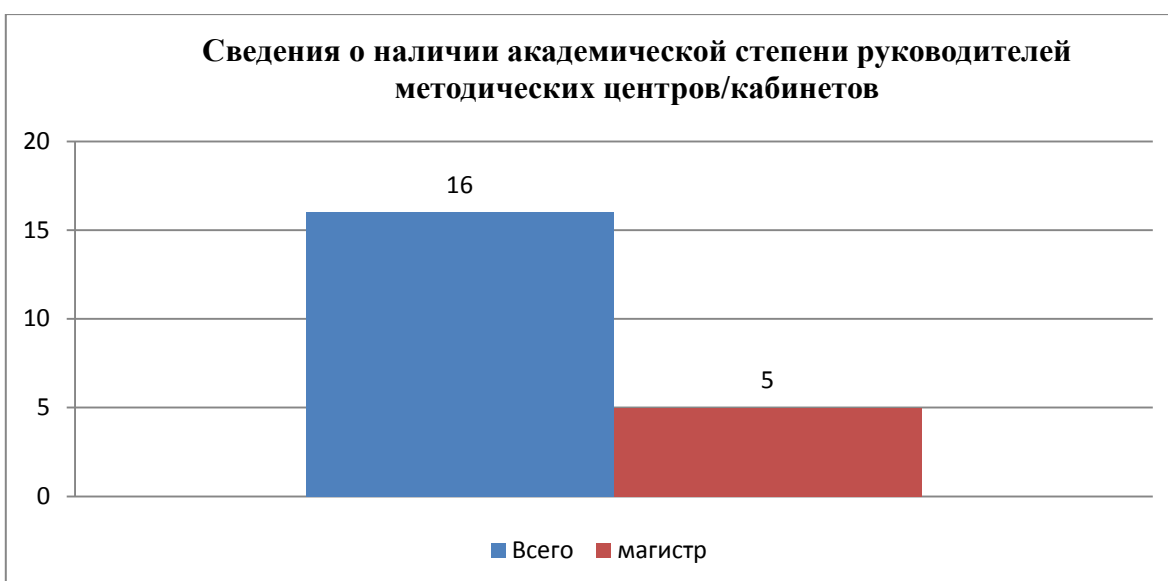


Рисунок 1.2.2

В целом, среди руководителей методических центров/кабинетов республики только 7 человек имеют научную или академическую степень (43,6%). Следует отметить, что данное квалификационное требование к директорам учебно-методических центров/кабинетов не соблюдается в ряде областей: Актюбинской, Западно-Казахстанской, Жамбылской, Карагандинской, Восточно-Казахстанской, Северо-Казахстанской и городов Астана, Алматы, Шымкент.

Анализ наличия категорий по предметам руководителей методических служб регионов показал следующую картину: из 16 директоров 10 человек

имеют высшую и первую категории (63%), 6 человек (37%) – без категории (рисунок 1.2.3).

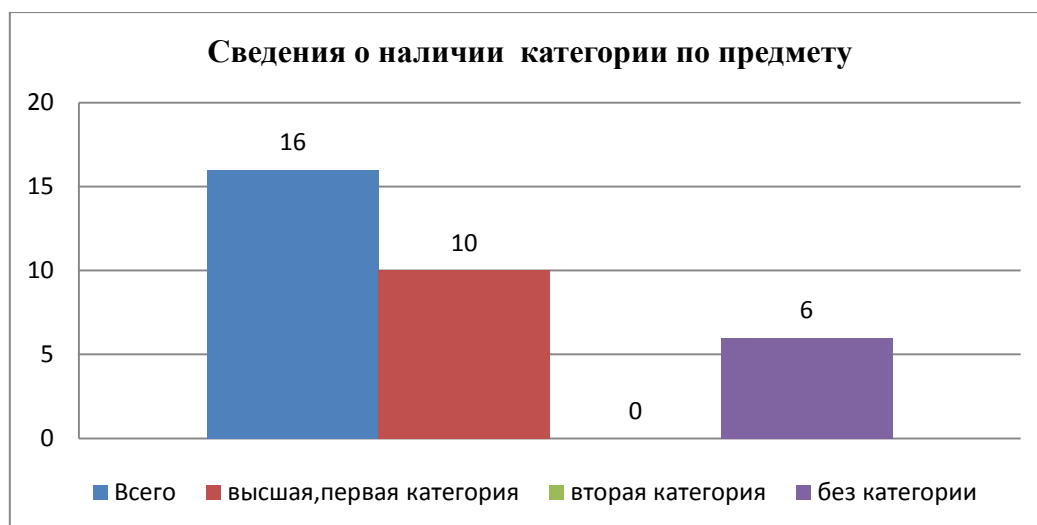


Рисунок 1.2.3

Анализ статистики на наличие категории по предмету указывает, что из 16 руководителей 3 человека имеют высшую или первую категорию методиста, что составляет 19% (рисунок 1.2.4).

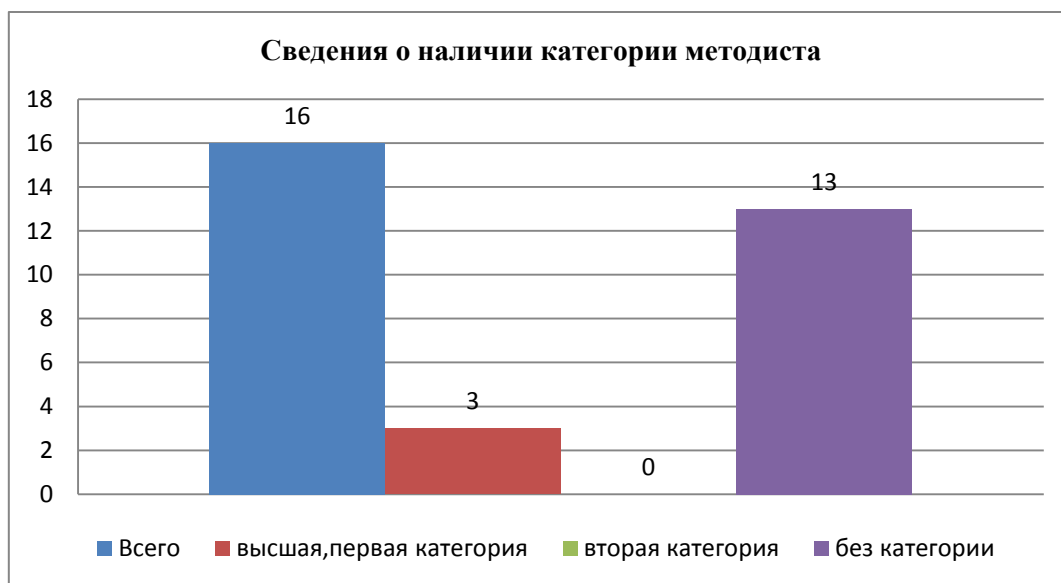


Рисунок 1.2.4

В квалификационных требованиях критерии наличия категории по предмету и категории методиста не указываются, но вопрос повышения профессиональной компетентности руководителя всегда должен находиться на первом плане у самих руководителей, так как служба непосредственно занимается методическим сопровождением педагогов.

Одним из квалификационных требований к руководителю учебно-методического центра/кабинета является педагогический стаж не менее 7 лет. Данный критерий полностью соответствует нормативному документу. Из 16

человек стаж от 8 до 15 лет имеют 3 человека, что составляет 19% и свыше 15 лет 13 руководителей, что показывает 81%. (Рисунок 1.2.5).

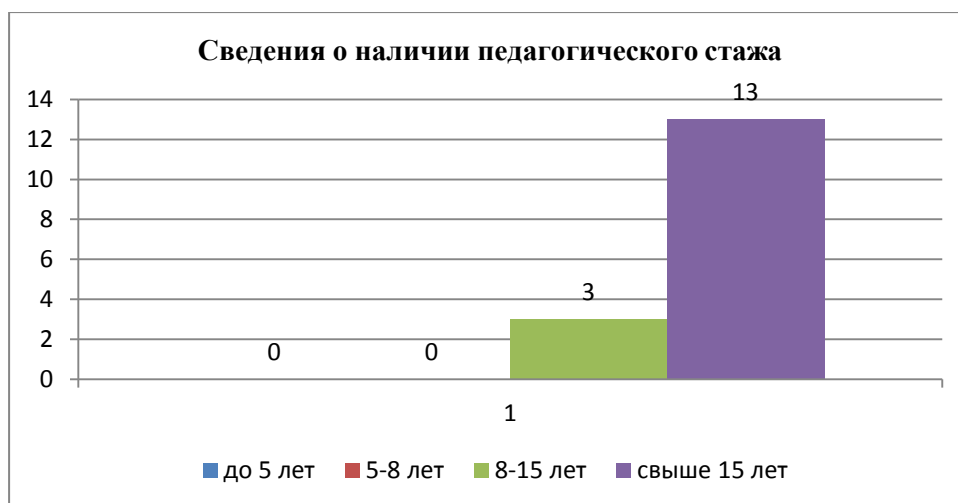


Рисунок 1.2.5

Анализ данных по стажу в должности раскрывает опыт работы руководителей в этой должности, показывает перспективы профессионального роста. Из диаграммы видно, что большинство руководителей имеют стаж работы до 5 лет (63%). В целом, областные методические центры/кабинеты возглавляют руководители, у которых стаж работы от 5 до 15 лет, количественные показатели составляют 37% (6 человек). (Рисунок 1.2.6)

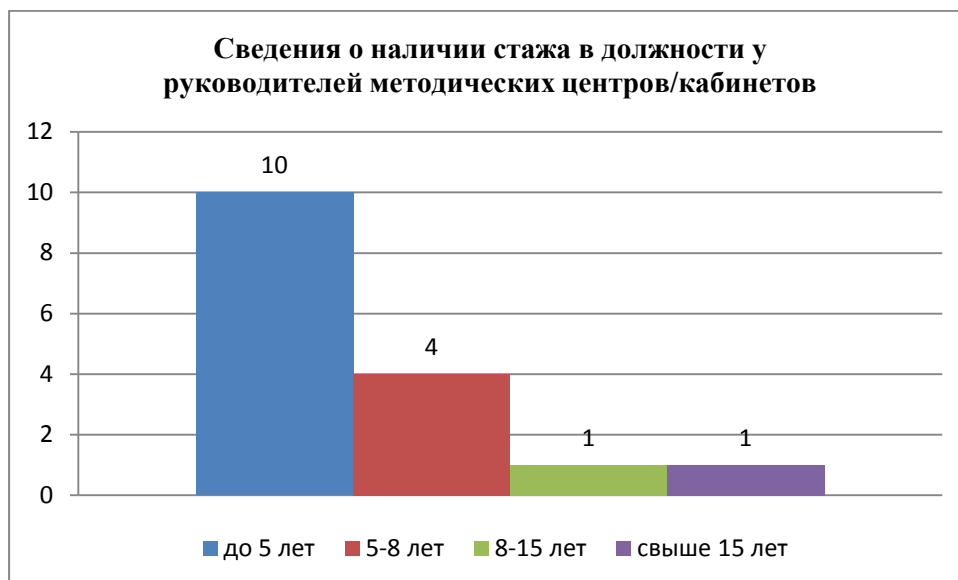


Рисунок 1.2.6

Согласно штатного расписания областных учебно-методических кабинетов/центров на 1 февраля 2019 года работают **30 заместителей руководителя (от 1 до 4)**. Наибольшее количество заместителей отмечено в Карагандинской области и г.Астана.

Согласно приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» **заместитель руководителя:**

- руководит деятельностью структурных подразделений в соответствии с уставом центра/кабинета и другими нормативными правовыми актами;
- планирует, организует и контролирует учебную, научную, методическую деятельность центра;
- осуществляет руководство и контроль за подготовкой учебного, программно-методического и научного сопровождения проводимых мероприятий;
- руководит издательской деятельностью;
- осуществляет подбор кадров для структурных подразделений и рекомендует их руководителю;
- осуществляет консультирование сотрудников региональных структур, координацию деятельности лабораторий;
- организует подготовку к аттестации методического состава;
- разрабатывает предложения по повышению эффективности методического обеспечения центра/кабинета, систематизирует и составляет информационные материалы, организует разработку, рецензирование и подготовку к утверждению образовательных программ по работе с детьми, анализирует и обобщает результаты деятельности районных, городских методических кабинетов, опытно-экспериментальных площадок;
- обеспечивает подготовку и представление необходимой отчетности.

Наряду с квалификационной характеристикой **заместителю руководителя** предъявляются следующие требования:

- наличие высшего педагогического образования,
- наличие педагогического стажа не менее 5 лет.

В соответствии с рисунком 1.2.7 из 30-ти заместителей руководителей только 1 человек (Акмолинская область) имеет ученую степень кандидата педагогических наук (303%).



Рисунок 1.2.7

Академическую степень магистра имеют заместители Актюбинской, Алматинской, Западно-Казахстанской, Жамбылской, Восточно-Казахстанской и Северо-Казахстанской областей. В соответствии с рисунком 1.2.8 этот показатель составляет 17% (6 человек). Данный критерий не входит в перечень квалификационных требований к заместителю, хотя его профессиональный рост всегда является основным критерием для руководящих кадров.

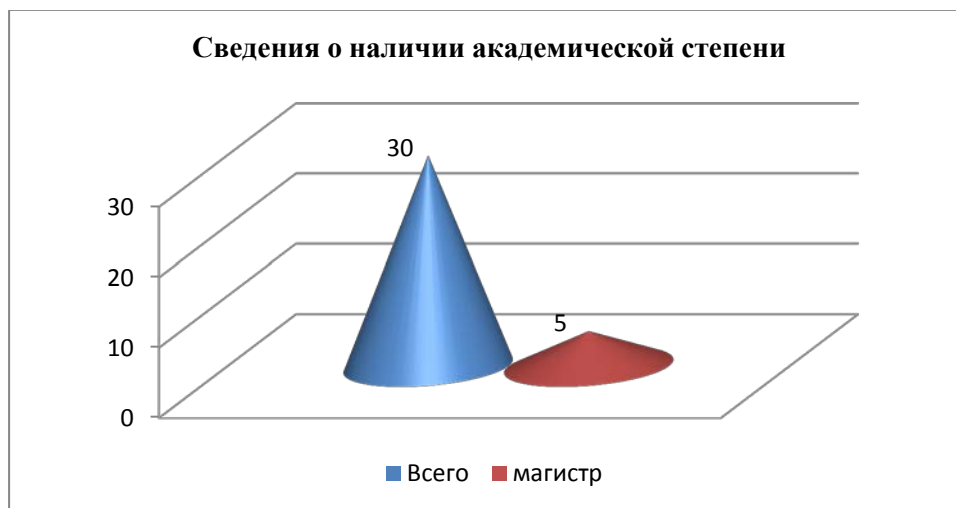


Рисунок 1.2.8

Наличие категории по предмету не является требованием к квалификации, хотя основными направлениями методической работы является методическая поддержка и сопровождение педагогов. Поэтому не только методисты, но и руководящий состав методической службы должен постоянно совершенствовать работу, повышать профессиональную компетентность как методист, как руководитель и как заместитель.

Из диаграммы видно, что в областных центрах/кабинетах работают 22 заместителя руководителя с высшей и первой категорией (73%), но в то же время 8 человек не имеют категории (27%). На этот факт руководителям областных методических служб необходимо обратить внимание. (Рисунок 1.2.9)

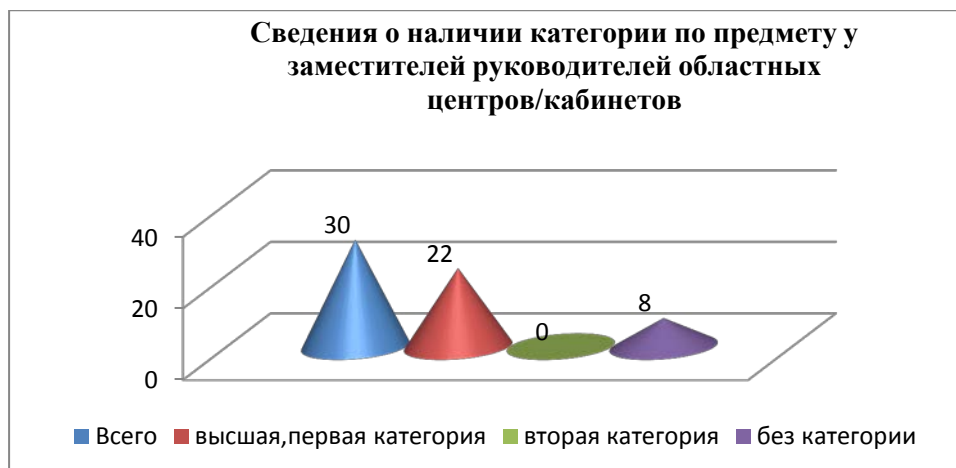


Рисунок 1.2.9

Для качественной работы центра/кабинета категория методиста является необходимым условием методического сопровождения педагогов. С целью изучения наличия категории методиста у заместителей руководителей были собраны статистические данные, которые выявили следующую картину: из 30-ти заместителей только 9 человек имеют категорию методиста (30%), а 21 человек не имеют категории методиста (70%). Данные показатели необходимо взять на контроль руководителям областных методических структур. (Рисунок 1.2.10)

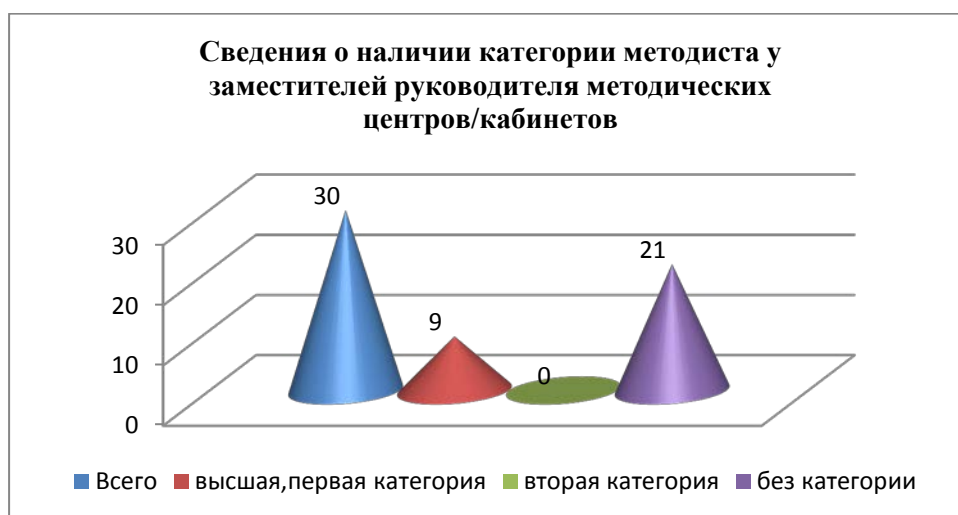


Рисунок 1.2.10

Одним из основных требований к квалификации заместителя директора учебно-методического центра/кабинета является наличие педагогического стажа не менее 5 лет. При анализе данного критерия были выявлены следующие результаты: 22 заместителя руководителей имеют педагогический стаж свыше 15 лет, что составляет 73%. Педагогический стаж от 5 до 15 лет имеют 7 заместителей, данный показатель составляет 23%, но есть и тот факт, что 1 заместитель руководителя (Павлодарская область) имеет педагогический стаж менее 5 лет (4%), который не соответствует квалификационным требованиям. (Рисунок 1.2.11).

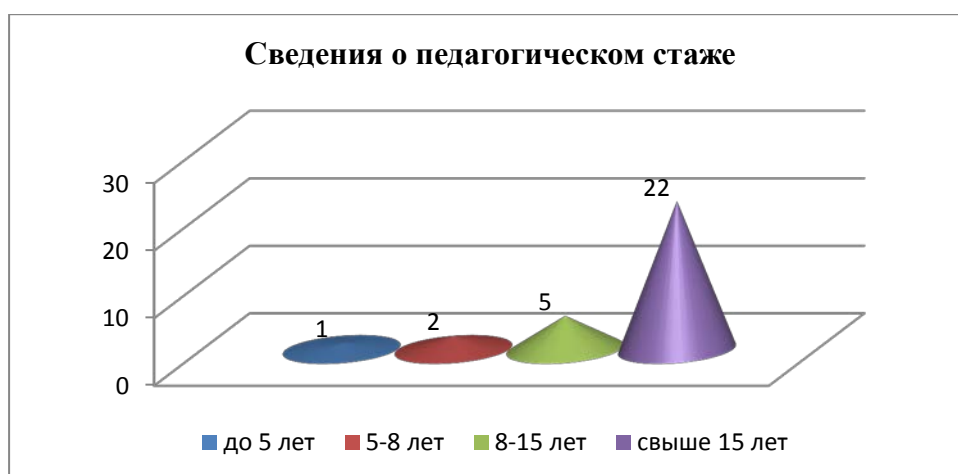


Рисунок 1.2.11

Следующая диаграмма показывает количество заместителей директоров учебно-методических центров/кабинетов по стажу на данной позиции. Нужно отметить, что большинство заместителей в количестве 18 человек (60%) работают в данной должности сравнительно немного, их стаж составляет до 5 лет. 40% заместителей в количестве 12 человек имеют стаж в должности от 5 до 15 лет и свыше, что эта тенденция показывает на стабильность кадров. (Рисунок 1.2.12)

Детальный анализ **руководителей отделов** областных учебно-методических центров/кабинетов выявил текущую ситуацию по таким критериям:

- наличие научной и академической степени;
- образование;
- категория по предмету;
- категория методиста;
- педагогический стаж;
- стаж в должности.

В целом, не во всех регионах выполняются квалификационные требования к директорам и заместителям директоров учебно-методических центров/кабинетов. Не соблюдаются вышеуказанные квалификационные требования в Актюбинской, Западно-Казахстанской, Восточно-Казахстанской, Жамбылской, Карагандинской, Павлодарской, Северо-Казахстанской областях и гг..Астана, Алматы, Шымкент.

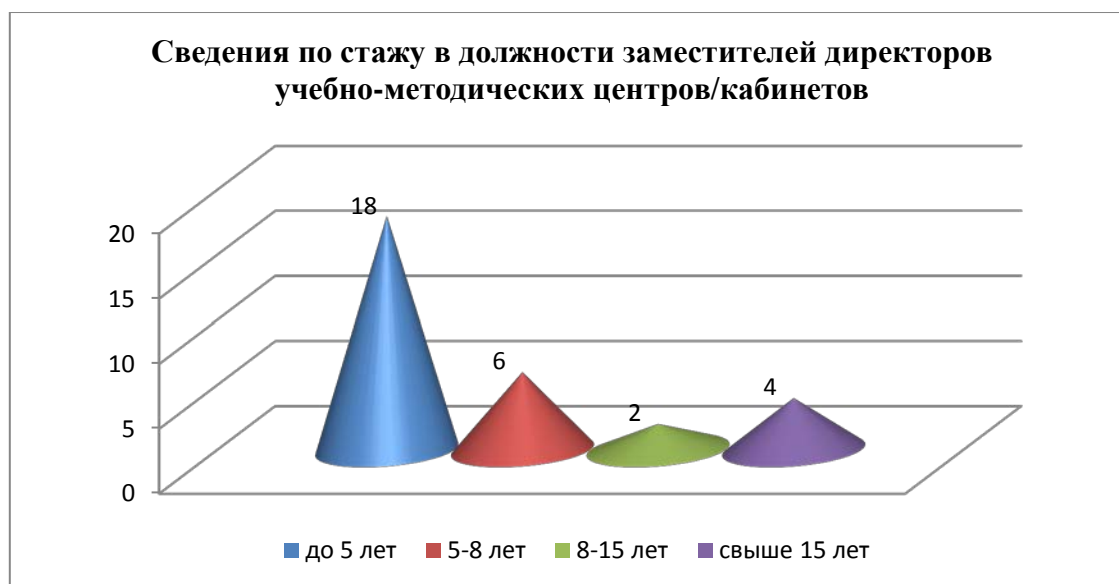


Рисунок 1.2.12

Согласно штатного расписания в методических центрах/кабинетах по состоянию 1 февраля 2019 года работают 76 руководителей отделов. Следует отметить, что в методических кабинетах Павлодарской, Туркестанской областей и г.Шымкент нет штатных единиц руководителей отделов.

Все руководители отделов с высшим образованием, из них 1 (1,31%) руководитель имеет ученую степень кандидата наук, 12 (15,8%) человек - академическую степень магистра (рисунок 1.2.13).



Рисунок 1.2.13

Следующим критерием при анализе кадрового состава руководителей отделов областной методической службы послужило наличие категорий руководителей отделов, которая была определена категориями по предмету и категорией методиста.

Высшую и первую категорию по предмету имеют 58 руководителей отделов, что составляет 76%, вторую категорию имеют 6 (8%), но в тоже время руководителями отделов работают 12 человек (16%) без категории. Данные показатели должны способствовать для усиления профессионального роста руководителей отделов.

Из 76 человек высшую и первую категории методиста получили всего 17 человек (22%), вторую категорию – 1 руководитель (1,3%) и 58 человек (76,7%) не имеют категории методиста. (Рисунок 1.2.14)



Рисунок 1.2.14

Исходя из вышеизложенного, руководителям отделов областных учебно-методических центров/кабинетов, не имеющих категорий по предмету, необходимо повышать профессиональную компетентность, так как деятельность методиста, включая руководителя отдела связана с методическим сопровождением педагогов, повышением их профессионального роста. В настоящее время охват по категории методиста находится на низком уровне.

Следующим критерием анализа качественного состава методических центров/кабинетов является наличие педагогического стажа и стажа в должности. Отрадно отметить, что педагогический стаж руководителей отделов свыше 15 лет имеют 53 человека (70%), от 8 - ми до 15 лет – 18 человек (24%), до 5-ти до 8 лет – 5 (6,6%). (Рисунок 1.2.15)

Статистика по критерию педагогического стажа показала, что в учебно-методических центрах/кабинетах руководителями отделов являются педагоги с большим педагогическим опытом, что позволяет руководителям отделов детально вникать в особенности организации учебно-воспитательного процесса школы. Вместе с тем не стоит забывать, что обновленное содержание образования требует совершенно нового, инновационного подхода к организации педагогической деятельности.

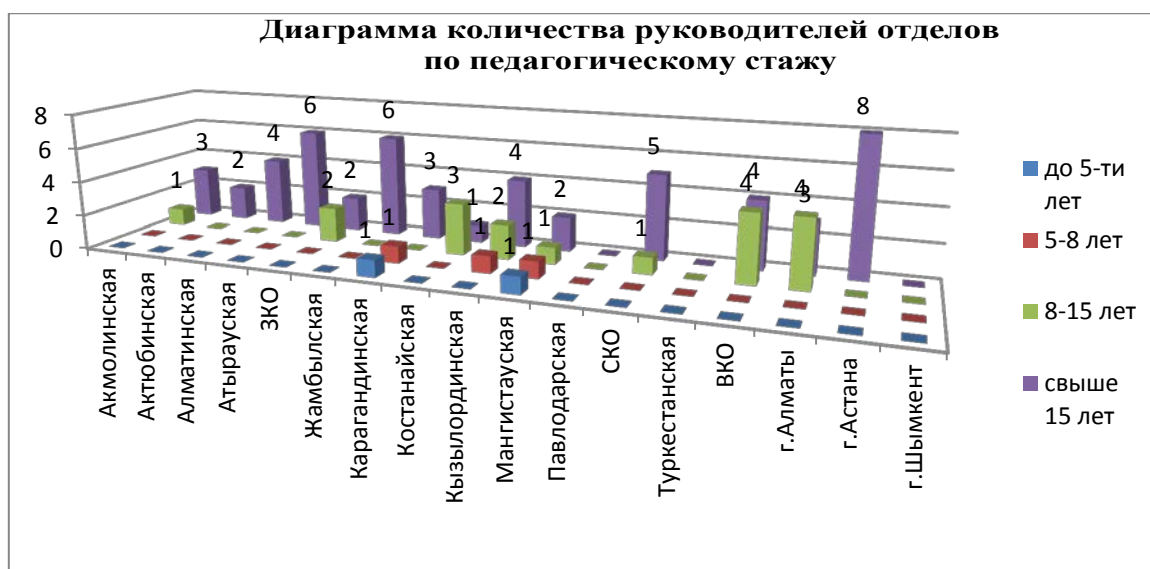


Рисунок 1.2.15

По стажу в должности состав руководителей отделов в количестве 41 человека имеют стаж на данной позиции до 5-ти лет (54%). До 8-ми лет стаж у 22 (29%), до 15-ти лет – 8 (10,5%). Только 5 руководителей отделов (6,5%) имеют должностной стаж свыше 15-ти лет. (Рисунок 1.2.16)

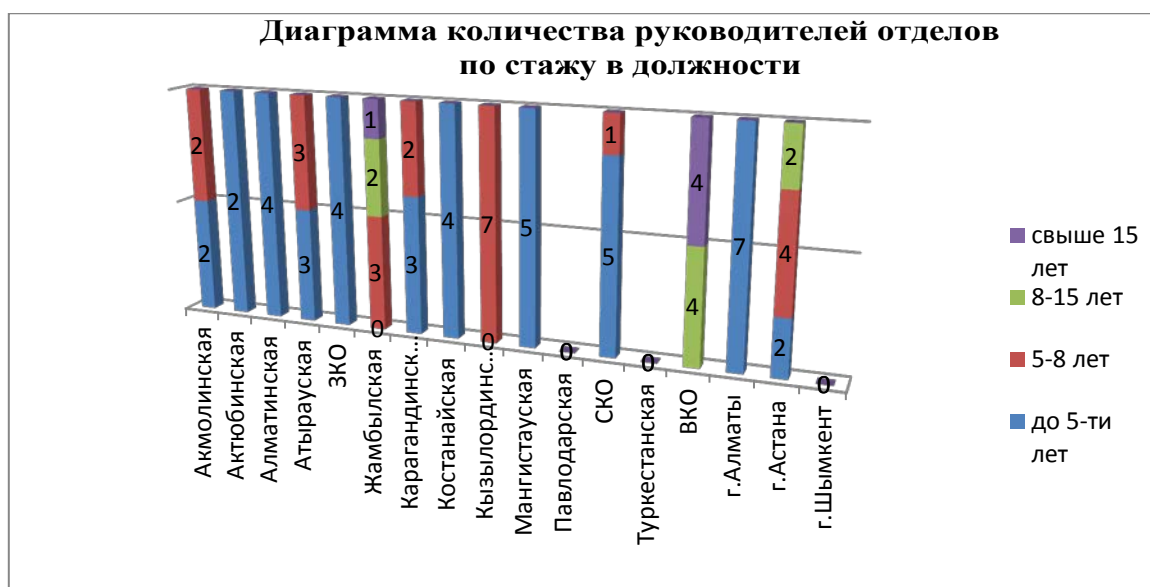


Рисунок 1.2.16

Исходя из вышеизложенного, большинство руководителей отделов имеют небольшой стаж в должности до 5-ти лет, поэтому вопрос роста профессиональной компетентности руководителей должен стоять на первом месте.

Следующим этапом анализа является изучение качественного состава **методистов**, к уровню квалификации которых предъявляются определенные требования:

1. наличие высшего педагогического образования;
2. наличие стажа педагогической работы не менее 5 лет;
3. наличие первой или высшей квалификационной категории по соответствующему профилю.

В методических центрах/кабинетах страны работают 384 методиста, из них 382 с высшим образованием (95%), среди них 2 методиста (5%) имеют средне-специальное образование (рисунок 1.2.17). Данный факт свидетельствует о том, что в методических центрах/кабинетах Актюбинской и Мангистауской областей не соблюдаются квалификационные требования по критерию на наличие высшего образования. Этот показатель небольшой по всей стране, что вызывает тревогу, так как руководителем отдела должен работать человек с высшим образованием.

Одним из показателей повышения профессионального роста является наличие ученой и академической степени. Среди методистов 4 человека являются кандидатами наук (1,04%) и 39 методистов являются магистрами (10,2%).



Рисунок 1.2.17

Анализ по категориям определил, что большинство методистов имеют по предметам высшую и первую категории, данный показатель составляет 255 человек (66%), вторую категорию имеют 30 (8%) и без категории – 99 методистов (26%). Эти цифры свидетельствуют о том, что в областных методических службах недостаточно уделяют внимание на вопросы повышения профессиональной компетентности методистов.

По республике в областных методических центрах/кабинетах работают 129 методистов, которые не имеют первой или высшей категории по профилю. В разрезе областей этот вопрос является актуальным для Акмолинской, Актюбинской, Жамбылской, Карагандинской, Костанайской, Кызылординской, Мангистауской, Северо-Казахстанской, Восточно-Казахстанской, Туркестанской областей и г.Астана. Наибольшее количество методистов, не соответствующих квалификационным требованиям по категории более чем на 50%, работают в следующих областях:

- ✓ Акмолинская область - из 31 методиста не соответствуют 24, что составляет 77%;
- ✓ Жамбылская область – из 20-ти методистов не соответствуют 11 человек (55%);
- ✓ Восточно-Казахстанская область – из 27-ми методистов не соответствуют 19 (70%);
- ✓ Мангистауская область – из 26-ти не соответствуют 19 методистов, что в процентном соотношении показывает 73%.

Методисты в основном имеют *категории по предмету*, поэтому категорию методиста имеют только 38 человек (9,9%). (Рисунок 1.2.18)

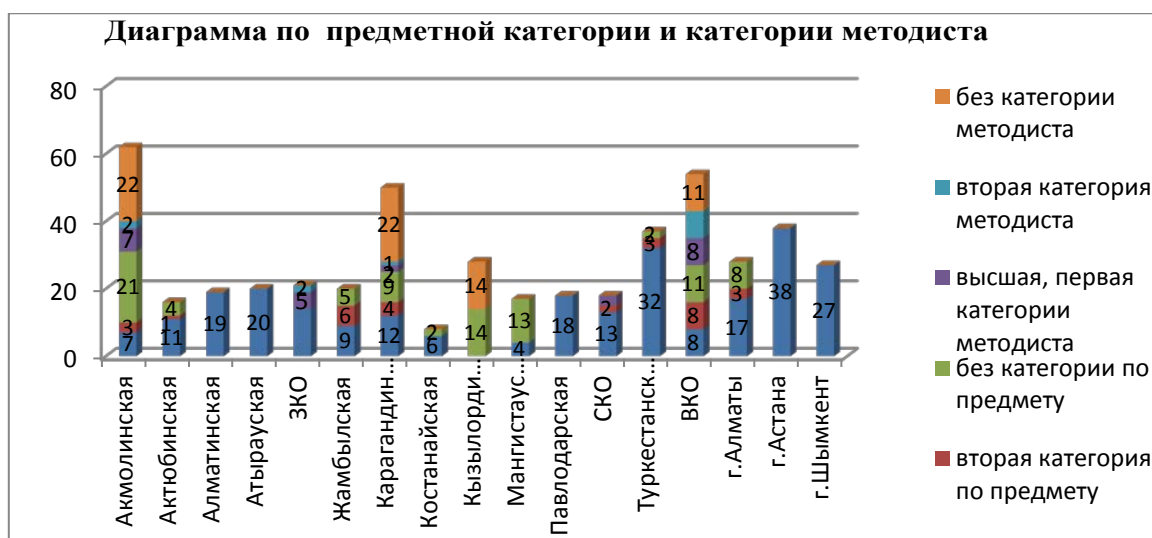


Рисунок 1.2.18

Для методистов, работающих в методических кабинетах регионов, очень важно иметь категорию методиста, так как методическое сопровождение педагогов является первоочередной задачей методической службы.

Анализ сведений по педагогическому стажу выявил следующее:

- до 5-ти лет педагогического стажа имеют 36 методиста (9,3%);
- 5-8 лет у 29 человек (7,7%);
- 8-15 лет имеют 83 методиста (22%);
- свыше 15-ти лет имеют 236 методистов (61%).

В учебно-методических центрах/кабинетах работают методисты со стажем менее 5-ти лет, что является не соответствием квалификационным требованиям. Данный критерий составляет 8,5% по всей республике, из 17-ти в 8-ми областях наблюдается несоответствие по стажу педагогической работы не менее 5 лет. (Рисунок 1.2.19)

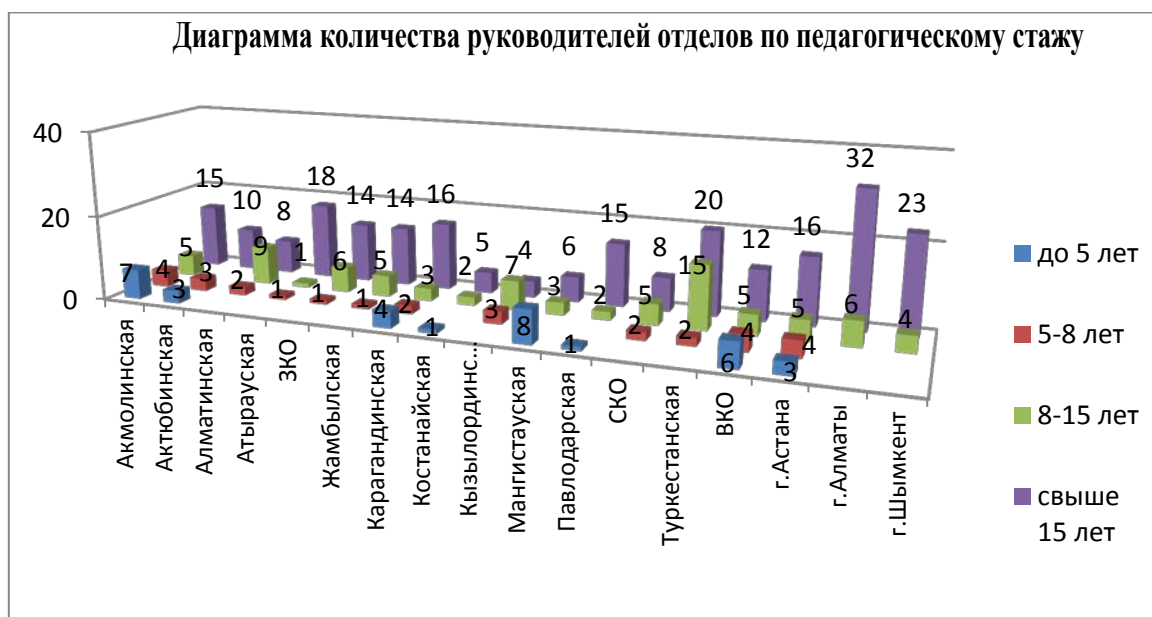


Рисунок 1.2.19

61 % методистов имеют стаж работы свыше 15-ти лет, что является показателем большого педагогического опыта и позволяет оказывать качественную методическую поддержку педагогам.

Должностной стаж методистов до 5-ти лет показали 243 человек (63,4%), свыше 15 лет только 29 методистов (7,6%), должностной оклад 5-15 лет имеют 112 человек (29%). Исходя из вышеизложенного, основной состав методистов имеют небольшой должностной стаж, следовательно, показатель профессионального роста методистов должен стоять на первом месте при повышении квалификации методистов.

В соответствии с рисунком 1.2.20 в методических центрах/кабинетах Жамбылской и Павлодарской областей сотрудники не имеют категории методиста.

В настоящее время в условиях обновленного содержания образования методическое сопровождение педагогов является неотъемлемой частью методической деятельности, поэтому данный вопрос должен стоять на контроле у руководителей областных методических подразделений.



Рисунок 1.2.20

Анализ возрастной категории сотрудников учебно-методических центров/кабинетов показал, что средний возраст сотрудников составляет 40 лет. Это свидетельствует о том, что в должности методистов работают вполне зрелые и состоявшиеся педагоги, которые с ответственностью и творческим отношением осуществляют методическую деятельность.

Анализ кадрового состава методистов областных методических центров/кабинетов показал, что руководителям необходимо уделять пристальное внимание повышению профессиональной компетентности методистов в своих регионах. Прежде всего, следует обратить внимание на

соблюдение квалификационных требований к методистам, хотя наблюдается тенденция не соблюдать их.

Одним из основных требований является наличие высшего образования, особенно необходимо обратить на эту проблему руководству управления образованием Актюбинской и Мангистауской областей.

Наличие стажа не менее 5 лет не соблюдается в Акмолинской, Актюбинской, Карагандинской, Костанайской, Мангистауской, Павлодарской, Восточно-Казахстанской областях и г.Астана.

Не все методисты регионов имеют высшую или первую категорию, из 17 регионов только в 6 регионах (Алматинская, Атырауская, Западно-Казахстанская, Павлодарская области и г.г.Алматы, Шымкент) соблюдается данное квалификационное требование. Директорам методических центров/кабинетов необходимо обратить особое внимание на соблюдение данного критерия, так как профессиональный рост методических кадров является первостепенной задачей методической службы.

Мониторинг качественного состава сотрудников областных методических центров/кабинетов определил следующие тенденции:

- руководители (16 человек),
- заместители руководителей (30),
- руководители отделов (76) и
- методисты (384).

В соответствии с рисунком 1.2.21 среди **руководителей методических центров/кабинетов** республики 7 человек имеют *ученую или академическую степень*, что в процентном соотношении составляет 44%:

- 1 (6,3%) кандидат педагогических наук (Туркестанская);
- 1 (6,3%) доктор Ph.D (Атырауская);
- 5 магистров (31%) (Акмолинская, Алматинская, Костанайская, Кызылординская, Мангистауская).

- наличие категорий по предмету и категории методиста:
 - высшую и первую категорию по предмету имеют 10 человек (63%);
 - 6 человек (37%) не имеют категории;
 - из 16 человек высшую и первую категории методиста получили всего 3 руководителя (19%),
 - 13 человек (81%) не имеют категории методиста.
- наличие педагогического стажа и стажа в должности:
 - свыше 15 лет имеют 13 человека (81%),
 - от 8-ми до 15 лет – 3 человек (19%),
- по стажу в должности 10 человек имеют стаж на данной позиции
 - до 5-ти лет 10 (63%);
 - от 8-ми до 15 лет и свыше у 6 (37%),



Рисунок 1.2.21

По требованиям Типовых квалификационных характеристик должностей руководители методических центров/кабинетов **должны иметь ученую или академическую степень**. Из 16 человек лишь 7 соответствуют этому требованию. По категории методиста всего 3 человека (19%) соответствуют, когда оставшиеся 13 не соответствуют.

Научный потенциал 30 заместителей директора составляет:

- 1 (3,3%) кандидат педагогических наук (Акмолинская область);
- 6 (20%) магистров (Актюбинской, Алматинской, Западно-Казахстанской, Жамбылской, Восточно-Казахстанской и Северо-Казахстанской областей).
- наличие категорий по предмету и категории методиста:
 - высшую и первую категорию по предмету имеют 22 человека (73%);
 - 8 человек (27%) не имеют категории;
 - высшую и первую категории методиста получили всего 9 (30%),
 - 21 заместитель (70%) не имеют категории методиста.
- наличие педагогического стажа и стажа в должности:
 - свыше 15 лет имеют 22 человека (73%),
 - от 5-ти до 15 лет – 7 человек (23%),
 - до 5-ти лет-1человек (4%),

по стажу в должности заместителя 18 человек имеют стаж до 5-ти лет (60%); от 5-ти до 15лет 12 (40%).

В соответствии с рисунком 1.2.22 картина по заместителям положительная, за исключением 8 человек (27%), которые не имеют категории.

По данному пункту желательно также повысить научную квалификацию, хотя в сравнении с руководителями картина положительная.



Рисунок 1.2.22

Научный потенциал 76 руководителей отделов составляет:

- с высшим образованием (100%),
- 1 кандидат наук (1,31%),
- 12 магистров (15,8%).
- наличие категорий по предмету и категории методиста:
 - высшую и первую категорию по предмету имеют 58 человека(76%);
 - вторую категорию 6(8%)
 - 12 человек (16%) не имеют категории;
 - высшую и первую категории методиста получили 17 (22%),
 - вторую категорию 1(1,3%)
 - 58 (76,7%) не имеют категории методиста.
- наличие педагогического стажа и стажа в должности:
 - свыше 15 лет имеют 53 человека (70%),
 - от 8-ми до 15 лет – 18 человек (24%),
 - до 5-ти лет-5человек (6%),
- по стажу в должности заместителя 41 человек имеют стаж на данной позиции:
 - до 5-ти лет (54%);
 - до 8-ми лет 22 (29%);
 - до 15лет 8 (10,5%);
 - свыше 15 лет 5 (6,5%);

В соответствии с рисунком 1.2.23 необходимо отметить следующее:

- 58 руководителей отделов (76,7%) не имеют категории методиста;

- 54 % руководителей отделов имеют стаж в должности до 5 лет.



Рисунок 1.2.23

Качественный состав **методистов (384 человек)** областных методических служб регионов показал следующую картину:

- по наличию высшего образования:
 - 382 с высшим образованием (95%);
 - 2 –е (5%) имеют средне-специальное образование;
- по наличию научной и академической степени:
 - 4 кандидата наук (1,04%),
 - 39 магистра (10,2%).
- по наличию категории по предметам:
 - высшую и первую имеют 255 человек (66%);
 - вторую категорию - 30 (8%);
 - без категории – 99 методистов (26%).

Среди областных методических центров/кабинетов по наличию первой или высшей квалификационной категории по профилю не соответствуют:

- 129 (33,6%) методистов (Акмолинская, Актюбинская, Жамбылская, Карагандинская, Костанайская, Кызылординская, Мангистауская, Северо-Казахстанская, Восточно-Казахстанская, Туркестанская и г.Астана);
- в рамках областей наибольшее количество методистов, не соответствующих квалификационным требованиям, по категории более чем на 50% - (Акмолинская (77%), Жамбылская (55%), Восточно-Казахстанская (70%), Мангистауская область (73%);
- наличие категории методиста - 38 человек (9,9%).

По наличию у методистов стажа:

- менее 5-ти лет -36(9,3%) методистов по всей республике, в 8-ми областях из 17-ти наблюдается несоответствие квалификационным требованиям;

- от 5-ти до 8лет-29(7,7%)

- от 8-ми до 15 лет-83(22%)

- свыше 15-ти лет-236(61%) методистов, которые имеют достаточно большой педагогический стаж, что позволяет им оказывать качественную методическую поддержку педагогам.

Должностной стаж методистов

- до 5-ти лет показали 243 человек (63,4%),

- от 5-15 лет имеют 112 человек (29%),

- свыше 15 лет только 29 методистов (7,6%).

Средний возраст сотрудников учебно-методических центров/кабинетов составляет 40 лет.

В соответствии с рисунком 1.2.24 5 % методистов со средне-специальным образованием, 8 % имеют 2 категорию, хотя с данным уровнем квалификации не имеют права заниматься методической деятельностью. А 26% вообще не имеют категории – отсюда отрицательное отношение педагогического сообщества к методистам, так как от этого зависит качество образования, в целом.

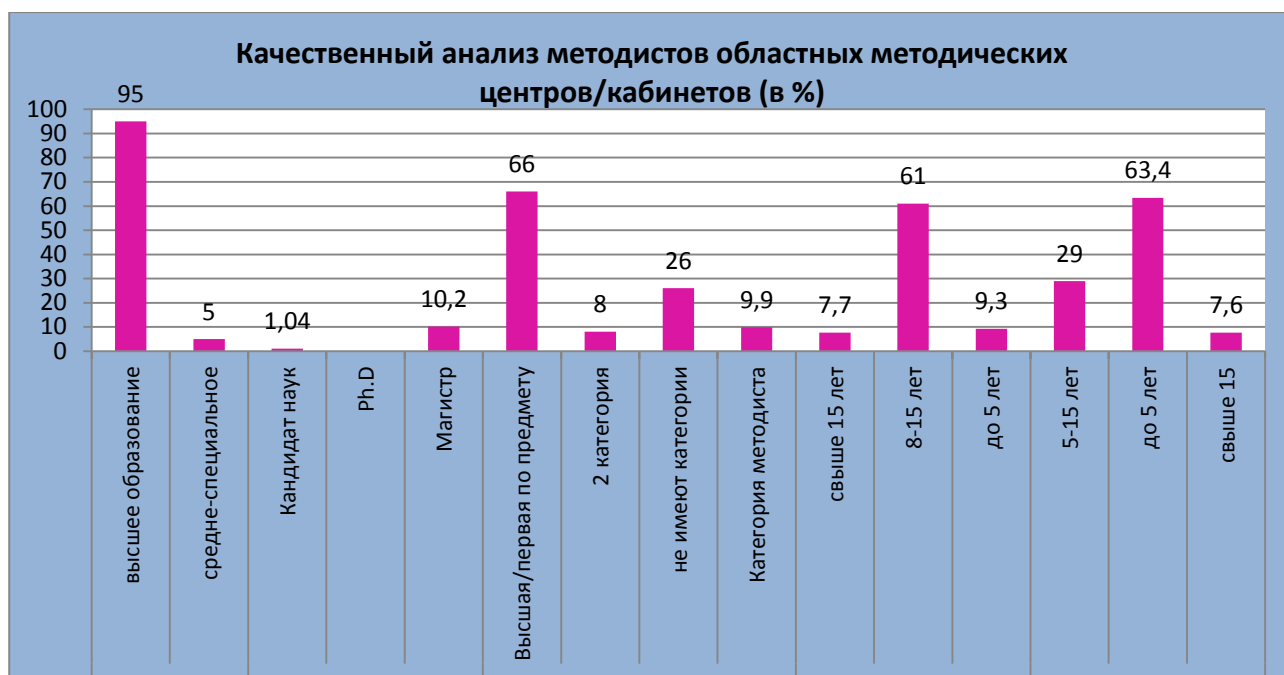


Рисунок 1.2.24

1.3 Анализ качественного состава районных (городских) методических центров/кабинетов.

Анализ полученных данных 189 штатных руководителей районных (городских) методических центров/кабинетов показал следующее распределение по областям: по Алматинской - 20, Костанайской - 20, Карагандинской - 18, Акмолинской - 17, Восточно-Казахстанской - 17, Западно-Казахстанской - 13, Павлодарской - 13, Актюбинской - 12, Северо-Казахстанской - 12, Жамбылской - 11, Туркестанской – 11, Мангистауской - 9, Атырауской - 8, Кызылординской - 8. (Рисунок 1.3.1)

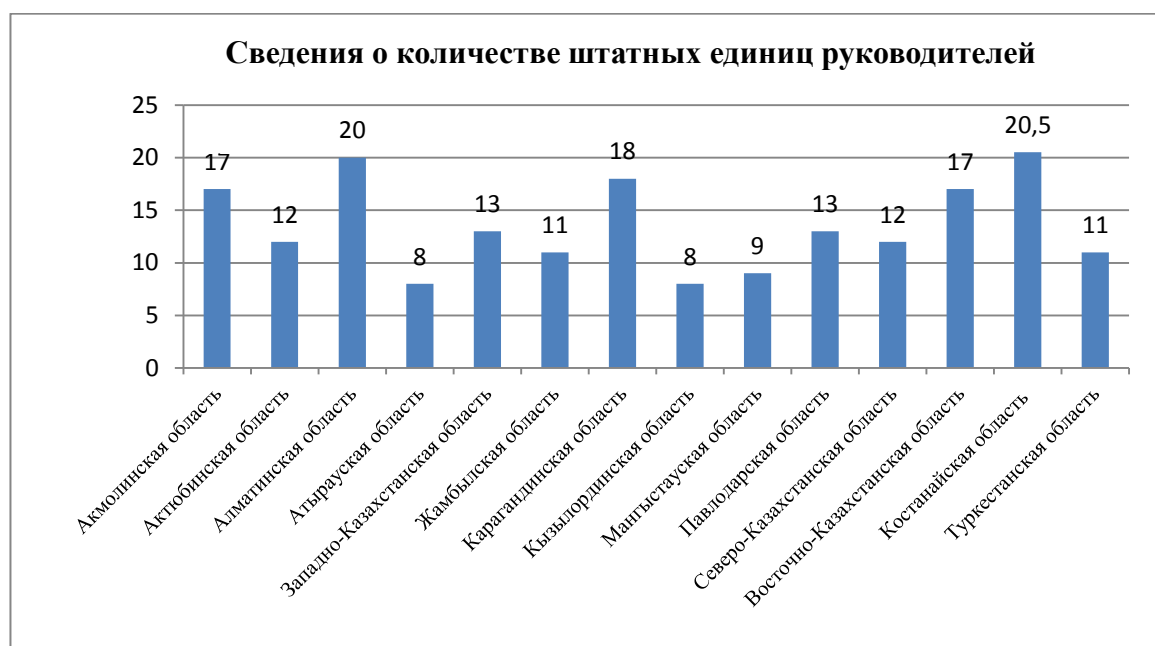


Рисунок 1.3.1

Все 189 (100%) руководителей районных (городских) методических центров/кабинетов имеют высшее образование, что свидетельствует о достаточно высоком профессиональном уровне.

Академическую степень магистра имеют 10 (5,3%) руководителей районных (городских) методических кабинетов (Северо–Казахстанская (2), Восточно–Казахстанская (2), Мангистауская (2), Карагандинская (1), Костанайская (1), Павлодарская (1), Кызылординская (1) области). (Рисунок 1.3.2)

По разделу «Категория по предмету» анализ показал следующее:

- из 189 руководителей 171 (90,4%) имеют высшую и первую категории,
- вторая категория у 10 (5,3%) руководителей районных методических кабинетов,
- не имеют квалификационной категории 8 (4,3%) руководителей районных методических кабинетов.

В частности:

- по Алматинской области из 20 руководителей районных методических

центров все 20 (100%) имеют высшую и первую категории;

- по Костанайской области из 20 руководителей районных методических центров/кабинетов 15 (75%) работают с высшей и первой категорией, 2 (10%) руководителя со второй категорией, 3(15%) руководителя не имеют квалификационной категории;

- по Карагандинской области из 18 руководителей районных методических центров/кабинетов имеют высшую и первую категории 15 (83,3%), вторую категорию 1 руководитель (5,5%), без категории – 2 (11,1%) руководителя методических кабинетов;

- по Акмолинской области высшую и первую категории имеют все 17 (100%) руководителей районных методических центров/кабинетов. Информация не предоставлена 2-мя методическими кабинетами;

- по Восточно-Казахстанской области у 16 (94%) руководителей методических кабинетов имеется высшая и первая квалификационная категории, у 1-го (5,8%) руководителя категории нет;

- по Павлодарской области все 13 (100%) руководителей районных методических кабинетов имеют высшую и первую категории;

- по Северо-Казахстанской области из 12 руководителей высшую и первую категорию имеют 8 (67%), вторую квалификационную категорию имеют 2 (16,6%) руководителя, без категории 2 (16,6%) руководителя районных методических кабинетов. Информация не предоставлена 2 районными методическими кабинетами.



Рисунок 1.3.2

- по Западно-Казахстанской области 12 (92%) руководителей с высшей и первой категорией, 1 (7,7%) со второй категорией;

- по Актюбинской области из 12 руководителей районных методических кабинетов высшую и первую категорию имеют 11 (91,7%), вторую – 1 (8,3%) человек. Не предоставлена информация 1 методическим кабинетом;

- по Жамбылской области из 11 руководителей методических кабинетов

10 (91%) имеет высшую и первую категории, вторую категорию 1 (9%) руководитель;

- по Туркестанской области из 11 человек 10 (91%) человек имеют высшую и первую категории, 1 (9%) вторую квалификационную категорию;

- по Мангистауской области все 9 (100%) руководителей методических кабинетов имеют высшую и первую категории;

- по Кызылординской области все 8 (100%) руководителей методических кабинетов имеют высшую и первую квалификационную категорию;

- по Атырауской области из 8 руководителей 7 (87,5%) имеют высшую и первую квалификационную категорию, лишь 1 (12,5%) - вторую категорию.

Таким образом, анализ качественного состава руководителей, имеющих **высшую и первую категории**, определил следующие тенденции:

- наибольшее количество представлено в Алматинской (20) - 100%, в Акмолинской (17) - 100%, в Мангистауской (9) – 100%, Павлодарской (13) – 100%, в Восточно-Казахстанской (16) - 94%, Западно-Казахстанской (12) – 92%, Актюбинской (11) – 91,7%, в Туркестанской (10) – 91%, Жамбылской (10) – 91% областях;

- наименьшее количество – в Костанайской (15) – 75%, Северо-Казахстанской (8) – 67% областях.

вторую категорию имеют:

- 2 (16,6%) человека из Северо-Казахстанской области;

- 2 (10%) руководителя Костанайской области;

- по 1-му из Западно-Казахстанской (1), Жамбылской (1), Атырауской (1), Актюбинской (1), Карагандинской (1), Туркестанской (1) областей.

без категории:

- 3 (15%) руководителя методических кабинетов Костанайской области;

- 2 (11,1%) руководителя в Карагандинской области;

- 2 (16,6%) руководителя в Северо-Казахстанской области;

- 1 (5,8%) человек из Восточно-Казахстанской области. (Рисунок 1.3.3)



Рисунок 1.3.3

Качественный анализ по руководителям, имеющих категорию методиста показал, что **стаж в должности имеют 189 руководителя методических кабинетов** выявлено:

- 79 (41,8%) работают по высшей и первой категории;
- 8 (4,2%) имеют вторую квалификационную категорию;
- 102 (54%) методиста не имеют квалификационной категории. (Рисунок 1.3.4).

По предоставленным сведениям картина в разрезе областей определяется следующая:

среди методистов высшую и первую категорию имеют в Алматинской (20) - 100%, в Павлодарской (13) – 100%, Западно-Казахстанской (12) – 92%, Восточно-Казахстанской (8) – 47%, Акмолинской (7) – 41% областях; наименьшее количество обозначено в Туркестанской (4) – 36,4%, в Карагандинской (5) – 28% в Кызылординской (2) – 25% и Северо-Казахстанской (2) – 17% областях.

Вторую категорию имеют 8 руководителей районных методических кабинетов Кызылординская (4) – 50%, Костанайская (2) – 10%, Западно-Казахстанская (1) – 8% и Карагандинская области (1) – 5,5%.

Не имеют категории 102 (54%) руководителя районных методических кабинетов Актюбинская (12) – 100%, Жамбылская (11) – 100%, Мангыстауская (9) – 100%, Атырауская (8) – 100%, Северо-Казахстанская (10) – 83,3%, Карагандинская (12) – 67%, Туркестанская (7) – 64%, Костанайская (12) – 60%, Акмолинская (10) – 59%, Восточно-Казахстанская область (9) – 53%, Кызылординская (2) – 25%.

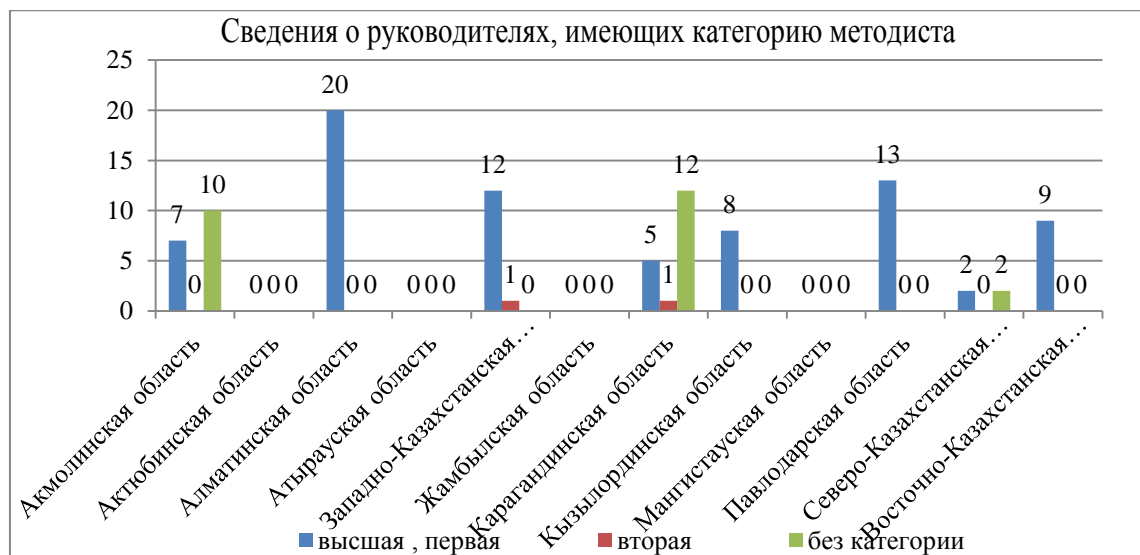


Рисунок 1.3.4

Таким образом, анализ качественного состава методистов, имеющих *высшую и первую категории*, определил следующее:

- наибольшее количество представлено в Алматинской области 100% (20), и Павлодарской области 100% (13).

- наименьшее количество – в Карагандинской области 28% (5), Кызылординской 25% (2) и Северо-Казахстанской области 17% (2).

✓ *вторую категорию:*

- 8 руководителей районных методических кабинетов в Кызылординской области (4), Костанайской области (2), Западно–Казахстанской области (1), Карагандинской области (1).

✓ *без категории:*

- наибольшее количество в Актюбинской (12), Карагандинской (12), Костанайской (12), Жамбылской (11), Северо-Казахстанской (10) областях.

- наименьшее количество в Кызылординской области (2) – 25%.

Резюмируя вышеизложенное, следует отметить высокий процент методистов без квалификационной категории. По-прежнему остается проблемой обеспечение методических кабинетов молодыми высокопрофессиональными кадрами, способными работать в условиях обновленного содержания образования.

Сравнительный анализ *педагогического и профессионального стажа* руководителей районных методических кабинетов:

- стаж педагогической работы более 15 лет имеют 153 (81%) руководителя;

- стаж работы 8 - 15 лет имеют 24 (12,6%) человек;

- педагогический стаж 5 – 8 лет - 6 (3,2%) руководителя;

- стаж работы до 5 лет - 6 (3,2%) человек. (Рисунок 1.3.5)

Профессиональный стаж работы имеют:

- до 5 лет - 95 (50,3%) руководителя;

- от 8 – 15 лет - 33 (17,4%) руководителя;

- 5 - 8 лет - 33 (17,4%) руководителя
- более 15 лет – 28 (14,8%) руководителя (Рисунок 1.3.5)

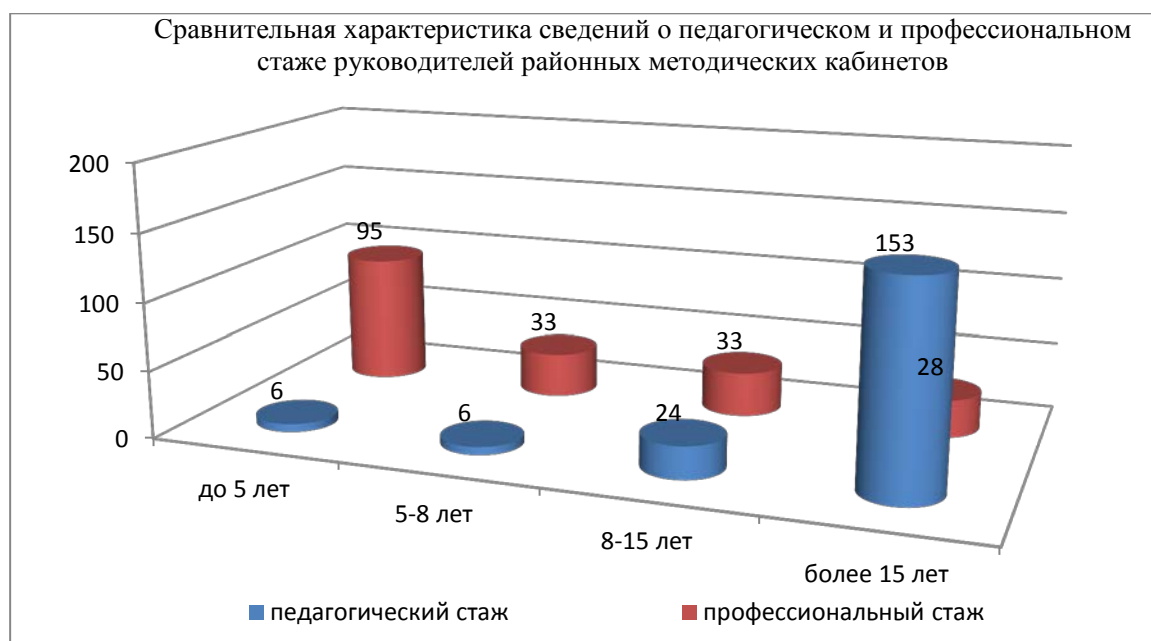


Рисунок 1.3.5

Таким образом, количество руководителей с педагогическим стажем работы более 15 лет в разрезе областей представлено на Рисунке 1.3.6. и определил следующие тенденции:

- наибольшее количество руководителей в Алматинской 100% (20), Атырауской 100% (8), в Кызылординской 100% (8), Восточно-Казахстанской 88,2% (15), Актыубинской 83,3% (10) областях;
- наименьшее количество в Акмолинской 76% (13), Карагандинской 50% (9) областях.

Руководителей с педагогическим стажем работы 8 – 15 лет отмечено:

- наиболее в Акмолинской 23,5% (4), Карагандинской области 22% (4).
- наименее - в Мангистауской 11% (1) и Северо-Казахстанской 8,3% (1) областях.

Руководителей с педагогическим стажем работы 5 – 8 лет отмечено:

- наиболее в Северо-Казахстанской области 16,6% (2);
- наименее в 4 областях (Актыубинской (1), Западно-Казахстанской (1), Карагандинской (1), Павлодарской (1)).

Педагогический стаж работы до 5 лет имеется у 6 (3,2%) руководителей Карагандинской (4), Актыубинской (1), Костанайской (1) областей. (Рисунок 1.3.6)

Обобщенный анализ результатов диагностики педагогических и профессиональных показателей свидетельствует о потенциальных возможностях методистов в совершенствовании и обновлении профессионального образования, об их готовности к инновационной деятельности.

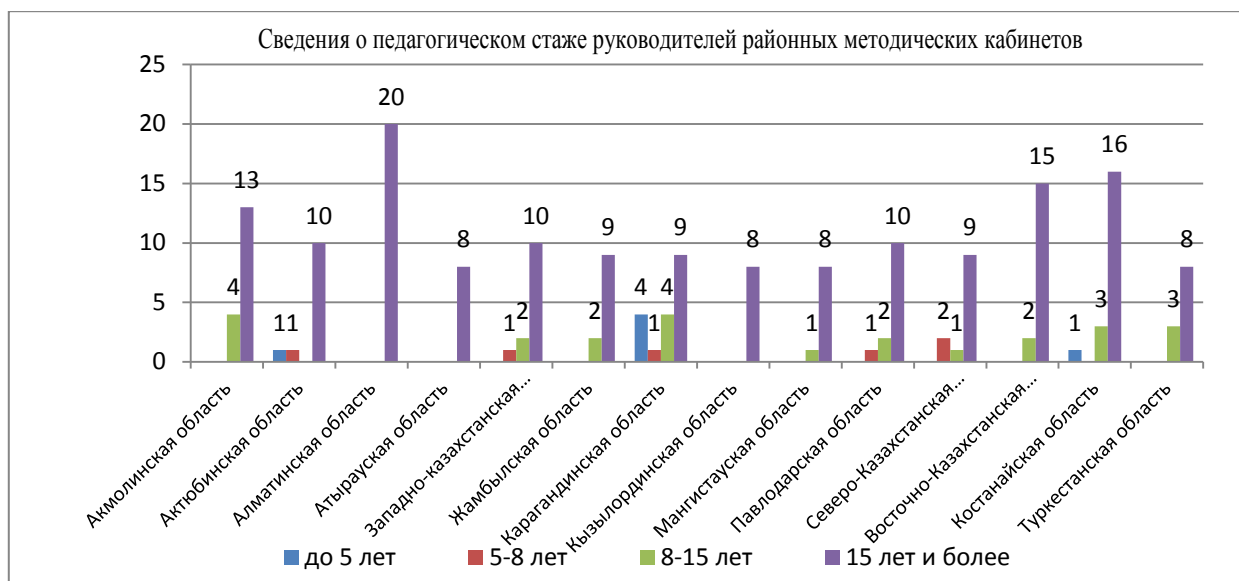


Рисунок 1.3.6

Анализ профессионального стажа руководителей районных методических кабинетов в разрезе областей определил следующее:

- более 15 лет имеют 28 (14,8%) человек;
- от 8 – 15 лет - 33 (17,5%) человека;
- от 5 – 8 лет - 33 (17,5%) человек;
- до 5 лет - 95 (50,2%) человек.

В соответствии с рисунком 1.3.7 профессиональный стаж работы руководителей 15 лет и более имеют 28 (14,8%) человек, а именно:

- ярко выражено в Акмолинской (5), Восточно–Казахстанской (5);
- среднее выражение в Атырауской (4), Павлодарской (4);
- слабо в Западно-Казахстанской (2) и Мангистауской (1) областях.

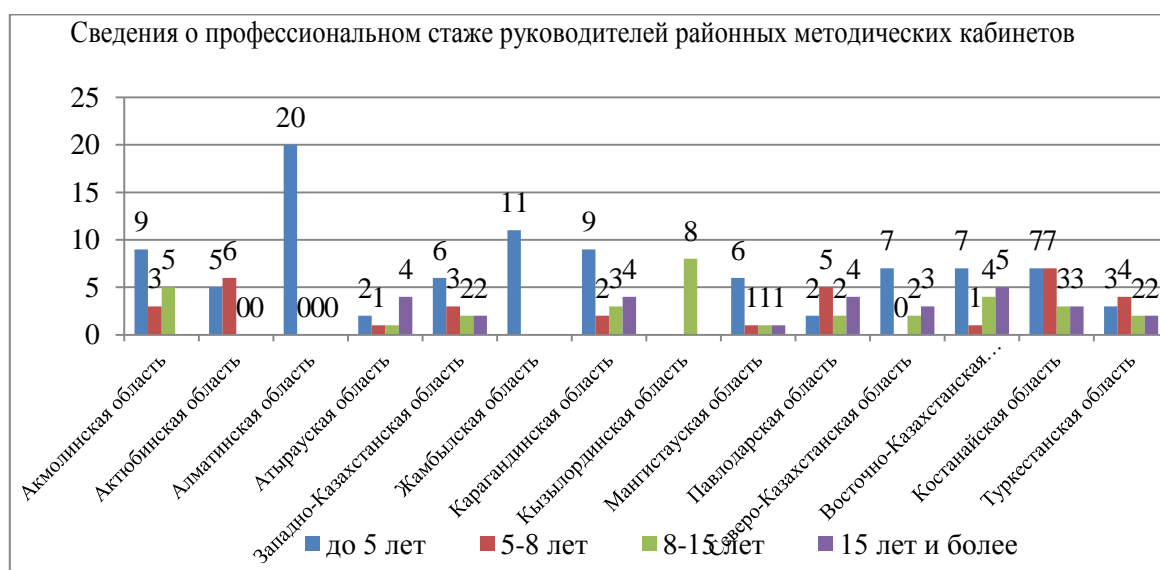


Рисунок 1.3.7

Среди руководителей с профессиональным стажем работы 8 - 15 лет обозначено в следующих позициях:

- высокий уровень в Кызылординской (8), Северо-Казахстанской (5);
- средний – Восточно-Казахстанская (4), Карагандинской (3); Западно-Казахстанской (2), Павлодарской (2) областях;
- низкий – в Атырауской (1) и Мангистауской (1) областях.

Сведения о руководителях с профессиональным стажем работы более 5 - 8 лет:

- высокий - в Актюбинской (6), Павлодарской (5), Костанайской (7) областях;
- средний – в Акмолинской (3), Мангистауской (1), в Атырауской (1);
- низкий - в Восточно-Казахстанской области (1).

Сведения о руководителях с профессиональным стажем работы до 5 лет:

- высокий уровень в Алматинской (20), в Жамбылской (8), в Северо-Казахстанской (7), в Акмолинской областях (9);
- средний – Актюбинская (6), Западно-Казахстанская (6), Восточно-Казахстанская (7);
- низкий уровень - в Атырауской (2) и Павлодарской (2) областях.

Анализ качественного состава заместителей руководителя районного (городского) методического кабинета проведен на основе представленных сведений.

В соответствии с рисунком 1.3.8 из 23 заместителей 22 (96%) имеют высшее образование, лишь 1 (4%) не имеет (Мангистауская область).

Количество штатных единиц с высшим образованием в разрезе областей среди заместителей:

- 100% в Карагандинской, Костанайской, Восточно-Казахстанской, Атырауской, Павлодарской и Туркестанской областях;
- 86% в Мангистауской области.

Данных по Акмолинской, Актюбинской, Алматинской, Западно-Казахстанской, Жамбылской, Кызылординской, Северо-Казахстанской, областям не предоставлено.

Таким образом, анализ качественного состава заместителей руководителя показал следующие тенденции:

По высшей и первой категориям по предмету:

- наибольшее количество представлено в Карагандинской (8) из 8 100% , в Мангистауской (7) из 7 – 100%;
- наименьшее - в Атырауской (1) и Павлодарской (1) областях.



Рисунок 1.3.8

По высшей и первой категориям на позиции *методиста* из числа данной категории лиц определен 100% охват в Восточно-Казахстанской, Павлодарской области, Туркестанской области областях.



Рисунок 1.3.9

В соответствии с рисунками 1.3.10, 1.3.11 мониторинг подтвердил полученные данные о недостаточном профессиональном опыте методистов. Из 23 методистов 19 (83%) имеют педагогический стаж работы более 15 лет, профессиональный стаж работы имеется у 15 (65%) методистов со стажем работы до 5 лет и всего 5 (22,7%) методиста со стажем работы более 15 лет. Анализ показывает недостаточный уровень профессионального опыта.

Таким образом, в разрезе областей по сведениям о заместителях руководителя с педагогическим стажем работы более 15 лет наибольшее количество представлено по Мангистауской (6) – 26%, Карагандинской (5) –

22% областям; наименьшее - по Атырауской (1) – 4,3%, в Павлодарской (1) – 4,3% и Туркестанской (1) – 4,3 областям.

Педагогический стаж работы 8 - 15 лет имеет лишь 1 (4,3%) человек из Мангистауской области. Педагогический стаж работы 5 - 8 лет среди заместителей руководителя отмечен по Карагандинской области (2 человека) – 8,7%. Педагогический стаж работы до 5 лет имеет 1 (4,3%) человек из Карагандинской области.

Анализ сведений о **профессиональном стаже** работы заместителей руководителя определил следующее:

- более 15 лет имеют всего 5 человек (22%) - 2 (8,7%) человека из Карагандинской, 2 (8,7%) - из Восточно–Казахстанской, 1 (4,3) человек из Костанайской областей.

- 8 – 15 лет имеет 2 (8,7%) человека из (Карагандинская, Костанайской области);

- 5 – 8 лет имеет также 1 (4,3%) человек из Атырауской области;

- до 5 лет имеют 7 (30,4%) Мангистауская, 5 (22%) Карагандинская, Костанайская 1 (4,3%), Павлодарская 1 (4,3%), Туркестанская 1 (4,3%) области. (Рисунок 1.3.11)

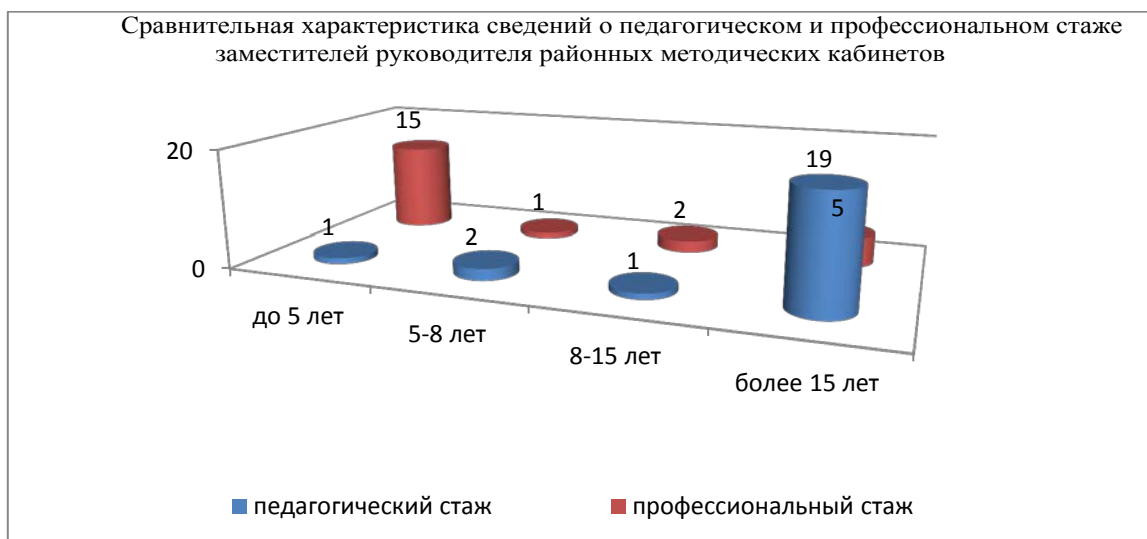


Рисунок 1.3.10

Информация не предоставлена Акмолинской, Актюбинской, Алматинской, Западно–Казахстанской, Жамбылской, Кызылординской, Северо–Казахстанской областями.

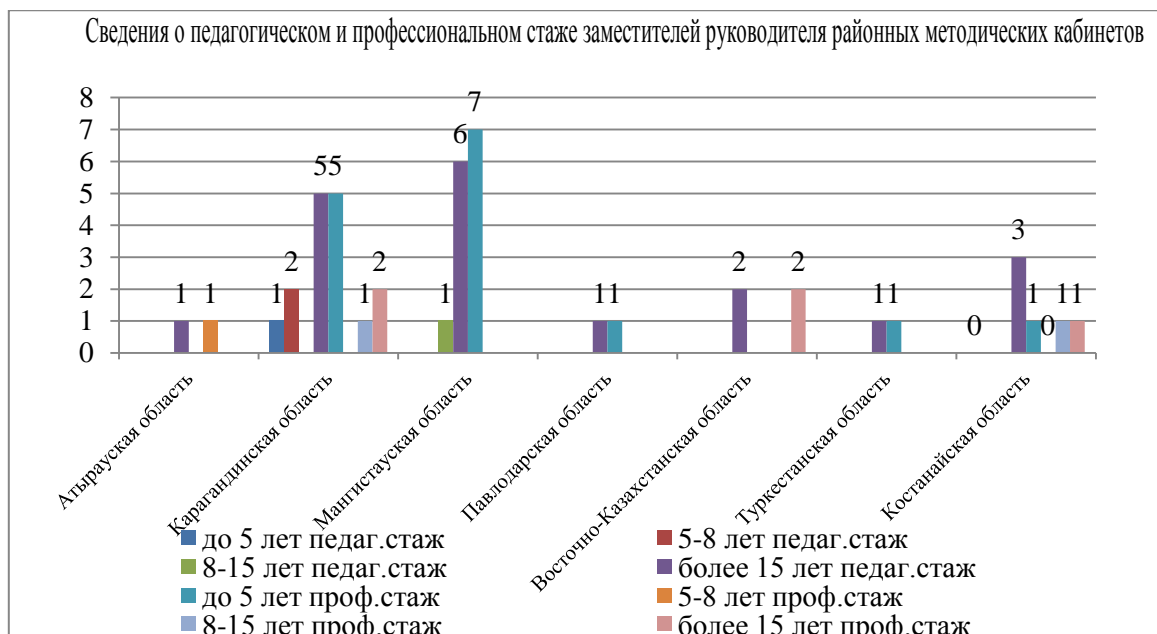


Рисунок 1.3.11

Таким образом, анализ позволяет диагностировать у большинства методистов недостаточный уровень компетенций для изучения и распространения наиболее ценного опыта педагогической, инновационной деятельности и методического обеспечения педагогов. Профессиональная компетенция методиста состоит не только из профессиональных знаний и умений, но и позиций, убеждений, установок и стремлений реализоваться в профессии. К сожалению, в современной системе профессионального образования методистов, как категорию педагогических кадров, не готовят в казахстанских педагогических вузах. Чаще всего сотрудниками методических служб становятся молодые педагоги, не имеющие опыта, что связано с низкой заработной платой. Но даже высококвалифицированные педагоги не всегда обладают необходимой компетентностью, присущей методисту.

Следующий этап анализа направлен на **районные (городские) методические центры/кабинеты** страны, в которых согласно штатному расписанию на 1 февраля 2019 года работают 17 руководителей отделов. Стоит отметить, что в учебно-методических центрах/кабинетах Алматинской, Актюбинской, Западно-Казахстанской, Жамбылской, Кызылординской, Павлодарской областей не предусмотрены штатные единицы руководителей отделов.

В соответствии с рисунком 1.3.12 все руководители отделов имеют высшее образование, но не имеют ученых и академических степеней.



Рисунок 1.3.12

Следующим критерием анализа кадрового состава руководителей отделов районных (городских) структур методической службы является категория по предмету и категория методистов.

Высшую/первую категорию имеют 16 руководителей отделов, что составляет 95%, 1 руководитель отдела (5%) вторую категорию.

Также по категории методист у 1 (5%) руководителя отдела имеется высшая/первая категория по методической работе, а 16 (95%) руководителей отделов не имеют категории методиста. (Рисунок 1.3.13)



Рисунок 1.3.13

По результатам анализа можно сделать вывод, что руководителям отделов, не имеющих категории по предметам и методической работе, необходимо повышать свой профессиональный уровень. Ведь деятельность методиста напрямую связана с методическим сопровождением педагогов, повышением их

профессионального роста в условиях обновленного содержания образования. Отсюда можно сделать выводы о том, что показатели по категории методиста очень снижены, следовательно, необходимо повышать уровень категории не только по предмету, но и по категории методиста.

Следующий критерий в анализе качественного состава руководителей отделов районных (городских) учебно-методических центрах/кабинетах-педагогический стаж и стаж работы в должности. Данные критерии также являются одними из важнейших показателей функциональной грамотности руководителя отдела в данной сфере.

Согласно статистическим данным 58,9% руководителей отделов имеют педагогический стаж свыше 15 лет, 23,5% - с 8 по 15 лет, 11,8% - с 5 по 8 лет и 5,8% - с 5 по 8 лет. (Рисунок 1.3.14)

Анализ полученных результатов показал, что большинство руководителей отделов являются опытными педагогами. Данный показатель позволяет руководителям отделов учебно-методических центров/кабинетов более детально понять организацию учебно-воспитательного процесса в данном регионе.

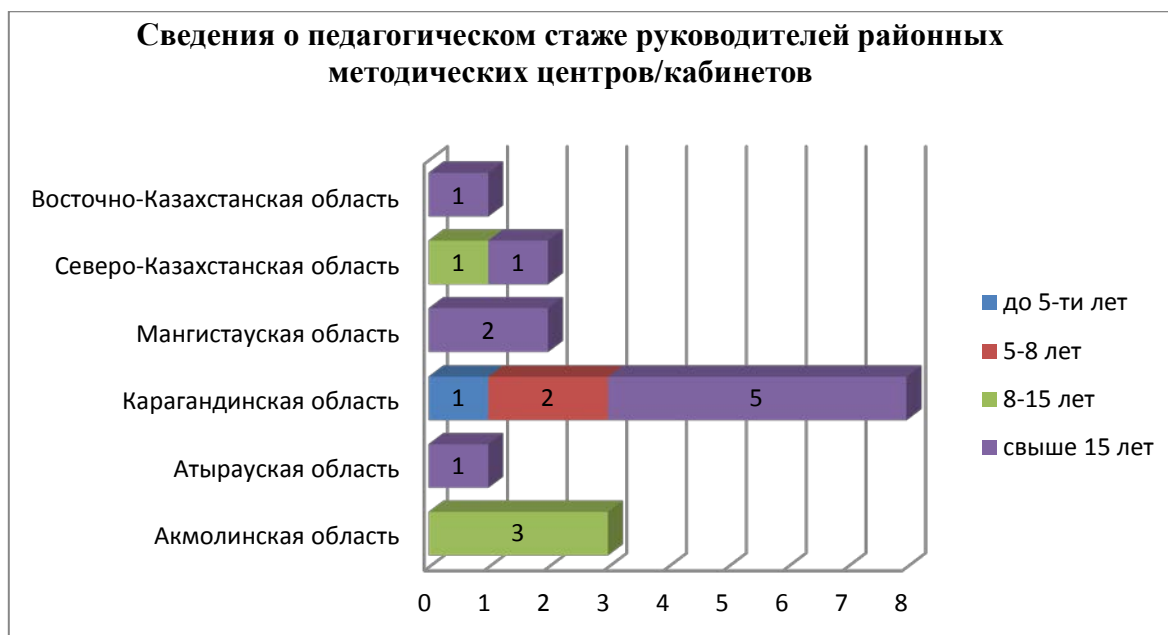


Рисунок 1.3.14

Анализ стажа на данной должности определил, что

- опыт до 5 лет имеют 10 человек, что составляет 58,9%;
- стаж 5-8 лет имеет 1 (5,9%),
- до 15 лет 3 (17,6%),
- свыше 15 лет 3 (17,6%) руководителя отдела районных (городских) методических центров/кабинетов. (Рисунок 1.3.15)

Полученные данные показывают, что руководители отделов имеют небольшой стаж работы в должности, поэтому вопрос повышения профессиональной компетентности руководителей должен быть приоритетным.

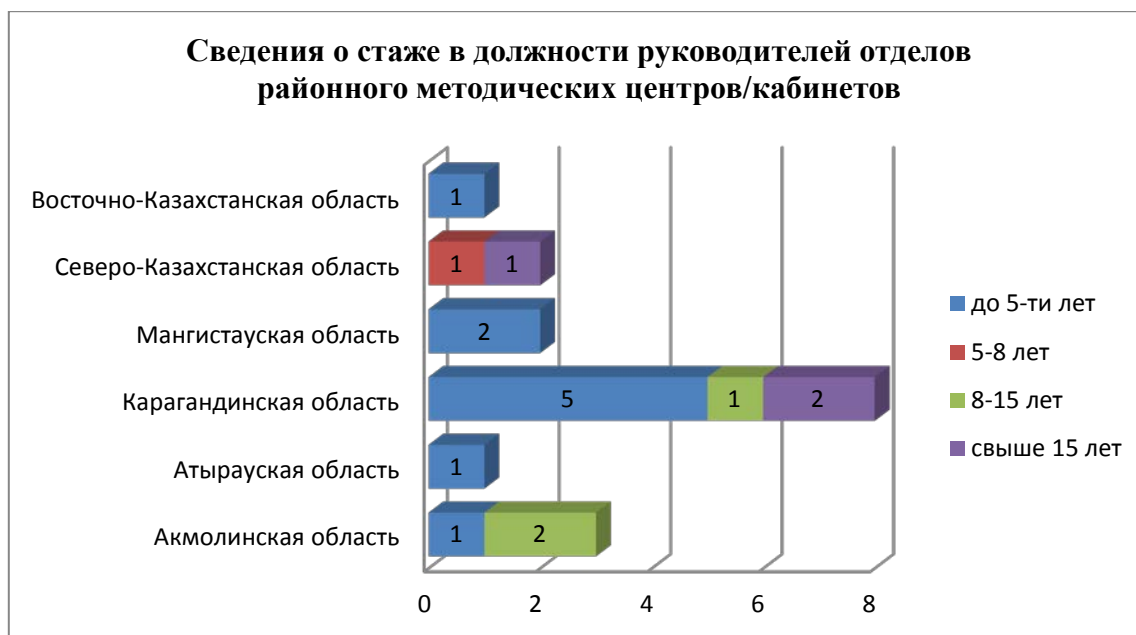


Рисунок 1.3.15

В приказе Министра образования и науки Республики Казахстан от 18 января 2016 года № 40 «О внесении изменений в приказ министра образования и науки Республики Казахстан от 29 ноября 2007 года № 583 «Об утверждении Правил организации и осуществления учебно-методической и научно-методической работы» дано определение понятию «методист – это педагогический работник организации образования (кроме высших учебных заведений), выполняющий учебно-методическую, научно-методическую работу».

В соответствии с приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338 «Об утверждении типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» с указанием должностных обязанностей методистов учебно-методических центров/кабинетов, согласно которому **методист**:

- организует совместно с педагогами района (города) методическую работу, изучает эффективность методической работы в межкурсовой период;
- осуществляет методическое обеспечение организаций образования по курируемым вопросам.
- прогнозирует и планирует повышение квалификации педагогов по специальностям;
- организует разработку, рецензирование и подготовку к утверждению учебно-методической документации (дидактические материалы, типовой перечень оборудования) семинаров, заседаний школы передового опыта, конкурсов педагогических работников, олимпиад;
- изучает и обобщает результаты инновационной и опытно-экспериментальной работы педагогов и организаций образования;

- оказывает консультативную и практическую помощь руководителям и педагогическим работникам организаций образования в организации учебно-методической и воспитательной работы;

- составляет библиографические справки, разработки, тестовые и другие материалы в помощь педагогам, доводит их до сведения учебно-методических кабинетов организаций образования, педагогов района (города);

- обобщает и распространяет информацию по передовым технологиям обучения и воспитания;

- изучает, систематизирует, группирует, распространяет, проводит мониторинг наиболее результативного опыта педагогов, руководителей организаций образования;

- организует и координирует работу методических объединений педагогических работников;

- организует и разрабатывает соответствующую документацию по проведению конкурсов, выставок, олимпиад, слетов, соревнований;

- обеспечивает подготовку и представление необходимой отчетности.

Требования к квалификации методиста: высшее педагогическое образование, стаж педагогической работы не менее 5 лет, наличие первой или высшей квалификационной категории по соответствующему профилю.

Качественный состав методистов районных (городских) методических кабинетов проанализирован по следующим критериям:

- * количество штатных единиц;
- * образование, ученая степень, звание;
- * академическая степень;
- * категория по предмету;
- * категория методиста;
- * педагогический стаж;
- * стаж в должности.

Всего в районных (городских) методических центрах/кабинетах имеются 1469 методистов, из них с высшим образованием - 1422 методиста, т.е. 96,7%, а 47 методиста со средним специальным образованием, что составляет 3,3%. (Рисунок 1.3.16)

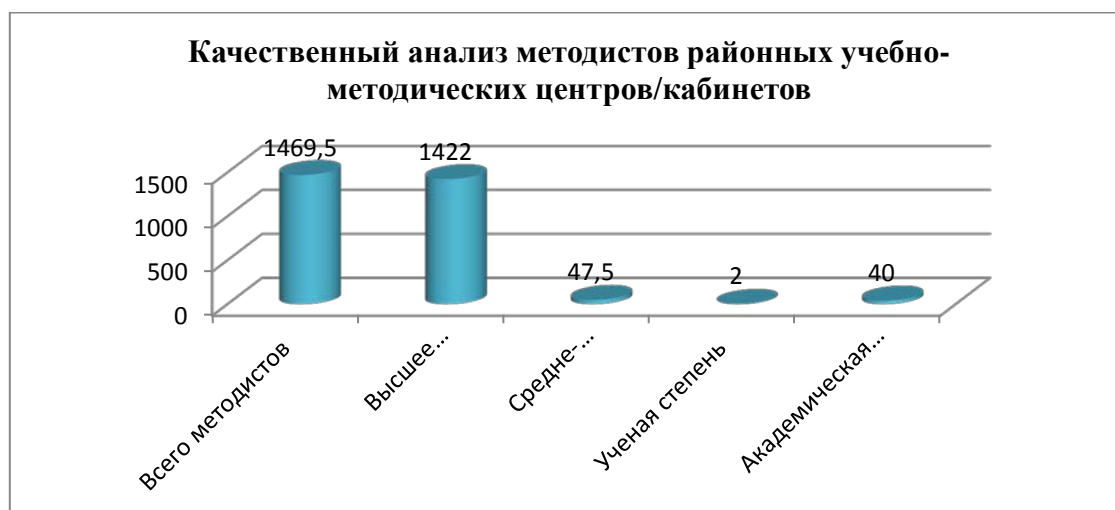


Рисунок 1.3.16

Еще одним важным показателем высокой профессиональной квалификации руководителей районных (городских) методических центров/кабинетов является наличие ученой и академической степени. По данным показателям среди методистов 2 кандидата наук (0,3%) и 40 магистров (2,6%).

Наибольшее количество методистов 1062 человека имеют высшую/первую категорию по предмету, что составляет 72,3%. Но, к сожалению, в районных (городских) методических центрах/кабинетах работают 188 (12,8%) методистов со второй категорией, а 220 методистов (14,9%) не имеют категории. Данные показатели свидетельствуют о том, что на местах недостаточно уделяется внимание повышению категории методистов. Результаты анализа показали, что 408 (27,7%) методистов не соответствуют квалификационным требованиям по критерию наличия высшей/первой квалификационной категории.

Основная часть методистов в основном имеют категории по предмету, категорию методистов имеет только 564 сотрудника, что составляет 38,4% от общего числа методистов районных (городских) учебно-методических центров/кабинетов (Рисунок 1.3.17). Для методистов, работающих в методических кабинетах регионов, важно иметь категорию методиста, так как методологическое сопровождение педагогов является первоочередной задачей методической службы. Если рассматривать данный показатель более подробно в рамках каждой области, то наибольшее количество методистов, не соответствующих квалификационным требованиям по категории, работает в следующих регионах:

- Актюбинской области - 46 из 113 методистов не соответствуют требованиям, что составляет 40,7%;
- Мангистауской области - 50 (56,1%) из 89 методистов не соответствует квалификационным требованиям;
- Северо-Казахстанской области - 43 из 98 методистов не соответствуют требованиям, что составляет 43,8%.



Рисунок 1.3.17

По изучению педагогического стажа показатели распределились следующим образом:

- до 5 лет имеют -172 методиста;
- от 5 до 8 лет - 178 методистов;
- от 8 до 15 лет - 358,5 методистов;
- от 15 лет и выше - 761 методист.

В соответствии с рисунком 1.3.18 в районных учебно-методических центрах/кабинетах работают методисты, имеющие стаж работы менее 5 лет (11,7%), что не соответствует квалификационным требованиям. Вместе с тем, процент методистов, имеющих педагогический стаж более 15 лет, составляет 51,9%.

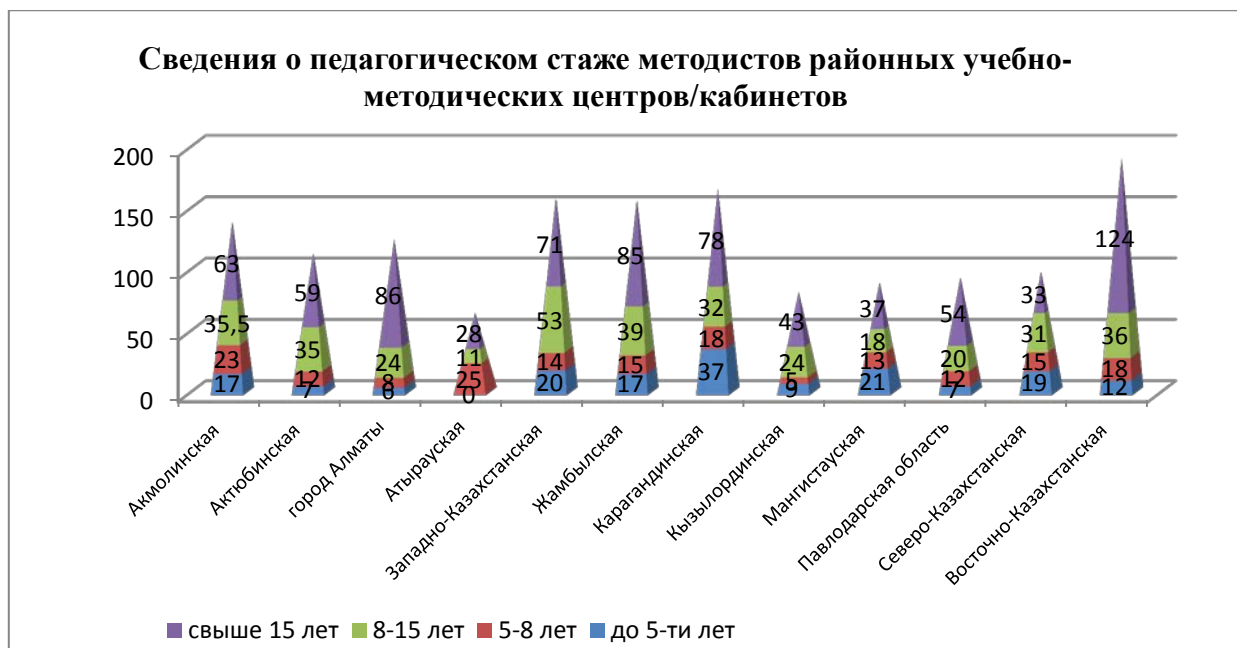


Рисунок 1.3.18

По анализу наличия стажа в должности определена следующая ситуация:

- стаж до 5 лет имеют – 689 (46,9%) методистов;
- от 5 до 8 лет - 257(17,5%) методистов;
- от 8 до 15 лет - 233 (15,9%) методиста;
- от 15 лет и выше - 134 (9,1%) методиста.

В соответствии с рисунком 1.3.19 основной корпус методистов имеет недостаточный стаж в должности, поэтому вопросу повышения квалификации методистов должно уделяться первостепенное значение. В районных (городских) учебно-методических центрах/кабинетах Жамбылской области ни один методист не имеет категории методиста.

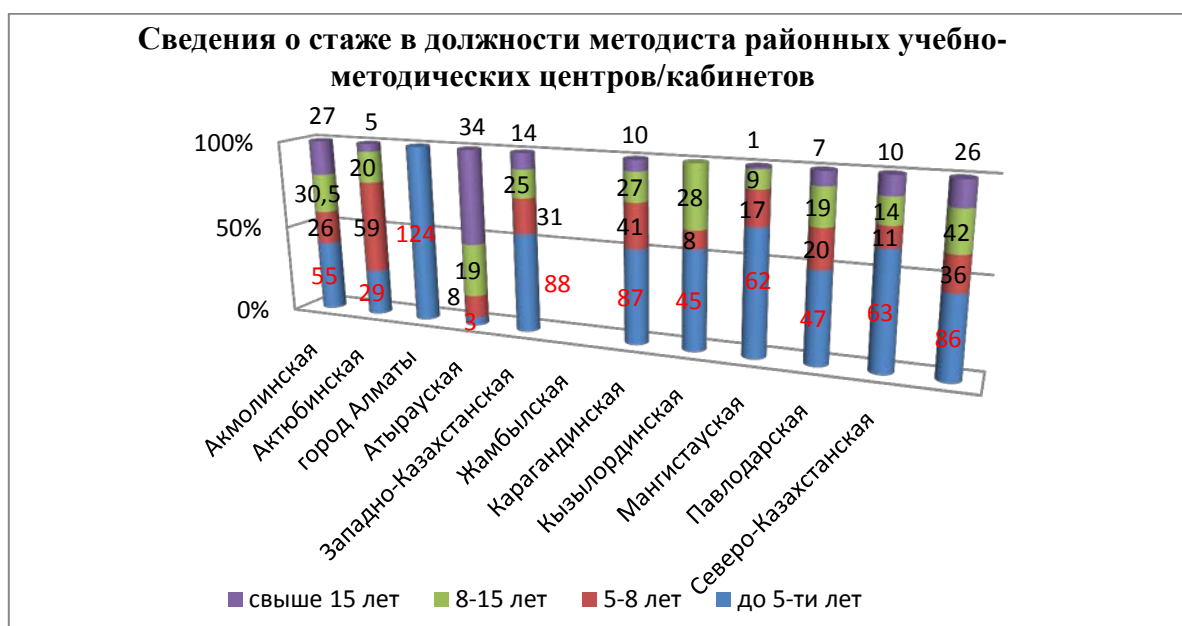


Рисунок 1.3.19

В настоящее время методическое сопровождение педагогов в условиях обновленного содержания образования является неотъемлемой частью методической службы, поэтому данный вопрос должен находиться на контроле руководителей районных (городских) методических подразделений.

Сведения по возрастной характеристике работников районных (городских) учебно-методических центров/кабинетов свидетельствуют о том, что средний возраст составляет 40-45 лет. Из этого следует отметить, что в методической системе работают педагоги, которые творчески осуществляют методическую деятельность.

Таким образом, анализ качественного состава районных методических центров/кабинетов определил следующую картину:

- обозначены 17 руководителей отделов, в некоторых учебно-методических центрах/кабинетах (Алматинская, Актюбинская, Западно-Казахстанская, Жамбылская, Кызылординская, Павлодарская области) не предусмотрены штатные единицы по данной позиции;

- Заведующих - 189,
- заместителей руководителей - 23,
- руководителей отделов - 17,
- методистов - 1469.

Научный потенциал 17 руководителей отделов составляет:

- с высшим образованием (100%),
- наличие категорий по предмету и категории методиста:
 - высшая и первая категория по предмету 16 человек (95%);
 - вторая категория 1(5%)
 - высшая и первая категория методиста 1 (5%),
 - не имеют категории методиста 16 (95%).
- наличие педагогического стажа и стажа в должности:
 - свыше 15 лет 10 человек (58,9%),
 - от 8-ми до 15 лет –4 человека (23,5%),
 - от 5 до 8 лет- 2 человека (11,8%),
 - до 5-ти лет-1 человек (5,8%),
- по стажу в должности руководителя отдела 10 человек имеют стаж на данной позиции
 - до 5-ти лет (58,9%);
 - от 5-ти до 8-ми лет 1 (5,9%);
 - до 15лет 3 (17,6%);
 - свыше 15 лет 3 (17,6%).

Качественный состав ***методистов (1469 человек) районных (городских) методических служб*** показал следующую картину:

- *по наличию высшего образования:*
 - 1422 с высшим образованием (96,7%);
 - 47методистов (3,3%) имеют средне-специальное образование;
 - *по наличию научной и академической степени:* 2 кандидата наук (3%), 40 магистров (2,6%).

- по наличию категории по предметам:
 - высшую и первую - 1062 человека (72,3%);
 - вторую категорию - 188 человек (12,8%);
 - без категории – 220 методистов (14,9%).

Таким образом, результаты анализа показали, что 408 (27,7%) методистов не соответствуют квалификационным требованиям по критерию наличия высшей/первой квалификационной категории. Данные свидетельствуют о том, что на местах недостаточно уделяется внимание повышению категории методистов, к примеру, *категорию методиста имеют 564 сотрудника (38,4%)*.

- Анализ педагогического стажа показал следующее:

- до 5 лет имеют -172(11,7%) методиста;
- от 5 до 8 лет – 178(12,1%) методиста;
- от 8 до 15 лет - 358,5(24,4%) методиста;
- от 15 лет и выше – 761(51,8%) методиста.

Анализ показал, что в районных учебно-методических центрах/кабинетах работают методисты, имеющие стаж работы менее 5 лет, что не соответствует квалификационным требованиям.

Стаж в должности методиста:

- стаж до 5 лет имеют – 689 (46,9%) методистов;
- от 5 до 8 лет - 257(17,5%) методистов;
- от 8 до 15 лет - 233 (15,9%) методиста;
- от 15 лет и выше - 134 (9,1%) методиста.

Исходя из вышеизложенного, по деятельности областных методических центров/кабинетов можно сделать следующие выводы:

1. Анализ кадрового состава методистов районных (городских) учебно-методических центров/кабинетов показал, что руководителям необходимо уделять особое внимание повышению профессиональной компетентности методистов в своих регионах. Принципиальным должно быть соблюдение квалификационных требований к методистам.

2. Одним из основных квалификационных требований является наличие высшего образования, в связи с этим нужно обратить внимание на соблюдение этого требования в Акмолинской, Актюбинской, Карагандинской, Кызылординской, Мангистауской, Павлодарской и Восточно-Казахстанской областях.

3. Квалификационное требование по стажу работы не менее 5 лет, соблюдается не во всех регионах, так же как и наличие у методистов высшей/первой категории.

4. Руководству учебно-методических центров/кабинетов необходимо обратить внимание созданию условий для профессионального роста кадров, что является приоритетной и решающей задачей методической деятельности в условиях обновленного содержания образования.

1.4 Анализ деятельности областных методических кабинетов

В ходе разработки методических рекомендаций по развитию методических кабинетов в условиях обновленного содержания образования был проанализирован процесс планирования методической деятельности в регионах. Анализ носит выборочный характер, так как информация предоставлена на усмотрение руководителей региональных методических центров.

Методическая работа в образовательной системе отмечено в Законе «Об образовании» Республики Казахстан от 27 июля 2007 года (Гл. 5, Ст. 29, п. 1, 2), что «в целях интеграции образования и науки, обеспечения и совершенствования учебно-воспитательного процесса, разработки и внедрения новых технологий обучения, обеспечения повышения квалификации педагогических работников в организациях образования и соответствующей инфраструктуре осуществляется учебно-методическая и научно-методическая работа», «руководство учебно-методической и научно-методической работой возлагается: в организациях среднего образования – на областные, городов республиканского значения и столицы методические кабинеты и методические кабинеты районных (городских) отделов образования; в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего образования, – на методические кабинеты областных, городов республиканского значения и столицы органов управления образованием».

По Северо-Казахстанской области были представлены сведения по Айыртаускому, Есильскому районам, районам им.М.Жумабаева, им.Г.Мусрепова.

Целью методического центра/кабинета является совершенствование образовательного процесса через повышение профессионального мастерства педагогов.

Анализ плана работы методического центра/кабинета *Айыртауского района Северо-Казахстанской области* на 2019 год проводился по следующим направлениям, указанных в документе РМК:

1. Руководство непрерывным образованием педагогических кадров:
 - организация курсовой подготовки;
 - поддержка и развитие кадрового потенциала организации образования района (консультации (согласно поданным заявкам));
 - семинары-практикумы;
 - организация и руководство методической работой в районе (методические дни);
 - организация работы по аттестации педагогических кадров;
 - мероприятия, направленные на повышение научно-методической деятельности педагога (декады, педагогические чтения, конкурсы);
 - работа с интеллектуально-одаренными и творческими детьми;
 - организационно-массовые мероприятия.
2. Диагностико-аналитическая и информационная деятельность

3. Изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта

4. Изучение и координация инновационных процессов в районе

5. Методические советы

6. Совещания с заместителями директоров по ВР

7. Руководство деятельностью РМК

8. Работа с документами, подготовка отчетов

Изучение плана работы, представленного РМК, определило следующую картину: за текущий год командой методистов, которая состоит из 1 руководителя и 10 сотрудников, запланировано 249 мероприятий. Как представлено на рисунке 1.4.1 диапазон количества мероприятия варьируется от 84 до 1:

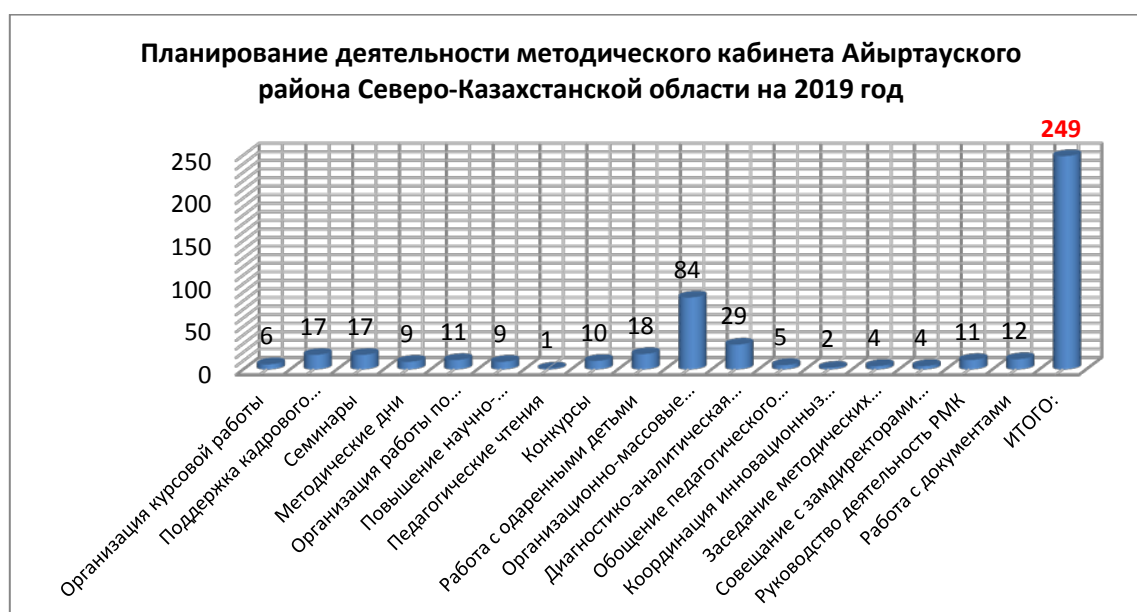


Рисунок 1.4.1

- организационно-массовые мероприятия (84);
- диагностико-аналитическая деятельность (29);
- работа с одаренными детьми (18);
- поддержка кадрового потенциала (17);
- семинары (17);
- работа с документами (12);
- организация работы по аттестации педагогических кадров (11);
- руководство деятельностью РМК (11);
- конкурсы (10);
- методические дни (9);
- повышение научно-методической деятельности педагогов (9);
- организация курсовой работы (6);
- обобщение педагогического опыта (5);
- заседание методических советов (4);
- совещание с заместителями директоров по ВР (4);

- координация инновационных процессов в районе (2);
- педагогические чтения (1).

Следующий методический кабинет по району *им.М.Жумабаева Северо-Казахстанской области* представил план за 2019 год. Целью является повышение профессиональной компетентности педагогов и качества учебно-воспитательного процесса в условиях обновления содержания образования.

Приоритетными направлениями деятельности методического кабинета в 2018/2019 учебном году обозначено следующее:

1. Реализация государственной политики в области образования и воспитания.

2. Совершенствование системы методической работы как условие повышения профессионального уровня педагогических работников и обеспечение качества образования через использование инновационных форм методической работы; перенос акцента в системе методической работы на личностно-ориентированный подход к росту профессионального мастерства педагогических работников; формирование готовности педагогов работать в условиях инновационных преобразований.

3. Создание развивающей информационно-методической среды путем внедрения и использования современных информационных компьютерных технологий, дистанционных форм обучения, разнообразия форм методической работы.

4. Реализация системы научно-методического и психологического сопровождения профильного обучения в старшей школе.

5. Создание условий для самореализации детей как способных и одаренных интеллектуально и творчески, так и с ограниченными возможностями.

6. Создание целостной информационно-аналитической системы на основе мониторинговых исследований по основным направлениям развития образования района с целью получения объективной информации и выявления реального состояния образовательного процесса.

Изучение плана работы представленного методического кабинета определил следующую картину: за текущий год командой методистов, которая состоит из 1 руководителя и 8 сотрудников, запланировано 40 мероприятий. Как представлено на рисунке 1.4.2 диапазон количества мероприятия варьируется от 14 до 4:

- Семинары, круглые столы, мастер-классы, конференции (14);
- Циклограмма представления документов от школ (9);
- Руководство и контроль (8);
- Организация курсовой подготовки (5);
- Заседания РМО (4).



Рисунок 1.4.2

Следующий методический кабинет по Есильскому району Северо-Казахстанской области представил план за 2019 год, где целью определено повышение профессиональной компетентности педагогов и качества учебно-воспитательного процесса в условиях обновления содержания образования.

Приоритетными направлениями деятельности методического кабинета в 2018/2019 учебном году обозначено следующее:

1. Реализация государственной политики в области образования и воспитания.

2. Совершенствование системы методической работы как условие повышения профессионального уровня педагогических работников и обеспечение качества образования через использование инновационных форм методической работы; перенос акцента в системе методической работы на личностно-ориентированный подход к росту профессионального мастерства педагогических работников; формирование готовности педагогов работать в условиях инновационных преобразований.

3. Создание развивающей информационно-методической среды путем внедрения и использования современных информационных компьютерных технологий, дистанционных форм обучения, разнообразия форм методической работы.

4. Реализация системы научно-методического и психологического сопровождения профильного обучения в старшей школе.

5. Создание условий для самореализации детей как способных и одаренных интеллектуально и творчески, так и с ограниченными возможностями.

6. Создание целостной информационно-аналитической системы на основе мониторинговых исследований по основным направлениям развития образования района с целью получения объективной информации и выявления реального состояния образовательного процесса.

Изучение плана работы представленного РМК определил следующую картину: за текущий год командой методистов, которая состоит из 1

руководителя и 12 сотрудников, запланировано 40 мероприятий. Как представлено на рисунке 1.4.3 диапазон количества мероприятия варьируется от 14 до 4:

- Семинары, круглые столы, мастер-классы, конференции (14);
- Циклограмма представления документов от школ (9);
- Руководство и контроль (8);
- Организация курсовой подготовки (5);
- Заседания РМО (4).

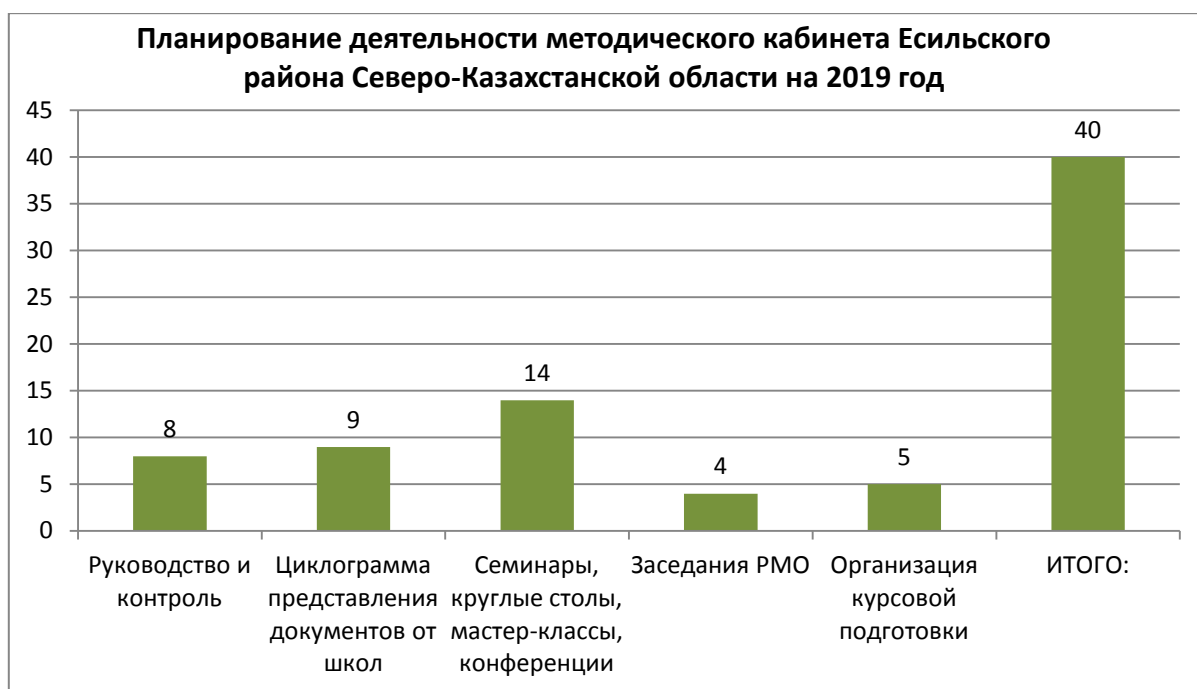


Рисунок 1.1.3

Следующий методический кабинет по району им.Г.Мусрепова Северо-Казахстанской области представил план за 2019 год, где мероприятия представлены помесечно. Как показано на рисунке 1.4.4, всего мероприятий районным методическим центром запланировано 108 мероприятий при наличии 1 руководителя и 11 методистов.

План деятельности методического кабинета района им.Г.Мусрепова Северо-Казахстанской области на 2019 год помесечно показал, что количество мероприятий колеблется в диапазоне от 15 до 3: в январе – 15, феврале 14, марте – 13, апреле – 12, мае и ноябре по 10, октябре – 9, сентябре – 8, декабре – 6, июне и августе по 4, а наименьший спад представлен в июле, видимо, по причине каникулярного времени в школах.

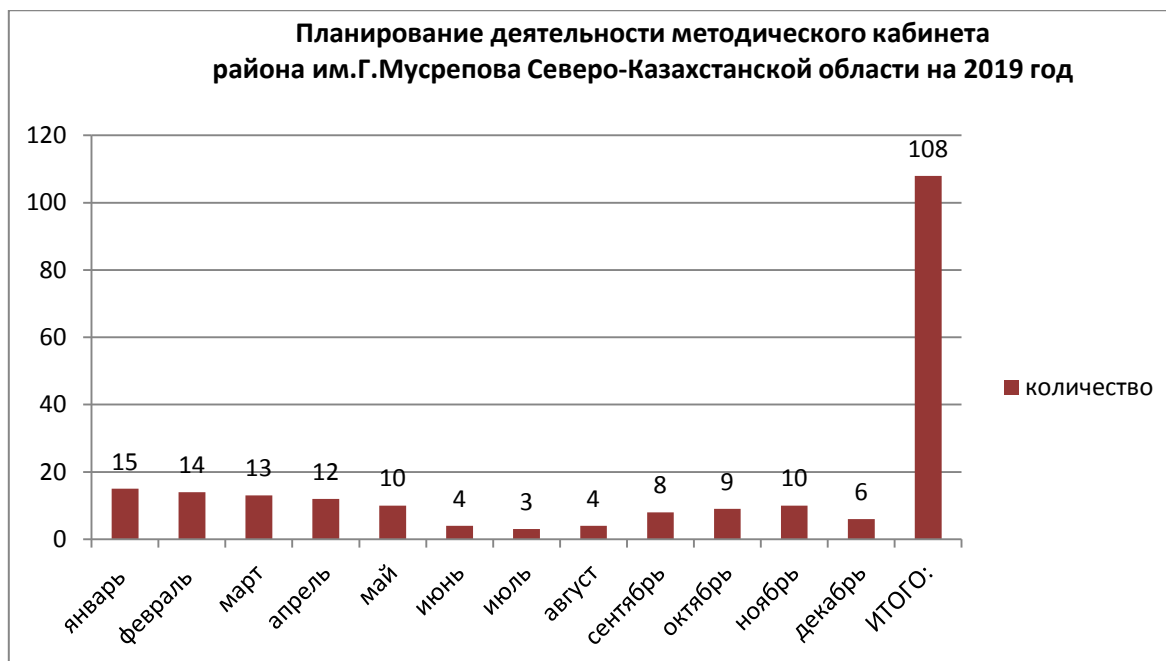


Рисунок .1.4.4

Следующий регион по анализу планирования деятельности методического кабинета Кызылординская область. По данной области планы представлены по Жалагашскому и Казалинскому районам, также по области.

Методический кабинет по Жалагашскому району Кызылординской области при участии 1 руководителя и 12 методистов в 2018 году провел 124 мероприятия. (Рисунок .1.4.5) Количество мероприятий дифференцированы по направлениям работы и варьируется в диапазоне от 45 до 2:

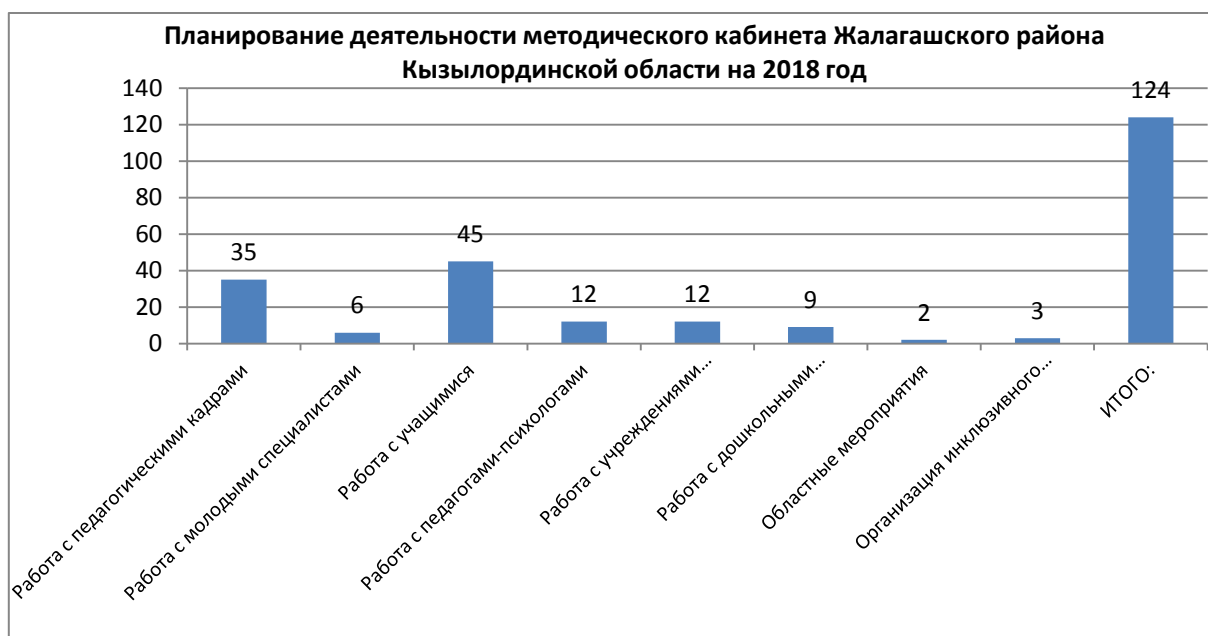


Рисунок 1.4.5

- Работа с учащимися (45 мероприятий),
- Работа с педагогическими кадрами (35 мероприятий),

- Работа с педагогами-психологами (12 мероприятий),
- Работа с организациями образования (12 мероприятий),
- Работа с дошкольными организациями (9 мероприятий),
- Работа с молодыми специалистами (6 мероприятий),
- Организация инклюзивного образования (3 мероприятия),
- Областные мероприятия (2 мероприятия).

Таким образом, методический кабинет Жалагашского района применял различные формы методической деятельности, а именно: семинар-консультацию, семинар-практикум, семинар-тренинг, методическая площадка, педагогические чтения, день открытых дверей, наблюдение, декада, мастер-класс, обмен опытом, парад, олимпиада, социальный проект, интеллектуальная игра, спортивное соревнование.

Изучение плана методического кабинета Казалинского района Кызылординской области показало, что методическая работа проводилась в 5 направлениях при участии 1 руководителя и 11 методистов:

- Создание условия для педагогического творчества (168 мероприятий);
- Развитие творчества учащихся – 44 мероприятия;
- Обобщение и исследование передового опыта – 41 мероприятие;
- Внедрение ИКТ и новых технологий обучения – 5 мероприятия;
- Эффективное использование обучающих ресурсов – 5 мероприятий.

В деятельности методического кабинета Казалинского района также был использован целый спектр форм методической деятельности: семинары, семинары-практикумы, семинар-тренинги, областной семинар, онлайн-конференция, правовое обучение, педагогическая лаборатория, открытый воспитательный час, коучинг, мастер-класс, конференция, круглый стол, вебинар, соревнование, конкурс, соревнование, олимпиада, эстафета, спартакиада, педагогические чтения, конкурс, флешмоб, конкурс проектов, литературный вечер, защита научных проектов и др. (Рисунок 1.4.6)

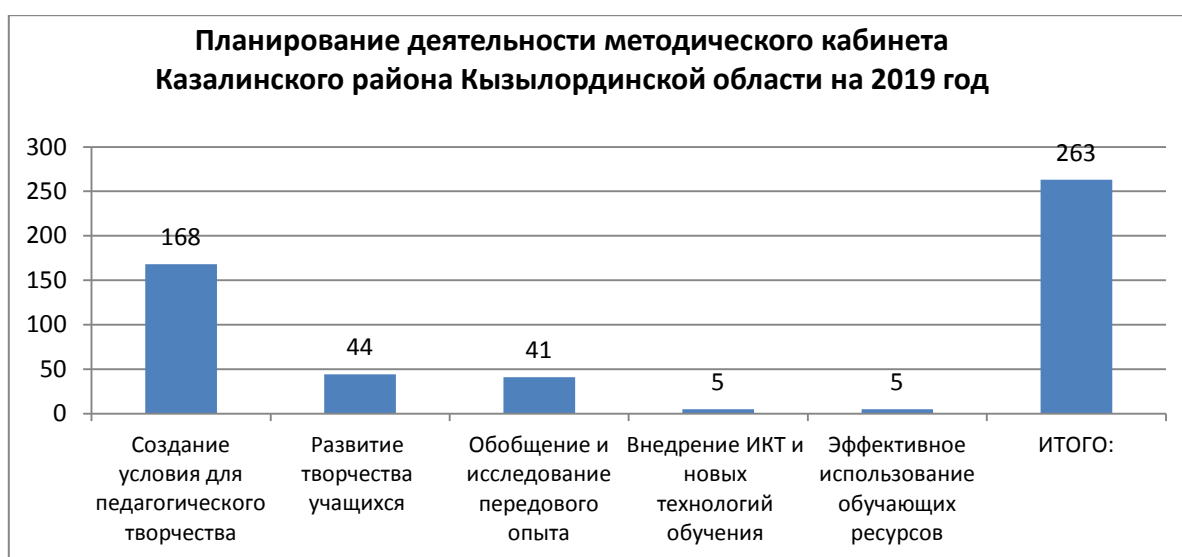


Рисунок 1.4.6

Изучение плана методического кабинета Западно-Казахстанской области показало, что методическая работа проводилась в 17 направлениях при участии 1 руководителя и 23 методистов. Диапазон планируемых мероприятий определился от 47 до 3:

- Технологизация учебно-воспитательного процесса – 47 мероприятий;
- Организация массовых мероприятий – 34 мероприятий;
- Инструктивно-методическая деятельность – 17 мероприятий;
- Дошкольное и начальное обучение и воспитание – 17 мероприятий;
- Организационная деятельность – 11 мероприятий;
- Методическое сопровождение процесса обучения – 10 мероприятий;
- Информационно-издательская деятельность – 10 мероприятий;
- Общее среднее образование – 9 мероприятий;
- Аттестация педагогических кадров – 9 мероприятий;
- Социализация личности и воспитания – 6 мероприятий;
- Техническое и профессиональное образование – 5 мероприятий;
- Работа с молодыми педагогами – 4 мероприятия;
- Сотрудничество в повышении квалификации педагогов – 4 мероприятия;
- Деятельность экспериментальных и инновационных площадок – 4 мероприятия;
- Современный менеджмент в образовании – 4 мероприятия;
- Обновление содержания образования – 4 мероприятия;
- Повышение профессионального мастерства и методической культуры – 3 мероприятия. (Рисунок 1.4.7)



Рисунок 1.4.7

Целью областного методического кабинета определено следующее: учебно-воспитательное, содержательно-организационное, информационное обеспечение и создание единого научно-методического пространства в Западно-Казахстанской области. В ходе работы использовались как традиционные, так и инновационные формы методической деятельности.

По методическому центру г.Уральска обозначена работа методистов по предметным областям знаний. В частности:

- Методист по казахскому языку и литературе,
- Методист по истории, экономике, праву, религиоведению,
- Методист по черчению, изобразительному искусству и технологии,
- Методист по химии, биологии и географии,
- Методист миницентра,
- Методист по физической культуре,
- Методист по воспитательной работе,
- Методист по начальной военной подготовке,
- Методист по музыке,
- Методист по физике,
- Методист по эксперименту и английскому языку,
- Методист по работе с психологами, логопедами и социальными педагогами,
- Методист по научному поиску и работе с одаренными детьми,
- Методист по информатике,
- Методист по математике и мониторинга,
- Методист по учебно-воспитательной работе в начальных классах и их взаимодействию,
- Методист по русскому языку и литературы,
- Методист по учебному библиотечному фонду,
- Методист по инклюзивному образованию и коррекционных классов.

Цель деятельности методического центра/кабинета г.Уральска – модернизация управление образованием как основы эффективности обучения и воспитания. В соответствии с целью планируется в 2019 году методическим кабинетом 814 мероприятий при участии 1 руководителя и 22 методистов. (Рисунок 1.4.8) При ранжировании планируемых мероприятий определилась следующая картина (диапазон от 67 до 3):

Работа с воспитателями – 67 мероприятий, работа с учителями начальных классов – 60, работа с учителями английского языка – 58, работа с учителями математики – 42, работа с учителями русского языка и литературы – 41, инструктивно-методическая деятельность – 34, работа с социальными педагогами, психологами, логопедами – 33, работа с учителями казахского языка и литературы – 32, работа с методистами – 26, работа с учителями химии, биологии и географии – 26, работа с учителями физкультуры – 25, работа с миницентрами дошкольной подготовки – 25, работа с учителями музыкальных руководителей, педагог-хореографами – 25, работа с учителями

истории – 23, дошкольное образование – 22, тематические мероприятия – 20, дополнительное образование – 20, школа молодого учителя – 19, работа с учителями физики – 19, работа с учителями технологии, черчения и ИЗО – 18, работа с учителями информатики – 14, аттестация деятельности педагогов города – 13, работа с учителями музыки – 12, ознакомление с новыми методическими источниками – 11, работа с учителями самопознания – 11, работа с инструкторами физкультуры – 11, производственное заседание – 10, работа с классными руководителями и кураторами – 9, профессиональный диалог – 8, инклюзивное образование – 7, работа вожатых – 6, методический совет – 4, работа с родителями – 3.

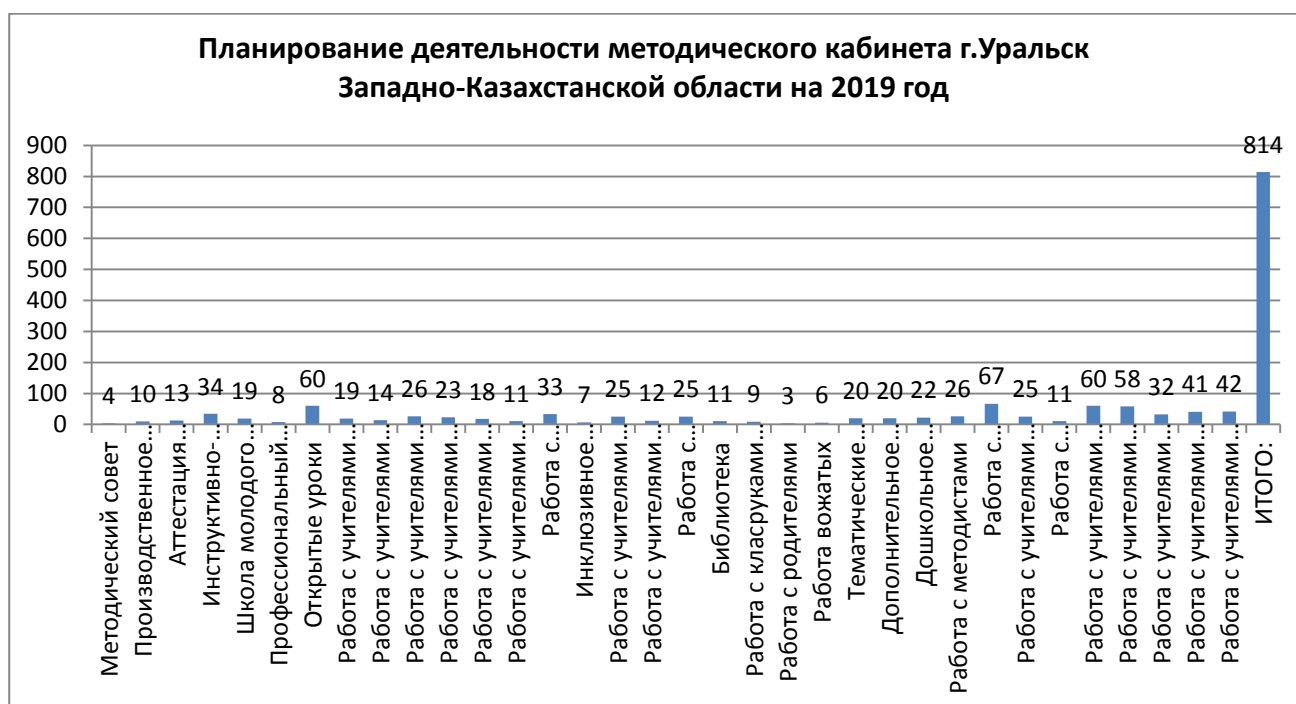


Рисунок 1.4.8

Анализ деятельности методического центра Бокейского района Западно-Казахстанской области показал, что в рамках поставленной цели планируется в 2019 году провести 98 мероприятий. Цель в текущем году методическим центром обозначена следующим образом: на основе передового опыта в образовательной системе Бокейского района создать единую методическую среду и обеспечить ее необходимыми средствами. (Рисунок 1.4.9)

На основе системообразующих направлений будут проведены следующие мероприятия, диапазон которых определен от 23 до 2:

- Технологизация учебно-воспитательного процесса- 23 мероприятий,
- Организационно-методическая деятельность – 16,
- Организация предметных сообществ – 12,
- Экспертно-консультативно-методическая деятельность – 10,
- Методическое сопровождение в рамках обновления содержания образования - 7,
- Работа с учащимися – 7,

- Информационно-методическая деятельность – 5,
- Организация массовых мероприятий – 5,
- Районный методический совет – 4,
- Информационно-аналитическая деятельность – 2,
- Методическое сопровождение в рамках трехязычия – 2,
- Работа с молодыми педагогами - 2,
- Аттестация педкадров – 2,
- Повышение профессионального мастерства – 1.



Рисунок 1.4.9

Методические кабинеты по Жамбылской области представили планы на 2019 год в областном масштабе и по Меркенскому району.

По методическому кабинету Меркенского района в 2019 году запланировано по 13 направлениям 247 мероприятий при участии 1 руководителя и 22 сотрудников. (Рисунок 1.4.10)

Диапазон планируемых мероприятий по методическому кабинету Меркенского района определился от 74 до 6:

- Семинары, семинары-практикумы, творческие классы, коучинг сессии – 74 мероприятий,
- Организация районные педагогические конкурсы, олимпиады и соревнования – 44,
- Информационно-аналитическая деятельность – 20,
- Обобщение и распространение передого педагогического опыта – 16,
- Работа с одаренными детьми – 15,
- Информационно-аналитическая и издательская деятельность – 15,
- Работа с молодыми кадрами – 14,
- Спортивные и военно-спортивные мероприятия – 13,

- Обеспечение учебно-методической организации процесса обучения – 11,
- Мониторинг и коррекция образовательного процесса – 10,
- Методическая помощь в учебно-воспитательной организации образовательного процесса – 9,
- Повышение квалификации педагогических кадров и их информационно-методическое обеспечение – 6.

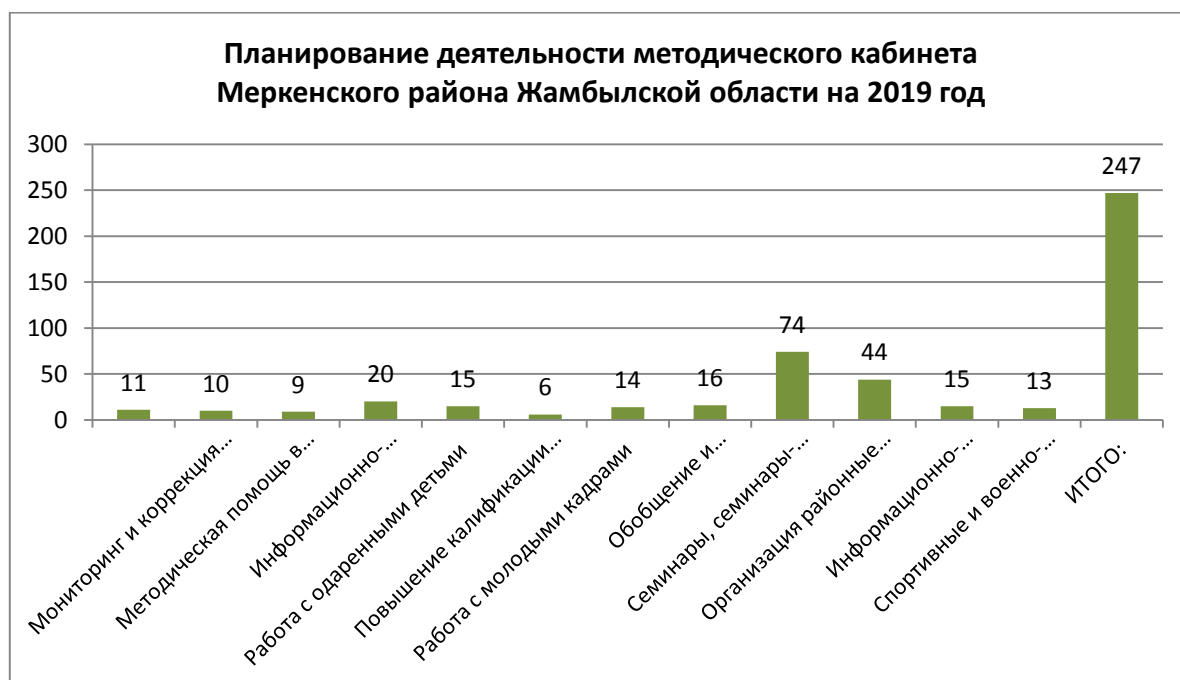


Рисунок 1.4.10

Следующий анализ представлен анализом методического кабинета Жамбылской области, где работают 23 человека. Цель данного методического кабинета в 2019 года: информационно-методическая помощь педагогическим кадрам области.

Выбрано 16 направлений деятельности методического кабинета:

- Мониторинг и диагностика процесса обучения,
- Консультация по учебно-методическому обеспечению,
- Информатизация образования области,
- Мероприятия по информационно-методическому обеспечению,
- Информационно-методическое обеспечение профессионального развития педагогов,
 - Мероприятия в онлайн-режиме,
 - Форумы, круглые столы, конференции, педагогические чтения семинары дистанционного обучения,
 - Коучинг-сессии, тренинги, методические десанты,
 - Школа мастерства (мастерская методистов),
 - Реализация программы "Рухани жангыру",

- Исследование, обобщение и распространение передового педагогического опыта,
- Информационно-библиографическая издательская работа,
- Областные конкурсы, олимпиады, фестивали,
- Взаимодействие с республиканскими и научными организациями образования,
- Взаимодействие с организациями образования по оказанию методической помощи,
- Повышение квалификации сотрудников методического кабинета.

Всего в текущем году будет проведено 274 мероприятия, которые в диаграмме представлены через формы методической деятельности и диапазон которых определился от 39 до 1:

- Семинар-практикум – 39, методические пособия и рекомендации – 33, наблюдение – 32, распространение передового педагогического опыта – 27, школа мастерства – 19, мероприятие в рамках программы «Рухани жаңғыру» - 17, онлайн семинар – 12, семинар – 12, обучающие семинары – 11, круглый стол – 10, методические консультации – 8, коучинг-сессия – 6, научно-практическая конференция – 6, научно-практический семинар – 6, онлайн уроки – 4, дистанционное обучение – 4, фестиваль – 4, проект – 4, караван шествия – 3, акция – 3, семинар-тренинг – 3, дискуссионная площадка – 3, педагогикалық оқу – 3, олимпиада – 2, форумы – 2, исторический вечер - 1.
- (Рисунок 1.4.11)



Рисунок 1.4.11

В соответствии с рисунком 1.4.12 относительно методического кабинета Кызылкоганского района Атырауской области, который планирует в 2019 году работу по различным направлениям 131 мероприятие. Из них семинаров - 40: по естествознанию 5 семинаров, по дошкольному обучению и воспитанию - 5, по эстетической деятельности – 5, по воспитанию и химико-биологическому направлению - 5, по творчеству - 4, по начальной школе – 4, по социально-

гуманитарному направлению – 4, по психологии и физкультуре – 4, по библиотечной деятельности - 3, по ИКТ – 1.

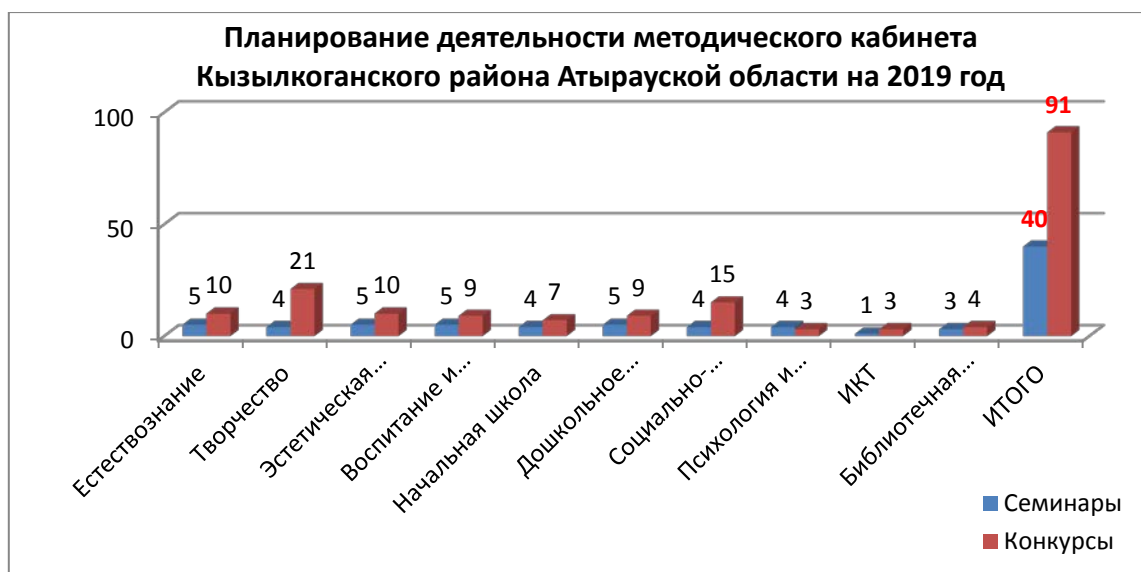


Рисунок 1.4.12

Запланировано 91 конкурса, а именно: по творчеству – 21, по социально-гуманитарному направлению – 15, по естествознанию – 10, по эстетической деятельности – 10, по дошкольному обучению и воспитанию – 9, по воспитанию и химико-биологическому направлению - 9, по начальной школе – 7, по библиотечной деятельности – 4, по психологии и физкультуре – 3, по ИКТ – 3.

В соответствии с рисунком 1.4.13 методический кабинет Курмангазинского района Атырауской области планирует в 2019 году 262 мероприятия, их количество варьируется в диапазоне от 88 до 4: конкурсы и олимпиады среди учащихся – 88, конкурсы и олимпиады среди педагогов – 60, мониторинг районных организаций образования – 43, семинары и конференции – 42, декады, месячники – 16, методический день – 9, заседания методического совета – 4.

Методический кабинет по Алматинской области в 2019 году запланировал 105 мероприятия по таким направлениям, как: мероприятия в областном масштабе – 49, методическая поддержка – 28, творческие педагогические объединения - 14, областной онлайн-семинар – 6, научно-практические конференции и педагогические чтения – 5, мероприятия на республиканском уровне – 2, профессиональный конкурс - 1. (Рисунок 1.4.14)

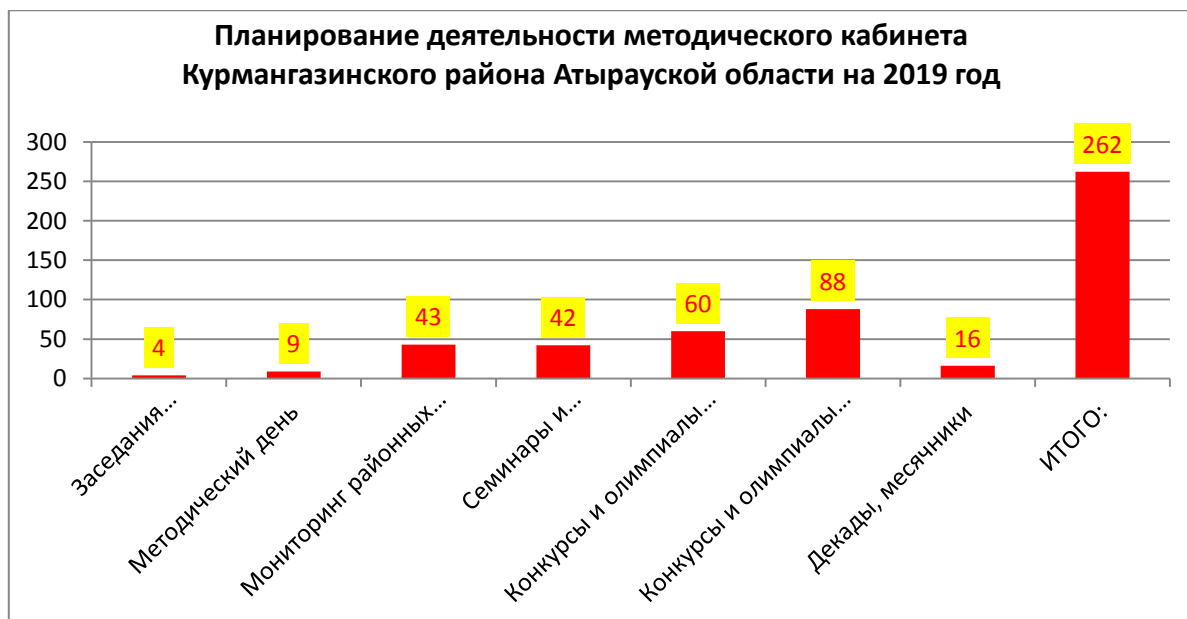


Рисунок 1.4.13



Рисунок 1.4.14

В соответствии с рисунком 1.4.14 методический кабинет Жамбылского района Алматинской области в 2019 году запланировал по 12 направлениям и проектам 211 мероприятий, диапазон которых определился от 36 до 3: функциональная грамотность – 36, мероприятия по актуальным проблемам образования – 33, профессиональные конкурсы педагогов – 29, взаимодействие сетевых сообществ – 25, проекты по общепедагогическим проблемам - 23, цифровые технологии в практике учителей – 22, совершенствование профессиональной компетентности – 11, работа с молодыми педагогами – 11, мероприятия с участием учащихся – 9, издательство учебно-методических

пособий – 5, заседание методического совета – 4, педагогическая олимпиада – 3.

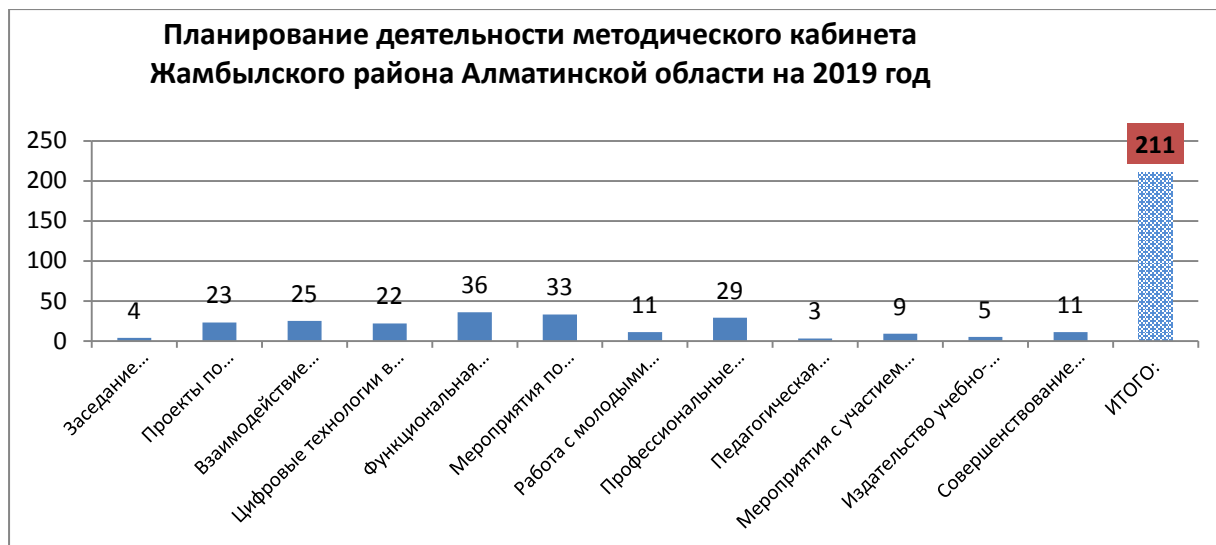


Рисунок 1.4.15

В соответствии с рисунком 1.4.16 методический кабинет по Караталскому району Алматинской области в 2019 году запланировал по 9 направлениям 204 мероприятия, диапазон которых определился от 59 до 4: мероприятия по общепедагогическим проблемам – 59, методическая помощь в преподавании учебных предметов – 31, организационно-методическая работа – 29, профессиональные конкурсы педагогов – 21, работа с молодыми педагогами – 18, изучение и обобщение передового педагогического опыта – 16, подготовка учащихся к ЕНТ – 16, профессиональное совершенствование педагогов – 10, заседание методического совета – 4. Планируется применение различных форм методической деятельности: семинары, тренинги, конкурсы, консультации и др.

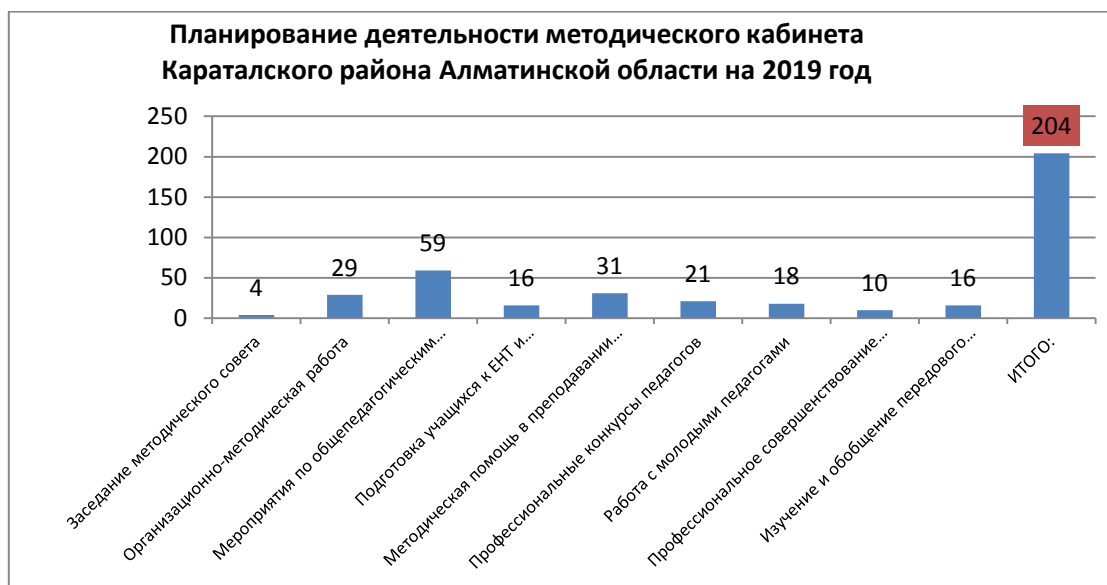


Рисунок 1.4.16

В соответствии с рисунком 1.4.17 методический кабинет Мулгажарского района Актюбинской области в 2019 году запланировали по 7 направлениям 280 мероприятий, диапазон которых определился от 7 до 70: семинары, конференции – 70, работа с одаренными детьми – 63, различные мероприятия – 62, отчеты, планируемые мероприятия – 34, проекты – 24, методическая помощь в преподавании предметов – 20, заседание методического совета – 7. В ходе работы будут применены такие формы деятельности, как мастер-класс, выставка, круглый стол, форум, слет, конкурсы.



Рисунок 1.4.17

Таким образом, по предоставленным сведениям методических центров/кабинетов проведен анализ их деятельности, в результате которого можно отметить, что методические центры/кабинеты, являясь важной структурной составляющей управления образования, координируют методическую деятельность в регионах. Методические центры/кабинеты действуют во всех регионах Казахстана, что является положительным условием для трансляции методической деятельности в условиях обновленного содержания образования.

В соответствии с рисунком 1.4.18 мониторинг деятельности методических центров/кабинетов показал, что при недостаточном формировании штатного обеспечения запланировано большое количество мероприятий:

- МЦ/К г.Уральска - 814,
- МЦ/К Мулгажарского района Актюбинской области - 280,
- МЦ/К Жамбылской области - 274,
- МЦ/К Айыртауского района Северо-Казахстанской области – 249,
- МЦ/К Казалинского района Кызылординской области – 263,
- МЦ/К Курмангазинского района Атырауской области – 262,

- МЦ/К Меркенского района Жамбылской области – 247,
- МЦ/К по Караталскому району Алматинской области – 204,
- МЦ/К Жамбылского района Алматинской области - 211,
- МЦ/К Западно-Казахстанской области - 198,
- МЦ/К Кызылкоганского района Атырауской области – 131,
- МЦ/К по Жалагашскому району Кызылординской области (2018) – 124,
- МЦ/К по району им.Г.Мусрепова Северо-Казахстанской области – 108,
- МЦ/К по Алматинской области – 105,
- МЦ/К Бокейского района Западно-Казахстанской области - 98,
- МЦ/К им.М.Жумабаева Северо-Казахстанской области – 40,
- МЦ/К Есильского района Северо-Казахстанской области – 40.



Рисунок 1.4.18

В ходе мониторингового исследования были собраны и изучены следующие *предложения и рекомендации региональных методических служб* по совершенствованию их деятельности:

- рассмотреть повышение заработной платы методистов отделов и управлений образования до уровня заработной платы руководителей организаций образования;
- рассмотреть средства из областного или республиканского бюджета для укрепления материально-технической базы методических кабинетов;
- разработать единые должностные инструкции и функциональные обязанности по каждому методисту;
- определить четкую структуру, функциональную нагрузку в деятельности методических кабинетов отделов образования;

- пересмотреть штатное расписание методических кабинетов отделов образования, с целью осуществления более адресного методического сопровождения деятельности организаций образования;
- добавить ставки методистов по направлениям деятельности, выделить руководителей структурных подразделений. Например: руководитель отдела мониторинговых исследований, руководитель отдела курирования предметов ЕМЦ, гуманитарного цикла;
- рассмотреть вопрос по продолжительности отпуска до 56 календарных дней, с выплатой оздоровительного пособия;
- ограничить исполнение методистами несвойственных функциональным обязанностям методической службы видов работ;
- подготовить и утвердить нормативно-локальные акты на уровне уполномоченных органов в сфере образования, регулирующие механизмы деятельности методических служб (типовые Правила методического кабинета, оплата труда методистов, штатное расписание, социальные гарантии и т.д.);
- включить актуальные вопросы методических служб в отдельном пункте «Роль методической службы в условиях обновления содержания образования» в проект Закона «О статусе педагога»;
- ввести доплату за педагогическую категорию, языковые курсы и курсы по обновленным программам с целью повышения мотивации;
- создать школу молодого методиста с целью формирования кадрового резерва;
- необходимо на уровне республики принять законодательные акты о Типовых штатах методических кабинетов, направлениях его деятельности, должностях методистов (конкретизировать функции) в условиях обновления содержания образования;
- предусмотреть надбавку за академическую степень «магистр» с целью увеличения количества учителей, имеющих академическую степень «магистр», педагогическим работникам (включая методистов)
- предусмотреть социальные льготы и доплаты для обладателей нагрудных знаков «Ыбрай Алтынсарин» в медали, «Почетный работник образования Республики Казахстан», назначаемых Министерством образования и науки Республики Казахстан;
- рассмотреть цифровизацию многих направлений работы методических кабинетов, что повысит широту и постоянную доступность любых информационных ресурсов, которые готовятся методическими службами на местах;
- повысить социальную привлекательность труда методистов, что даст возможность для усиления методических кабинетов за счет притока педагогов-мастеров высокого класса, которые, в свою очередь, смогут оказывать действенную информационно-методическую, дидактическую помощь педагогам организаций дошкольного, общего среднего и дополнительного образования;

- предоставить методистам право на занятие должности по «правилам конкурсного замещения руководителей государственных учреждений среднего образования», утвержденным приказом министра образования и науки Республики Казахстан от 21 февраля 2012 года №57;
- освободить руководство работой районных методических кабинетов от компетенции местных исполнительных органов и передать непосредственно областному методическому центру;
- проводить периодическую аттестацию методистов в соответствии с правилами и условиями проведения аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц;
- внести изменения в Постановление Правительства от 30.01.2008 года «Типовые штаты работников государственных организаций образования», дополнив пунктом 9 «Типовые штаты работников организаций дополнительного образования для взрослых»;
- определить расчетный показатель количества ставок методистов на основании п.11 пп.2 Приказа министра образования и науки РК №50 от 22.02.2013 «Об утверждении номенклатуры видов организаций образования». В приказе №512 от 27.12.2013 «О внесении изменений в приказ МОН РК №338 от 13.07.2009 «Об утверждении квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» перечислены наименования должностей работников методических кабинетов: заведующий, заместитель, методист, однако отсутствует;
- организовать обмен опытом работы с зарубежными коллегами.

На основе проведенного нами анализа деятельности методических центров/кабинетов можно отметить следующие **сильные стороны** в их развитии:

7. Многоуровневый характер методической деятельности (регион, город, организация образования, педагоги).

8. Соответствие содержания методических разработок современным требованиям научно-методического обеспечения.

9. Введение во многих организациях образования новых информационных услуг и видов методической продукции, качественный рост фондов методических кабинетов, авторского вклада педагогов.

10. Активная реализация «внешней» методической функции, превращение многих организаций образования в информационно-методические и консультационные центры.

11. Разработка подходов к созданию системы обеспечения профессионального роста педагогических кадров, а именно: обучение через семинары, лекции и другие виды, практическая работа с педагогами через методические объединения, мастер-классы, творческие группы, педагогические лаборатории и мастерские.

12. Организация конкурсов разного уровня с целью активизации методической деятельности педагогов.

В деятельности методических центров/кабинетов можно отметить **слабые стороны**:

1. По многочисленным мероприятиям, которые запланированы в текущем году, определилось повсеместное активное участие методистов центров/кабинетов;

2. При планировании необходимо следовать четким критериям методической деятельности, так как масштабность плана может ухудшить достижение поставленной цели.

3. Недостаточный уровень профессиональной подготовки методистов.

4. Формальный подход к возможностям повышения квалификации; невнимание к личным запросам и потребностям педагогов и методистов.

5. Поверхностный характер обобщения и анализа педагогического опыта, научно-методического обеспечения образовательного процесса, воспитательной деятельности.

6. Низкая эффективность системы отслеживания влияния методической службы на состояние и результативность образовательного процесса.

7. Низкая оплата труда, несмотря на то, что условия работы методистов значительно сложнее.

8. Необоснованный выбор методологических подходов к разработке нормативного и дидактического обеспечения образовательного процесса.

9. Отсутствие четкого распределения обязанностей между методистами и педагогами.

Таким образом, современная ситуация в образовании, изменение статуса и задач образования, новые требования к нему со стороны детей и родителей, а также ряд других причин придают особую актуальность организации деятельности методического центра/кабинета, который сегодня должен:

- обеспечить развитие образования в условиях последних реформ;
- развить творческий потенциал педагогов, выявить и обобщить опыт лучших, выделить в нем главное и довести до сотрудников;
- решить задачи по разработке и внедрению новых технологий образования;
- добиться высокого качества образовательного процесса, основанного на современной педагогической парадигме и новых педагогических технологиях;
- организовать проведение опытно-экспериментальной работы.

Следующим этапом разработки является мониторинг качественного состава как руководителей всех уровней, так и методистов.

2 УСПЕШНЫЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ КАБИНЕТОВ/ЦЕНТРОВ

Цель данного раздела - характеристика успешного опыта деятельности методических центров/кабинетов с указанием определенных новшеств в работе, которые направлены на совершенствование профессиональной компетентности педагогов, на создание условий для развития функциональной грамотности обучающихся, реализацию программы «Рухани жанғыру».

Ведущие направления в развитии системы образования определены Государственной Программой развития образования на 2016-2019 годы и могут быть реализованы при условии постоянного совершенствования педагогической деятельности методистов, руководителей организаций образования, педагогов. В настоящее время возросла потребность в учителе, способном обновлять содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения, применения достижений науки и педагогического опыта. В связи с этим изменяются функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность учителя, модернизируются подходы и к организации методической деятельности на всех уровнях.

Свою деятельность методические кабинеты управлений образования осуществляют в соответствии с проектом постановления «О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства Республики Казахстан от 30 января 2008 года № 77 «Об утверждении Типовых штатов работников государственных организаций образования и перечня должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц». Методические кабинеты работают согласно приказу МОН РК № 370 от 11 сентября 2013 года «Об утверждении Типовых правил деятельности видов организаций дополнительного образования для взрослых», в которых прописаны общие положения Типовых правил деятельности видов организаций дополнительного образования для взрослых, в параграфе 2 «Методические центры/кабинеты».

Координация учебно-методической и научно-методической деятельности в организациях образования и соответствующей инфраструктуре, в том числе организациях учебно-методического и научно-методического обеспечения, осуществляется в соответствии с Правилами организации и осуществления учебно-методической работы, утвержденными приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 ноября 2007 года № 583.

Целью деятельности Методического центра/кабинета является осуществление учебно-методической поддержки организаций образования в реализации государственных общеобязательных стандартов образования и образовательных программ начального, основного среднего, общего среднего, технического и профессионального, послесреднего, дополнительного образования, создание условий для непрерывного образования, совершенствования профессиональной компетентности педагогических и руководящих кадров.

Основными направлениями деятельности учебно-методической работы методических центров (кабинетов) являются:

1) организация и проведение учебно-методической работы по повышению профессиональной компетентности работников образования (консультации, анализ уроков, проведение лекций, мастер - классов, семинаров, научно-практических конференций, педагогических чтений, школ педагогического мастерства, конкурсов профессионального мастерства), направленных на совершенствование учебно-воспитательного процесса и оказания помощи педагогу, организации образования и методическим объединениям;

2) организация разработки методических пособий, рекомендаций по совершенствованию содержания учебно-методической работы по обеспечению качества образования;

3) изучение, анализ и оценка педагогической деятельности, мониторинг образовательных достижений воспитанников и учащихся, обеспечение сбора и систематизации опыта работы, создание банка данных об эффективных формах работы и их результатах;

4) оказание поддержки в инновационной деятельности организациям образования и отдельным педагогам, организация и проведение опытно-экспериментальной и исследовательской работы;

5) своевременное ознакомление педагогов с основными тенденциями государственной образовательной политики, изучение и творческое освоение инновационных форм и методов преподавания, внеклассной, внешкольной предметной и воспитательной работы;

6) обеспечение педагогов необходимой информацией об учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития детей и взрослых, проведение информационно-библиографической работы, создание видео, медиатеки;

7) организация взаимодействия и сотрудничества с учеными, организациями образования, государственными и неправительственными структурами, участвующими в образовании и воспитании обучающихся, на городском, районном, областном, республиканском и международном уровнях;

8) экспертиза учебно-методических материалов с привлечением ведущих специалистов, координация деятельности учебно-методических и экспертных советов, временных научно-исследовательских и творческих групп;

9) прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации педагогических и руководящих работников совместно с организациями повышения квалификации, оказание педагогам организационно-методической помощи в системе непрерывного образования.

Одной из особенностей методической службы **Акмолинской области** является разработка модели методической службы, которая заняла Гран-при в республиканском конкурсе моделей методических служб в 2016 году. Разработчиком данной модели являлась Кушпаева Г.Б., кандидат педагогических наук.

Внедрение робототехники в школах Акмолинской области проходит согласно Посланию Президента РК. На основе ГЧП на базе МУПК открыт бизнес-инкубатор, что позволило ввести новые специальности: помощник разработчика программного обеспечения, специалист по разработке цифровой информации, менеджер, на которых с 01.09.2018 обучаются 102 ученика 10 классов. Функционируют лаборатория 3D моделирования для обучения основам моделирования, компьютерной графики; робоклуб для обучения навыкам программирования и конструирования. В целом все эти кабинеты ориентированы на совместную деятельность и реализуют проект партии «Нур-Отан» «Бесплатные IT классы».

Кроме этого, в целях обобщения педагогического опыта организован конкурс «Вернисаж педагогических идей», где учителя представляют авторские программы, разработки на областном уровне для их применения в организациях образования региона.

Для поддержки молодых педагогов традиционным стало проведение конкурса для молодых педагогов «Педагогическая надежда».

Для развития функциональной грамотности обучающихся проводится областной интеллектуальный марафон «Дорога к знаниям», в котором принимают участие одаренные дети. В данном конкурсе определены номинации «ЖАС ЗИЯТКЕРЛЕР», «БІЛІМ ҚҰМАРЛАР». Но ключевым направлением работы является профессиональный рост учителей. Поэтому вся работа методического кабинета направлена на решение проблемы повышения квалификации кадров. Для реализации данной проблемы традиционно проводятся форумы учителей–предметников, такие как форумы учителей истории, казахского языка, русского языка, когда активизируется деятельность ассоциации учителей-предметников. Несколько лет учителя математики встречаются и решают проблемы организации учебного процесса на постоянно действующих семинарах. Текущий год объявлен годом математики, это дает возможность поднять преподавание предметов математического цикла на более качественный уровень.

С 2010 года ведется работа по развитию инклюзивного образования, основополагающим принципом которого является право ребенка, имеющего особые образовательные потребности, на совместное обучение в общеобразовательной среде со здоровыми сверстниками, при создании соответствующих условий.

С целью упорядочения и координирования действий всех структур, вовлеченных в процесс создания условий для инклюзивного образования, в феврале 2014 года при управлении образования Акмолинской области создан Координационный совет по развитию инклюзивного образования. Координационный совет является коллегиально-совещательным органом при управлении образования области, основной задачей которого определено объединение усилий всех структур, задействованных или заинтересованных во внедрении инклюзивного образования, разработка рекомендаций и предложений для государственных органов управления образованием,

организаций образования по улучшению состояния и развитию инклюзивного образования. Состав Совета сформирован на принципе предоставления возможности озвучивания и обсуждения проблем и предложений как государственным органам и организациям образования, так и неправительственным организациям и родителям. Информационно-аналитическим центром Министерства образования и науки Республики Казахстан отмечен положительный опыт функционирования Координационного совета в нашей области, рекомендуется распространение опыта работы Совета на другие регионы.

С целью организации обмена опытом между педагогами из разных регионов Казахстана, создания в школах возможностей для удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей детей с особенностями в развитии реализованы проекты: «Сетевое взаимодействие организаций образования и педагогических работников Акмолинской области» (2015 г.), «Сетевое взаимодействие организаций образования северных регионов Казахстана по внедрению инклюзивных практик обучения учащихся с ООП в условиях общеобразовательной школы» (Акмолинская, Костанайская, Павлодарская, Северо-Казахстанская области, 2016 г.). В 2018 году в Кокшетау состоялась региональная конференция «Лидерство учителя в инклюзивном образовании» с участием координаторов международной программы «Проект по развитию лидерства учителя» из Великобритании.

В колледжах Акмолинской области, ведущих обучение по педагогическим специальностям, в соответствии с рекомендациями председателя Координационного совета с 2017 года внедрен факультативный курс «Основы инклюзивного образования».

В феврале 2019 года в Акмолинской области состоялось еще одно важное событие – с целью распространения опыта по внедрению и развитию инклюзивных практик прошел первый в Республике Казахстан областной Фестиваль инклюзивного образования. Педагогические работники системы образования области систематически принимают участие в международных и республиканских научно-практических конференциях, круглых столах по проблемам инклюзивного образования.

В Актюбинской области отрадно отметить, что для повышения компетентности методистов третий год работает «Школа молодого методиста», где в следующих лабораториях «Методическая работа – школа развития мастерства», «Новые методы управления и организации методической работы в организациях образования» проводится обучение методистов.

На сегодняшний день в области начал работу обучающий семинар «Рефлексия в практике», на котором школьные тренеры проводят посткурсовое сопровождение педагогов, а также обучают учителей, которые не прошли курсы обновленного содержания образования. Педагоги на практике знакомятся с организацией урока в условиях обновленного содержания образования, обучаются с особенностями современного урока, планирования.

Традиционными мероприятиями стали конкурсы «Лучший классный

руководитель», «Лучший воспитатель», «Одаренному ученику – талантливый учитель», «По ступенькам мастерства», которые стали площадкой обмена опыта в условиях обновленного содержания образования.

Особое внимание в организациях образования уделяется воспитательной работе, которая направлена на реализацию программы «Рухани жаңғыру». В 2018-2019 учебном году организованы множество конкурсов, акций, фестивалей, проектов, таких как «Дети – наше будущее», «Будущее начинается сегодня», «Нет границ дружбы», «Весь мир для меня».

В Алматинской области успешным опытом работы можно назвать областной проект для руководителей организаций образования «Успешный руководитель», одним из направлений которого является «Школа молодого директора», созданный с целью совершенствования управленческих функций школой. В районах и городах Алматинской области подготовлен проект «Методический консалтинг», главной целью которого является оказание методической помощи. В рамках данного проекта проводятся дни открытых дверей в организациях среднего образования, обучающие семинары с целью повышения качества образования по теме «Организация внутришкольного контроля – залог повышения качества знаний». Кроме этого, для педагогов школ с понижением качества знаний проводятся мероприятия с целью их профессионального роста: открытые уроки, коучинги, тренинги, круглые столы. В результате проводимой работы качества знаний повышается на 3-5%.

С целью обмена опытом школ, показывающих стабильное повышение качества знаний, подготовлен проект «Одна цель, один результат». Согласно данного проекта педагоги школ с низким качеством знаний обучающихся, посещают уроки в вышеуказанных школах. Для педагогов также организуются диалоговые площадки с методистами школ по организации современного урока. В продолжении работы по повышению качества образования организовано мероприятие «Один день школьного методиста», в рамках которого методисты учебно-методического кабинета знакомятся с опытом работы методической службы школы, посещают открытые уроки, оказывают методическую помощь в анализе урока, планировании, применении новых технологий в учебном процессе.

В целях развития функциональной грамотности учащихся в школах организован методический десант по следующим направлениям работы «Пути решения логических задач по математике», «Работа с текстовыми заданиями по повышению читательской грамотности».

Особенностью методической работы **Жамбылской области** является проведение эксперимента «Обучение технологии критического мышления в условиях обновленного содержания образования» с целью трансляции опыта Назарбаев Интеллектуальных школ по педагогическим технологиям.

Следующим направлением экспериментальной работы является создание диагностической площадки среди ресурсных центров «Формирование у учащихся национального мировоззрения через эстетическое воспитание».

Воспитательная работа в организациях образования области поставлена на

новый уровень, направлена на реализацию программы «Рухани жаңғыру». Традиционным мероприятием стал экофорум «Табиғатты аяла», который дает старт экологическим начинаниям и проектам учащихся. Современным мероприятием, отвечающим требованиям ИКТ, является мероприятие «Лучший виртуальный школьный музей».

Новшеством методической работы в области является создание проекта «Заочная школа» с целью оказания адресной помощи педагогам и учащимся по организации творческой, исследовательской и проектной работы по следующим направлениям – химико-биологическое, физико-математическое, историко-географическое, лингвистическое, информационное. Участниками проекта являются педагоги и учащиеся 5-9 классов. В онлайн-режиме проходят уроки, обмен опытом педагогов в рамках подпроекта «Онлайн-лаборатория».

Кызылординская область стала флагманом обеспечения организаций образования цифровыми ресурсами. Из областного бюджета 22 малокомплектные школы были обеспечены 152 компьютерами, также для МКШ были распространены учебные программы для малокомплектных школ в условиях обновленного содержания образования. Все девять Домов школьников оснащены кабинетами робототехники.

Постоянно проводимой работой является проведение методического дня, с целью оказания методической поддержки учителям, преподающим в классах, перешедшим на обновленное содержание образования.

В районных методических кабинетах действует школа молодого педагога «Ізденіс», направлениями работы данной школы являются:

- Декада молодого педагога «Обучение молодых педагогов системному методу анализа учебной деятельности»;

- Наставничество «Роль компетентности учителя в повышении качества знаний обучающихся»;

- Семинары «Синтез теории и практики как основное условие профессионального роста педагога»;

- Проведение открытых уроков;

- Новой практикой стало возобновление работы групп продленного дня.

В Западно-Казахстанской области основными формами совершенствования методической работы региона являются:

- служба «Методический консалтинг», целью которой является профессиональный рост педагогов, оказание им методической поддержки;

- практический Совет «Методический десант», основным направлением которого является оказание методической помощи педагогам сельских и малокомплектных школ;

- командное обучение, в рамках которого два учителя одновременно проводят урок. Один учитель объясняет теоретическую часть урока, второй учитель проводит практическую часть урока. Каждый из них может выполнять роль ассистента.

Регион определен новатором создания сообщества «Директорский диалог», творческой группы педагогов «Network», сетевого сообщества

школьных координаторов по критериальному оцениванию. Для развития профессиональной компетентности директоров организаций образования области создан проект «Вектор роста», который включает несколько направлений: проект «Заочное сопровождение» для молодых руководителей организаций образования с целью оказания методической помощи по созданию системы управления школой с участием Международной школы Astana Garden School, учебных центров «Достык», «Ustady» и Центра педагогического мастерства; проект «Ойтолғау сәті» в целях обмена опытом международных школ и института управления системой образования г. Алматы.

Для работы с одаренными детьми создан проект «Олимп», в рамках которого опытные учителя проводят системную работу с олимпийским резервом одаренных учащихся.

В текущем учебном году стартовал проект «Три дня в МКШ», который дает возможность педагогическим коллективам малокомплектных школ повышать профессиональный рост благодаря организации мероприятий в стенах школ: проведение серии уроков учителями из других школ, методические советы, предметные методические объединения, тренинги, проведение часов из вариативного компонента.

Для развития творческого потенциала и повышения профессиональной компетентности заместителей директоров организаций образования проведен конкурс «Образование. Инновации. Методические идеи».

Основными задачами проекта «Литературное Приуралье» являются интеллектуально – познавательное развитие читателей, содействие развитию интереса к чтению, изучение эффективных сторон новых методов в совершенствовании грамотности чтения. Данный проект сопровождает школьных библиотекарей.

Школа педагогического мастерства «Ступеньки мудрости» является составной частью системы повышения квалификации педагогических кадров, в основе которой лежит дифференциация педагогов по уровню развитости педагогического мастерства:

1 группа – те, кто хочет и может работать творчески, трудиться увлеченно и эффективно (мастер своего дела) составляют Школу высшего педагогического мастерства, содержанием деятельности которой является реализация следующего алгоритма практической деятельности педагогов: новая идея – открытый урок – анализ – творческое развитие идеи. *Основная задача группы* - обеспечить теоретико-практическую готовность молодых педагогов для реализации взаимодействия учащимися и развитие их профессиональной компетентности в области сопровождения образовательного процесса.

2 группа – те, кто хочет работать творчески, но пока испытывает затруднения в достижении этого уровня труда – Школа совершенствования педагогического мастерства – алгоритм работы: анализ затруднений – вычленение и постановка проблемы – самообразование – тренировочные практические занятия – педагогическая деятельность, создание собственного опыта – анализ – определение перспектив развития опыта – доведение его до

навыка. Основная задача группы – педагогическая помощь педагогам в решении учебно - воспитательных проблем, возникающих в процессе работы, через ознакомление и использование инновационных технологий. В работу группы заложена идея связи науки и практики.

3 группа – те, кто являются молодыми специалистами (или иногда вновь прибывшими) – Школа становления начинающего педагога – реализация индивидуальной программы выращивания каждого педагога. Основная задача группы - организация работы молодых специалистов по моделированию педагогической деятельности в современных условиях, формирование представления о путях и средствах совершенствования педагогом своего мастерства.

Методическая служба **Северо-Казахстанской области** практикует мониторинговую деятельность, которая проводится по следующим направлениям:

1. Мониторинг деятельности сотрудников методического кабинета;
2. Мониторинг процесса обучения в школах;
3. Мониторинг качества знаний обучающихся

В рамках мониторингового исследования в регионе проводятся следующие мероприятия:

- конкурс «Методист года»,
- форумы учителей-предметников
 - форум математиков по теме «Совершенствование преподавания математики в школах области: настоящее положение и перспективы развития»,
 - химии и биологии «Современные подходы в обучении химии и биологии в условиях модернизации образования»,
 - филологов «Филологическое образование в Республике Казахстан: состояние и перспективы», где учителя знакомятся и изучают опыт работы своих коллег, которые показывают текущее состояние преподавания предметов в школах, презентуют успешный опыт педагогов и организаций среднего образования.

Проекты в области мониторинговых исследований были представлены методическим кабинетам страны на одном из заседаний Республиканского учебно-методического Совета.

В рамках реализации программы «Развитие одаренности» в регионе ведется системная работа с одаренными детьми, результатом которой было создание «Школы олимпийца» совместно с преподавателями СКГУ, по подготовке учащихся к конкурсу научных проектов.

Особенностью работы по реализации «Рухани Жаңғыру», направления «Өлкетану» является внедрение новых форм работы школьных музеев. Методистами организованы передвижные музейные экспозиции в другие школы района, проводится квест-игра на базе школьных музеев, созданы виртуальные музеи в организациях образования.

Наиболее значимым событием в работе методической структуры **г.Алматы** в 2018 году стало открытие творческой лаборатории по

распространению опыта работы Казакстанның Еңбек Ері Миразовой А.Т., в которой представлены научные труды, методические рекомендации, результаты обобщённого передового опыта с последующими предложениями и рекомендациями, отклики педагогической общественности города Алматы и республики на учебно-воспитательные изыскания Миразовой А.Т. В течение 2019 года Миразова А.Т. будет проводить серии семинаров-практикумов, встреч, пресс-конференций, индивидуальных консультаций, заседаний дебатного клуба.

В рамках реализации дорожной карты развития трехязычного образования на 2015-2020 годы были организованы и проведены следующие мероприятия:

- открытие «Starclub» с привлечением англоязычных выпускников программы «Болашак»,

- семинар «You are as many a person as languages you know», «Инновационные методы в системе трехязычного образования», «Система критериального оценивания учебных достижений учащихся». Цель – не только знакомство с особенностями критериального оценивания, но и общение «учитель-ученик» в системе трёхязычного общения.

Для поднятия статуса педагогического коллектива школы, презентации успешного опыта проводится конкурс «Лучший педагогический коллектив организаций среднего образования города Алматы».

В рамках августовского совещания, на котором было принято решение проводить «музейные уроки» по истории Казахстана, изучены композиции Центрального музея Республики Казахстан и Института истории и этнологии им. Ш. Уалиханова и разработаны тематические планы «музейных уроков» по истории Казахстана для учащихся 5-11-х классов школ города на 2019-2022 годы, а также график посещения экспозиций музеев. План «музейных уроков», утвержденный Управлением образования и согласованный с администрацией музеев, стал руководством к действию для руководителей организаций образования. С января 2019 года будет дан старт «музейных уроков» для школ города Алматы! Значение таких уроков неопределимо! Ребёнок будет изучать историю родной страны.

В целях развития международного сотрудничества в истекшем учебном году подписан меморандум между школами № 17, 27, 132 г.Алматы и гимназией №11 г.Балашиха Московской области Российской Федерации. Проведена международная конференция по теме: «Медиатехнологии в современной школе».

Большое внимание уделяется инклюзивному образованию, что позволило провести первый республиканский семинар по инклюзивному образованию, в котором участвовали более 120 специалистов из всех регионов нашей страны. Для оказания методической помощи психологам, методистам, дефектологам, тьюторам, работающим в инклюзивных классах, проведены консультации, даны рекомендации по вопросам использования нормативных правовых актов, регламентирующих инклюзивное образование.

Создание родительских гостиных в каждой организации образования – презентация этого проекта состоялась в режиме онлайн 01 марта 2018г на родительском собрании. Ценность проекта – в организации неформального общения родителей с педагогами, школьным психологом в комфортных условиях «Родительской гостиной». Опытом родительских гостиных заинтересовались в МОН Республики Казахстан, в мае проведён республиканский семинар по изучению и распространению этого опыта работы. Впервые в городе создана «Ассоциация классных руководителей», работа ассоциации запланирована на 2019 год.

Атырауская область может презентовать успешный опыт по воспитательной работе – деятельность общественного объединения отцов, формами работы которого являются проведение семейных конференций, семинаров. Большую активность проявляют клубы «Адал ұрпак», которые пропагандируют программу «Нет коррупции».

В регионе по реализации программы «Цифровой Казахстан» большое внимание уделяется деятельности педагогов в интернет-ресурсах, одним из направлений которого стал конкурс «Лучший флипчат-урок в АСТIV-студии». Традиционными стали мероприятия, проводимые в специализированной школе для одаренных детей: мастер-классы, открытые уроки, заседания методических объединений, где педагоги области знакомятся с особенностями работы с одаренными детьми.

Основной целью деятельности методической службы **Восточно-Казахстанской области** является создание эффективных механизмов и условий для развития профессиональной компетентности педагогов, которые позволяют педагогам становиться творческими, саморазвивающимися личностями, обладающими системными взглядами на педагогическую реальность; способствуют повышению качества и эффективности учебно-воспитательного процесса, направленного на развитие личности учащегося.

Приоритетными направлениями деятельности методических центров/кабинетов являются:

- организация деятельности методического и экспертного совета, ГМО, творческих и рабочих групп педагогов, оказание практической помощи педагогическим и руководящим работникам в подборе и овладении актуальным содержанием образования и методами его реализации;

- осуществление мониторинга организации и содержания учебно-воспитательного процесса в образовательных организациях, разработка рекомендаций по его совершенствованию и оказание адресной методической помощи;

- научно-методическое сопровождение инновационной и опытно-экспериментальной деятельности;

- оказание поддержки и помощи педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций в проведении итоговой аттестации учащихся 9, 11 классов, а также в подготовке педагогических и руководящих работников к аттестации;

- поддержка и функционирование Интернет - сайтов образовательных организаций всех типов.

Управление методической работой проводилось путем изучения и анализа состояния методической работы в организациях образования, приобщения педагогов к инновационной деятельности, организации методических объединений и творческих групп.

Большое внимание в работе методических кабинетов региона уделяется деятельности методических объединений. Для совершенствования работы методических объединений в организациях среднего образования организована серия семинаров: «Организация работы школьного методического объединения, его место и роль в методической службе школы», «Особенности инновационной деятельности учителя». Анализ проводимых мероприятий для молодых заместителей по опытно-экспериментальной работе позволил выявить основные проблемы опытно-экспериментальной и инновационной деятельности:

1. Недостаточная культура научного исследования;
2. Затруднения с диагностическим обеспечением (критерии и показатели, подбор методик);
3. Оформление полученных результатов

С целью совершенствования форм и методов опытно-экспериментальной работы в организациях образования города создана творческая группа заместителей директоров по активному взаимодействию по обновлению содержания образования. С целью определения имеющихся проблем в организации и ведении опытно-экспериментальной и инновационной деятельности в образовательных учреждениях города Усть-Каменогорска было осуществлено исследование в форме анкеты и проведено заседание по теме «Формы повышения опытно-экспериментальной работы в современной казахстанской школе», на котором были обсуждены полученные эмпирические данные, проведен практико-ориентированные семинары для заместителей директоров «Субъектная позиция участников образовательного процесса, методы организации. Основные подходы в формировании и исследовании», «Особенности организации опытно-экспериментальной работы по проблемам совершенствования воспитания в современной школе».

Можно отметить профессиональные сообщества педагогов в регионе, среди которых «Ведущая школа», «Аруна», «Real», деятельность которых направлена на развитие потенциала учителей области.

Традиционным стал конкурс «Лучшая сельская школа», который дает большие возможности для развития сельских школ.

Методическая служба **Туркестанской области** организовала проект «Школа резерва руководящих кадров», в рамках которого проводится обучение заместителей руководителей и резерва руководящих кадров.

Для обмена передового опыта специализированных школ по работе с одаренными детьми методистами проводится определенная работа: мастер-классы, семинары, коучинги, тренинги, открытые уроки, дни открытых дверей.

Одним из направлений работы по развитию функциональной грамотности обучающихся и повышения профессиональной компетентности педагогов является создание совместно с профессиональным сообществом творчески работающих учителей научного общества учащихся «Жас ғалым», результат работы которого отражаются в призовых местах на научных соревнованиях различных уровней.

В районных методических кабинетах работают творческие группы «Жаңышыл мектеп басшылары», которые дают необходимые профессиональные знания для молодых руководителей организаций среднего образования.

Одним из направлений работы является «Школа молодого учителя», которая создана во многих районных методических кабинетах, где опытные педагоги-наставники проводят работу с молодыми специалистами при школах. В целях оказания помощи в подготовке учителей к проведению уроков, совершенствования методов и форм проведения урока методистами создан проект «Сапалы сабақ - білім сапасы». В рамках данного проекта методисты по предметам совместно с творческой группой педагогов в ходе уроков проводят координационную работу по этапам современного урока, планированию урока, применению инновационных технологий.

Особой популярностью пользуется проект «Жаңалық жаршысы», также созданный методистами. Данный проект знакомит педагогов области с новшествами в области среднего образования, также распространяет успешный опыт педагогов области.

Методический кабинет **г.Шымкент** работает по направлениям, которые отражены в нормативных документах по развитию методических служб, но главной особенностью является деятельность 20-ти ведущих школ, которые транслируют опыт Назарбаев Интеллектуальных школ. Ведущие школы оказывают организационно-методическую помощь магнитным школам по вопросам применения инновационных технологий, планирования учебно-воспитательного процесса, проведения мониторинговых исследований в форме обучающих семинаров, коучингов, мастер-классов, тренингов.

Во всех организациях среднего образования проводится работа по реализации программ «Рухани жаңғыру», «Трехязычное образование», «Цифровой Казахстан».

Методической службой **Мангистауской области** проводится большая работа в целях развития функциональной и читательской грамотности учащихся. Это, прежде всего, подготовка и проведение научных соревнований, в числе которых «Маңғыстаунама-2018», «Әбіш оқулары», «Мұқағали оқулары», «Қадыр оқулары, турниров «Математическая регата», «Инфоман-2018».

В области функционирует постоянно-действующий семинар «Подготовка учащихся к тестовым заданиям международного исследования PISA», где опытные педагоги проводят обучающие занятия для учителей по выполнению тестовых заданий, по применению новых форм работы с тестами.

По реализации программы «Рухани жаңғыру» методический кабинет тесно сотрудничает с областным общественным объединением «Қазақ тілі».

Учебно-методическим центром развития образования **Карагандинской области** была изучена кадровая проблема, где выяснилось, что в организациях образования не хватает учителей по различным предметам. Результатом данного исследования в рамках государственной программы «Серпін-2050» общеобразовательными школами подписаны договора на принятие выпускников Карагандинского государственного университета по специальности «Математика» выпускников по специальности «Физика» в школы. Кроме этого, ежегодно выпускники школ участвуют в Дне открытых дверей вышеназванного университета.

Одним из направлений работы является цифровизация. В рамках данного направления были проведены специалистами учебного центра «Ұстаз» обучающие семинары для педагогов г.Темиртау. Результатом обучения стало применение учителями на уроках QR - код, google, kahoot, pliskers, кроме этого, обучение своих коллег. На данных семинарах обучились также библиотекари.

В рамках реализации поручения партии «Нұр Отан» «Бесплатные IT-классы для детей» в инновационных школах открыты IT-классы.

Для развития функциональной и читательской грамотности учащихся, семейного воспитания в области реализуются следующие «Жас оқырман», «Школа молодого родителя», «Заочный детский сад», «Чтение в радость», «Математика вокруг нас», «Инженеры будущего», «Робототехника», «Экономика вокруг нас», «Айқын», «Бір аймақ – бір кітап».

Созданный и разработанный методическим центром развития образования Карагандинской области большой популярностью среди заместителей директоров по учебной работе пользуется проект «Вариативный курс», который дает разъяснения по организации работы вариативных часов в организациях среднего образования, методические рекомендации по программам вариативного компонента, соответствие требованиям по данным программам.

Для правильной организации методической работы, обеспечения задач обновленного содержания образования необходима мониторинговая деятельность, которой занимаются все методические кабинеты области.

Особое внимание в направлениях деятельности методических кабинетов области уделяется воспитательной работе. В 2018 году в школах внедрены 6 актуальных на сегодняшний день проектов, способных сформировать знания учащихся о настоящем и будущем положении нашего государства; сформировать у молодого поколения активную жизненную позицию; развить познавательный интерес, расширить кругозор в области модернизации Казахстана; а самое главное – воспитать настоящего Казахстанского патриота:

- **Проект «Абай – руханияттың алтын қазығы».** В ходе реализации проекта за отчетный период были проведены: конкурсы чтецов «Ұлтына ұран болған ұлы Абай», конкурс певцов «Көңілім әнді ұғады», научно-практическая конференция «Абайды әлемге танытқан Әуезов»;

- **Военно-патриотическое движение «Ұлан».** За прошедший период времени проведены военно-спортивные игры «Қалқан», «Ұлан», конкурсы «Юный спасатель», смотры строя и песни, посвященные Дню Победы, конкурс знаменных групп среди учащихся 8-10 классов школ. В октябре т.г. 16 кадетов посетили Алматы, где состоялась встреча с легендарным командиром 177-го мусульманского батальона, воевавшего в Афганистане – Керимбаевым Борисом Токеновичем, прозванным «Қара майор». Ұланы получили возможность воочию увидеть знамя отряда, который хранится в музее отряда, познакомиться с экспонатами вооружений тех лет. Возложили цветы к памятнику погибшим воинам-афганцам, почтили минутой молчания память героев.

- **«Молодежное волонтерское движение «Re: актив».** Проведены следующие мероприятия:

- экологическая акция по очистке парков «Чистый город – чистая планета», «Мы - за чистый город!», «Зеленый город».

- конкурс среди школ города по восстановлению малых архитектурных форм на тему «Сказочный герой» в городских скверах.

Для формирования профессиональной готовности выпускников и оказания помощи в выборе профессий с учетом интересов, склонностей, индивидуальных особенностей и потребностей в школах города были организованы встречи с представителями высших и средних специальных учебных заведений. На базе колледжей города проведены профессиональные пробы для учащихся 9, 11 классов. В школах созданы и действуют кабинеты по профориентационной работе, где проводятся классные часы, круглые столы, тренинги, семинары, тестирования «Профориентир», встречи с представителями разных профессий;

- **Проект SPORT PROJECT «Aguatica» (Акватика)** призван воспитать физические и морально-волевые качества детей, укрепить здоровье и снизить процент простудных заболеваний среди школьников через массовое обучение плаванию учащихся;

- **«Образовательная программа РТ студии «Стоп - кадр»** - это не только создание детской телестудии, но и расширение информационного пространства школ;

- **Советы отцов и Советы матерей.** Педагогические коллективы в тесном контакте взаимодействуют с данными Советами и родительскими комитетами в организации и управлении воспитательным процессом, в распространении положительного опыта семейного воспитания и предотвращении бытового насилия.

Методический кабинет дошкольного и общего среднего образования **Костанайской области** строит свою деятельность согласно приоритетным направлениям государственной политики Республики Казахстан в сфере образования. Ожидаемым результатом методической работы планируется обогащение профессиональной культуры и опыта педагогов на продуктивно-прогностическом уровне, позволяющем достигать более высоких уровней профессионализма.

Участие в научно-практических конференциях обеспечивают педагогам возможность познакомиться с новыми достижениями в науке и осмыслить существующие в образовании проблемы: «Критериальное оценивание: проблемы, пути решения», «Непрерывное профессиональное образование: современный педагог в условиях обновления содержания образования», «STEM – образование: от традиционных подходов к межпредметной интеграции» и другие.

Конкурсы являются одной из эффективной повышения профессионального мастерства, что способствует, как самореализации педагогов, так и обогащению творческого опыта. В 2018 году были проведены разноплановые конкурсы: «Мое педагогическое открытие», «Виртуальный методический кабинет», «Лучший полиязычный учитель», медиа-конкурс авторских стихов на казахском, русском и английском языках для учащихся и учителей «Астана в моем сердце», олимпиада для учителей казахского языка и литературы «Қазақ тілінің үздік мұғалімі». Конкурсы профессионального мастерства создают благоприятную мотивационную среду для профессионального развития, как отдельных педагогов, руководителей, так и коллективов в целом.

Тематический диапазон материалов обобщения педагогического опыта включает все основные направления развития образования. На заседании областного клуба «Ұлағат» был представлен опыт 7 коллективов организаций образования, 44 педагогов.

На областном уровне часто используется практика привлечения педагогов – «носителей» лучшего опыта к работе семинаров, коучингов, мастер-классов. Результатом обобщения опыта является методический продукт, который впоследствии внедряется в образовательный процесс, повышая его эффективность и результативность. Создан «Каталог лучших практик», который содержит информацию об обобщенном передовом педагогическом опыте за 2018 год на областном уровне.

Экспериментальная деятельность проводится по следующим курсам:

- Апробирование курса «Развивающее чтение и письмо у младших школьников»;

- «Развитие навыков смыслового чтения у обучающихся» успешно развивает у учащихся скорость чтения с полным пониманием текста, навыки рассуждения, построения логических цепочек при обобщении, построения речи на более высоком уровне.

В современных условиях особую значимость приобретает гражданско-патриотическое воспитание обучающихся, возрастает роль организаций образования в воспитании юных граждан Республики Казахстан. Воспитанию у обучающихся социально значимых ценностей (гуманизм, партнерство, патриотизм, толерантность, диалог), чувство ответственности, самодисциплины способствует работа над проектами: «Школьная краеведческая лаборатория как система формирования социально-жизненных компетенций», «Формирование ценностных ориентиров гражданина и патриота Казахстана в контексте

реализации национальной идеи «Мәңгілік ел», «Моя Родина - Казахстан», «Краеведение как фактор воспитания духовных основ патриотизма в пространстве малой Родины».

Основным педагогическим условием, необходимым для формирования компетенций является проектно-исследовательская деятельность, навыков социальной направленности. На развитие проектно-исследовательской деятельности направлены такие эксперименты как: «Организация проектно-исследовательской деятельности школьников в учебно-воспитательном процессе как условие развития «Школы-лаборатории», «Научно-исследовательская деятельность учащихся как средство развития познавательных способностей в контексте изучения дисциплин естественно-математического направления», «Формирование исследовательской культуры младших школьников в учебно-воспитательном процессе», «Сетевой проект в системе формирования исследовательских навыков учащихся, «Проектирование модели научно-исследовательской деятельности для создания инновационной образовательной среды, обеспечивающей реализацию саморегулируемых стратегий учащихся».

Для развития у детей с ограниченными возможностями способности к самореализации в социуме, расширения среды общения, осуществления подготовки к самостоятельной и ответственной деятельности в различных сферах, знакомства с различными формами организации позитивного развивающего досуга, обеспечения формирования способности к саморегуляции физического и психического состояния в ООШ № 14 г.Костаная разработана программа «Погружение в общеобразовательную среду детей с ограниченными возможностями», а экспериментальная деятельность Бановской средней школы Федоровского района, направлена на создание специальной коррекционно-развивающей образовательной среды, обеспечивающей оздоровление, реабилитацию и социальную адаптацию детей с особыми образовательными потребностями.

В рамках реализации STEM-образования в школах области реализуются такие эксперименты как: «Образовательная робототехника как инструмент познания в учебном процессе», «Образовательная робототехника как средство формирования алгоритмического мышления», «Инженерно-компьютерное трехмерное моделирование в системе РТС Сгео», «Развитие инженерного мышления учащихся в системе профориентационной работы и технологического обучения».

В работе районных методических кабинетов региона среди более значимых, и успешно стартовавших можно выделить следующие проекты:

- «Учитель – сподвижник», по итогам которого 19 октября 2018 года состоялось торжественное открытие музейной комнаты. Проект ориентирован на то, чтобы будущее поколение знало и передавало историю и педагогическую культуру, оставшуюся нам от великих педагогов.

- Проект «Контрольно-аналитический центр методической службы», новизна которого заключается в существенном обновлении содержания

деятельности районных методических объединений, перераспределении функций методистов внутри районных методических кабинетов и в активном включении сообщества сертифицированных педагогов опорных школ в целях оказания методической помощи учителям школ.

- Проект «Жарқын белес», который разработал механизм продуктивной связи районного методического кабинета с сертифицированными педагогами, осуществляет сопровождение педагогов, практикует наиболее эффективные формы профессионального развития и общения.

- Проект «Профессиональное становление специалиста», который имеет направления: методическое сопровождение, обучение на рабочем месте, осуществление практики тьюторства, школа молодого учителя, самообразование, интернет-консультирование.

- Использование инновационных технологий, одной из которых является применение в некоторых организациях среднего образования БиС –технологии Ф.Я.Вассермана, направленной на развитие речи, внимания, скорости мышления, памяти и увеличения КПД усвоения предмета на уроке во многом решают поставленные учителем задачи.

Анализ методической деятельности Центра модернизации образования **г.Астана** показал следующие направления деятельности: диагностико-аналитическое; организационно-методическое; учебно-методическое; научно-методическое и рефлексивное.

Для реализации намеченных задач в данных направлениях функционируют 15 проектов:

1. Кластеры успешности;
2. SCIENCE;
3. Качество знаний;
4. Инклюзия в образовании;
5. Рейтинг;
6. Сотрудничество;
7. Непрерывное образование;
8. Инновации в образовании;
9. Авторская деятельность педагогов;
10. Ассоциация педагогов;
11. Библиотечное дело;
12. Е-Портфолио;
13. Издательская деятельность;
14. Профессиональные конкурсы;
15. Воспитание

Проект «Е-Портфолио» разработан в электронном виде, прикреплен к portalу Күнделік. В данном проекте автоматизирована процедура анализа достижений педагогов. На сегодняшний день зарегистрированы 13839 педагогов.

Проект «Рейтинг организаций образования» направлен на развитие успешности методической деятельности, проводится мониторинг повышения

квалификации, активной деятельности педагогов, внедрение инновационных процессов в образовании и т.д.

Проект «Профессиональные конкурсы» включает в себя 10 профессиональных конкурсов:

- «Үздік педагог»,
- «Лучшая модель воспитательной работы»,
- «Лучшая модель методической работы»,
- «Лучший библиотекарь»,
- «Лучший видеоурок»,
- «Лучший проект по качеству образования»,
- «Лучший конструктивный видеоурок»,
- «Лучший открытый видеоурок»,
- «Лучшая авторская разработка»,
- «Лучший молодой учитель».

Согласно проекту «Ассоциация педагогов» опытные педагоги возглавляют методическую деятельность на всех уровнях образования, являются членами аналитических групп, организационных комитетов всех профессиональных конкурсов, групп независимой экспертизы. Благодаря данному проекту создана единая информационная среда.

Проект «Качество знаний» направлен на независимое тестирование обучающихся с целью выявления проблем в обучении, методическое сопровождение молодых педагогов.

Проект «Сотрудничество» акцентирован на тесное взаимодействие с организациями образования ближнего и дальнего зарубежья, обобщение опыта работы педагогов. в ходе работы были организованы 10 международных поездок по обмену опытом в такие страны, как Сингапур, Турция, Южная Корея, Англия, Объединенные Арабские Эмираты, где 40 педагогов имели возможность изучить международный опыт.

Проект «Инновации в образовании» включает 16 подпроектов, по которым организации образования планируют и осуществляют свою деятельность: «ScolarsCISCO международные программы», «STEM-образование», «Catering-сервис», «БИС. Кадеты», «Школа здоровья», «Арт-терапия, Монтессори», «Интеллектум, Робототехника», «Школа - будущий партнер», «Мехатроника», «Самғау».

Проект «Издательская деятельность» готовит материалы для выпуска газеты «Елордалық білім» и журнала «Астаналық әдістеме».

Проект «Кластеры успешности» распределен между организациями образования по уровням: дошкольное образование и воспитание, среднее образование, ТИПО, отдельным направлением данного проекта является воспитательная работа. В дошкольных учреждениях и организациях среднего образования реализуются 10 и 8 направлений соответственно по 22 кластерам, в организациях профессионально-технического образования – 10 направлений по 10 кластерам. Воспитательная работа включает 8 платформ во всех организациях образования.

По итогам анализа успешного опыта методических служб регионов страны нужно отметить, что их деятельность направлена на повышение профессионального роста педагогов через курсы повышения квалификации, проведение семинаров, конференций, круглых столов, мастер-классов, организацию различных проектов, которые ориентированы на руководителей организаций среднего образования, заместителей директоров школ, педагогов и молодых учителей. Пристальное внимание методистов в кабинетах/центрах уделяется развитию функциональной и читательской грамотности обучающихся. Для реализации данной цели проводится работа как с одаренными детьми, так и со всеми учащимися школ. В этом направлении большой популярностью пользуются научно-исследовательские проекты, математические и читательские конкурсы. Таким образом, ведется опытно-экспериментальная деятельность, что способствует осуществлению деятельности инновационной организации образования в режиме развития, а также постоянному повышению профессиональной компетенции педагогов через ведение научно-исследовательской работы.

Следует отметить, что во многих методических кабинетах методическое сопровождение исходит от самих методистов и также от опытных педагогов-наставников. Инновационная деятельность начинает развиваться в отдельных регионах, поэтому необходимо уделить внимание данному направлению деятельности. Активное развитие и быстрый темп набирает деятельность методических служб по цифровизации, где претворяются в жизнь множество проектов как среди педагогов, так и среди обучающихся.

Но вместе с тем есть и определенные проблемы. Актуальными является проблема организации учебно-воспитательного процесса в малокомплектных сельских школах: преобладание традиционных методик обучения в классах с малой наполняемостью, недостаточное использование инновационных, личностно-ориентированных технологий, неподготовленность выпускников педагогических учебных заведений к особенностям организации образовательного процесса в условиях малокомплектной школы, обусловленная отсутствием специальных образовательных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов.

К вопросам, требующим решения в методической деятельности, прежде всего, относятся наличие стереотипов и шаблонов в видении направления развития методической работы, слабая логическая взаимосвязь между диагностикой и последующим планированием, кадровая неустойчивость в методических кабинетах.

Вышеизложенные проблемы свидетельствуют о необходимости изменений по следующим направлениям: планирование методической работы; система непрерывного образования методистов в части самообразовательной, исследовательской работы; работа по сотрудничеству и изучению опыта деятельности методических кабинетов других регионов.

Исходя из сведений, представленных в приложении можно сделать следующий вывод: большой опыт отмечается по повышению

профессионального роста руководителей, педагогов, методистов (15 мероприятий), по воспитательной работе (15), чуть меньше по инновациям в педагогической деятельности (14) и цифровизации (14), по развитию функциональной и читательской грамотности обучающихся (13), по мониторинговым исследованиям (8), по инклюзивному образованию (6).

Таким образом, в содержании деятельности методических центров/кабинетов предусмотрены действия, направленные на развитие лучших практик, стимулирование творческо-исследовательского потенциала учителя и активизацию решения задачи формирования его конкурентоспособности в условиях обновленного содержания образования.

Свобная таблица показывает, что направления деятельности учебно-методических центров/кабинетов соответствуют Правилам организации и осуществления учебно-методической работы, утверждённым приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 ноября 2007 года № 583. В деятельности методической службы регионов прослеживается работа как с педагогами, так и с обучающимися. Вместе с тем уделяется особое внимание на реализацию государственных программ «Рухани жаңғыру», «Цифровой Казахстан», «Трехязычное образование», также выполнение задач, поставленных в Послании народу Казахстана по повышению профессиональной компетентности педагогов.

Очень значимой является организация работы с обучающимися по развитию их функциональной и читательской грамотности, которая является обязательным условием обновленного содержания образования. Хочется отметить такие проекты, как «Кластеры успешности» в организациях образования г.Астана, «Развитие одаренности» в Северо-Казахстанской, «Маңғыстаунама-2018» в Мангистауской, экспериментальные площадки в Костанайской, Восточно-Казахстанской, год математики в Акмолинской областях.

По повышению профессионального роста руководителей организаций среднего образования, педагогов и методистов работа методических кабинетов проводится системно, где прослеживаются определенные этапы работы с руководящими кадрами, резервом руководящих кадров, заместителями директоров по учебной и методической работе, молодыми педагогами. Во многих регионах очень хорошо поставлена работа педагогов-наставников, это такие регионы, как Туркестанская, Кызылординская, Костанайская, Карагандинская, Западно-Казахстанская области.

Инновации в образовании в настоящее время является необходимым условием обновленного содержания образования, так как система образования страны движется вперед, достигая новых высот и результатов, реализуя задачи, поставленные перед педагогами. В школах страны нашли широкое распространение такие инновации как применение БИС-технологии Вассермана, экспериментальные площадки и проекты.

Для работы с руководящими кадрами в регионах функционируют очень много интересных проектов: «Вектор роста», «Директорский диалог» (Западно-Казахстанская область), «Школа молодого директора», «Школа резерва» (Алматинская, Туркестанская области).

Если говорить о воспитательной работе в организациях образования, то повсеместно реализуется программа «Рухани жаңғыру», подпрограмма «Тәрбие және білім». Особое внимание уделено семейному воспитанию. Но вместе с положительными сторонами методической деятельности нужно отметить и направления в работе, на которые необходимо уделить особое внимание: инклюзивное образование, международное сотрудничество, мониторинговая деятельность, работа малокомплектных школ. В данных направлениях хорошо поставлена работа в Карагандинской, Северо-Казахстанской, Костанайской, Алматинской, Западно-Казахстанской областях и городах Астана и Алматы. Необходимо усилить методическую работу в данных направлениях деятельности.

Все направления работы методической службы направлены на повышение профессиональной компетентности педагогов, для этой цели разработаны и успешно внедряются многие проекты: «Вернисаж педагогических идей» (Акмолинская область), «Заочная школа» (Жамбылская область), «Клуб профессионального общения «APROPOS», «Ойтолғау» (Западно-Казахстанская область), «Школа-лаборатория», «Жарқын белес» (Костанайская область), «Творческая лаборатория» (г.Алматы).

В целом, в регионах учебно-методические центры/кабинеты осуществляют методическую поддержку в организации учебно-воспитательного процесса в условиях обновленного содержания образования.

Для становления специалиста особое внимание уделяется работе с молодыми педагогами, с которыми работают как методисты, так и учителя-наставники. В этом направлении можно назвать такие проекты, как «Педагогическая надежда» в Акмолинской, «Ступеньки мудрости» в Западно-Казахстанской, «Профессиональное становление специалиста» в Костанайской, «Ізденіс» в Кызылординской, Школа молодого учителя «Сапалы сабақ - білім сапасы» в Туркестанской областях.

Большая активность в деятельности всех методических центров/кабинетов проявилась в направлении работы по цифровизации, где себя проявляют и педагоги, и учащиеся. Большую популярность приобрела такая форма работы, как виртуальные школьные музеи и виртуальный методический кабинет, метдиатехнологии, STEM-образование и робототехника, онлайн-лаборатории. Практически во всех регионах открыты бесплатные IT-классы, что связано с выполнением задачи партии «Нұр-Отан».

Если говорить о воспитательной работе во организациях образования, то повсеместно реализуется задачи, поставленные в Указе Президента Республики Казахстан от 9 февраля 2018 года № 633 «О мерах по реализации Послания Главы государства народу Казахстана от 10 января 2018 года "Новые возможности развития в условиях четвертой промышленной революции»,

программа «Рухани жаңғыру», подпрограмма «Тәрбие және білім», приказ Министра образования Республики Казахстан № 227 от 22 апреля 2015 года «Концептуальные основы воспитания». В организациях образования реализуются проекты, проводятся мероприятия в различных формах; акции, конкурсы, форумы, десанты, волонтерское движение, музейные уроки, дебатные клубы. Примечательно то, что активизировалась работа с родителями, где можно отметить такие проекты, как «Өнерлі отбасы», «Школа молодого родителя», «Советы отцов», «Советы матерей». Для совершенствования учебно-воспитательной работы организаций среднего образования проводится мониторинг, который является одним из важнейших средств контроля и оценивания, благодаря которому изменяется само информационное пространство, так как повышается оперативность, объективность и доступность информации. Поэтому цель мониторинга – оперативно и своевременно выявлять все изменения, происходящие в учебном процессе. Полученные объективные данные являются основанием для принятия решений. Несомненным достоинством педагогического мониторинга является его универсальность, адаптированность к системе среднего образования. Объективность получаемых сведений, применимость используемого инструментария – необходимые условия мониторинга. Однако нельзя не учитывать региональных особенностей и данный компонент должен стать одним из критериев оценки эффективности. В этом направлении в методических службах функционируют проекты «Организация внутришкольного контроля» в Алматинской, «Мониторинг организации и содержания учебно-воспитательного процесса» в Восточно-Казахстанской, «Мониторинговая деятельность» в Западно-Казахстанской, Карагандинской, Костанайской, Северо-Казахстанской, «Рейтинг организаций образования» в Акмолинской областях и г.Астана. Но вместе с положительными сторонами методической деятельности нужно отметить и направления в работе, на которые необходимо уделить особое внимание: инклюзивное образование, опыт работы в данном направлении есть в учебно-методическом кабинете Акмолинской области, международное сотрудничество, работа малокомплектных школ, в которых необходимо усилить методическую работу.

Успешный опыт – это опыт, который отличается высокой результативностью и оптимальностью, т.е. достижением высоких эффективных результатов. С целью выявления успешного опыта и его оценки определены следующие критерии:

- **Актуальность.** Данный критерий, прежде всего, должен соответствовать тенденциям общественного развития, социальному заказу государства, нормативно-правовым документам, идеям современной педагогической науки, профессиональным интересам педагогов. Критерий актуальности должен способствовать решению задач региональной образовательной политики.

- **Научная обоснованность, соответствие достижениям науки.** Успешный опыт необходимо обосновать с учетом современных достижений педагогической науки. Данный опыт может быть результатом творческих

теоретических поисков педагогов и методической деятельности или находкой в процессе проб и ошибок.

- **Оптимальность.** Оптимальное расходование сил, средств и времени участников для достижения устойчивых положительных результатов. Нельзя считать успешным такой опыт, при котором высокий результат достигается за счет перегрузки участников, перенапряжением их сил, который приносит вред их здоровью.

- **Новизна или наличие элементов новизны.** Новизна должна иметь определенные качественные показатели: научное открытие, комбинация элементов известных методик, рационализация и усовершенствование отдельных сторон методической деятельности, глубокое понимание перспектив развития методической службы.

-**Результативность** определяется соответствием требованиям образовательной системы.

- **Стабильность.** Успешный опыт при наличии критерия стабильности дает на протяжении определенного времени устойчивые высокие показатели и сохранение заданного уровня результатов при изменяющихся условиях.

- **Перспективность.** Успешный опыт должен дать возможность его повторения и творческого использования, расширения этого опыта в массовой практике.

Таким образом, успешный опыт - это практика, содержащая в себе элементы творческого поиска, новизны, оригинальности, высокое мастерство как методистов, так и педагогов.

3. ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ ОБНОВЛЕННОГО СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Сущность обновленного содержания образования в Казахстане определяется концепцией от «человека знающего», т.е. вооруженного системой знаний, умений и навыков, к «человеку, подготовленному к жизнедеятельности», что означает человек, способный активно и творчески мыслить и действовать, саморазвиваться интеллектуально, нравственно и физически. При этом необходимо вовлечение ученика в процесс тяжелой и разноплановой работы при обучении, приобретении навыков, необходимых для изучения материала на основе сотрудничества.

Обновление методической деятельности рассматривается с таких качественных позиций, как:

- изменение работы с педагогическими кадрами на основе системного осмысления образовательной практики и спроса на образование;
- творческая переработка накопленного педагогического опыта;
- совершенствование сложившегося опыта работы на основе введения инноваций.

Иерархичность методической работы в системе образования определяется следующими уровнями:

- районный (городской) методический кабинет;
- методический отдел в структуре органов управления образованием;
- информационно-методический городской, районный центр (кабинет);
- научно-методический городской (районный) методический центр (кабинет);
- учебно-методический кабинет (отдел) в структуре учреждений повышения квалификации и т.д.

Деятельность этих служб направлена на решение специальных задач, имеют различия в целях и функциях. Так, районный (городской) **методический центр/кабинет** как традиционный и преобладающий уровень методического обеспечения оказывает следующие услуги:

- определяет возможности повышения квалификации кадров и ведет их переподготовку, оказывая методическую помощь;
- своевременно обеспечивает работников необходимой информацией о содержании образования, инновационных технологиях обучения, о новых учебных пособиях и т.п.

Современная методическая деятельность должна акцентировать внимание на ведение различного рода педагогического эксперимента, на авторские разработки и внедрение спектра педагогических технологий. Наряду с основными функциями методическая деятельность на районном (городском) уровнях может быть ориентирована на социально-психологическое обеспечение образовательного процесса, на диагностику информационных потребностей, на аттестацию кадров, на аттестацию и государственную аккредитацию учреждений.

Современная методическая деятельность на всех уровнях сочетает традиционные формы работы (консультации, семинары) и новые для массовой практики (конкурсы педагогического мастерства, психологические практикумы и др.). Через такие формы появляется возможность методически обеспечить какой-либо вид деятельности, оказать профессионально-педагогическую помощь учителю, согласно принципам методической деятельности грамотно устранить затруднения, предоставить обоснованные ответы на возникающие вопросы, связанные с организацией и осуществлением педагогической, методической, воспитательной, образовательной деятельности.

Важным условием успешной деятельности методических центров/кабинетов является правильный выбор модели. Сегодня существуют различные модели методических служб в зависимости от свойств, которые они должны выполнять, и от подходов, на основе которых они создаются. Любая модель методической службы предполагает осуществление методической деятельности, которая направлена на обновление содержания образования, повышение профессиональной компетентности педагогов, своевременное оказание им методической помощи и т.п. Но главное заключается в том, что каждая модель выстраивается, исходя из конкретных условий, запросов и потребностей педагогов и управленцев. К сожалению, сегодня социальный спрос на методические и педагогические услуги значительно опережает возможности методической службы.

Согласно «Типовым правилам деятельности видов организаций дополнительного образования для взрослых», утвержденного Приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 сентября 2013 года № 370, 2 параграфу целью деятельности Методического центра (кабинета) является осуществление учебно-методической поддержки организаций образования в реализации государственных общеобязательных стандартов образования и образовательных программ начального, основного среднего, общего среднего, технического и профессионального, послесреднего, дополнительного образования, создание условий для непрерывного образования, совершенствования профессиональной компетентности педагогических и руководящих кадров. В соответствии с этим документом представляется модель методической деятельности в условиях обновленного содержания образования.

Цель модели методической деятельности в условиях обновленного содержания образования – оказать помощь педагогу в его профессиональном развитии, так как от ее правильной организации зависит эффективное профессионально-методическое взаимодействие всех субъектов методической деятельности. (Рисунок 3.1)

МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ОБНОВЛЕННОГО СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

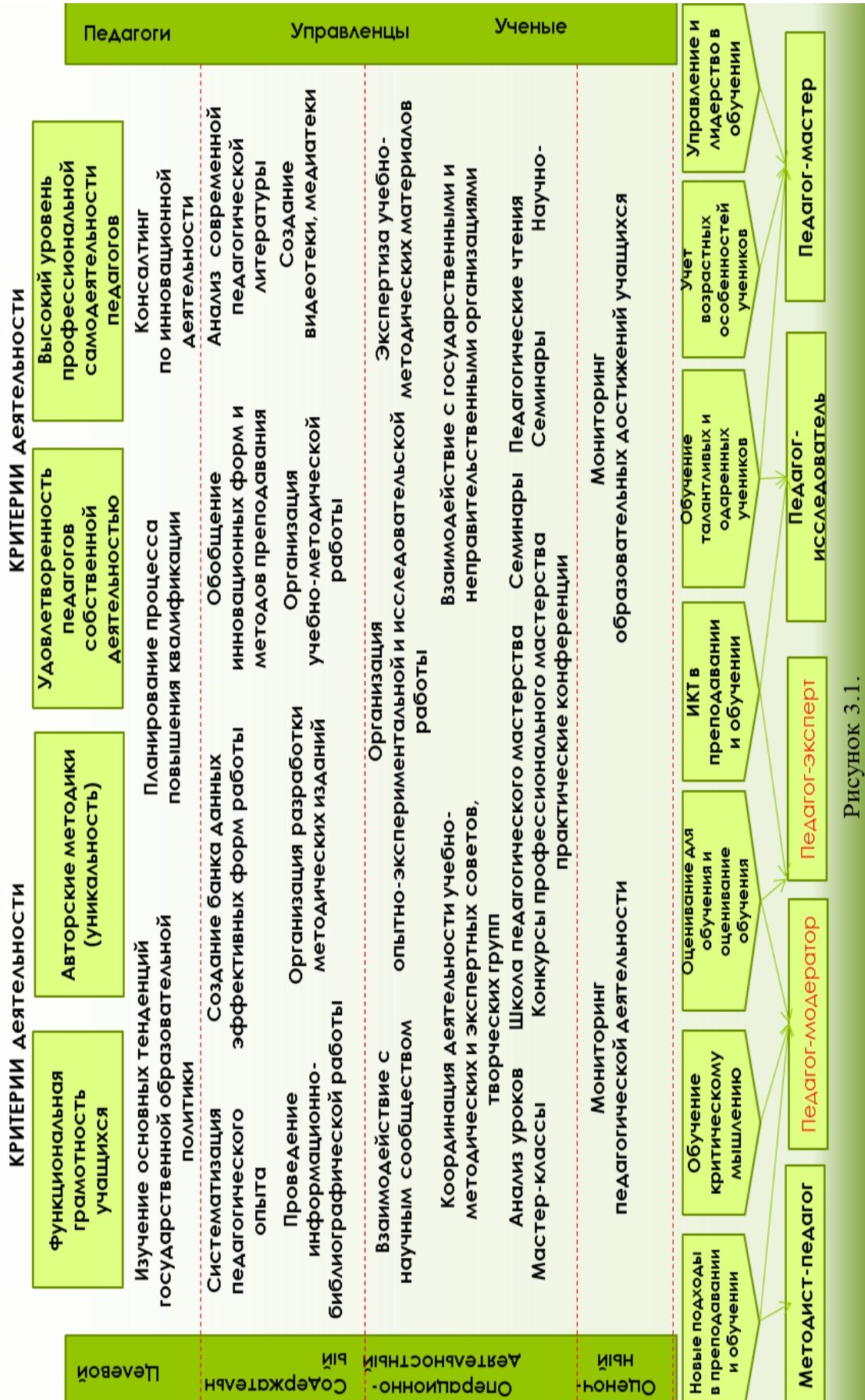


Рисунок 3.1.

Согласно природе деятельности любая деятельность состоит из 4 компонентов – цели, содержания, способов и результатов. В отношении методической деятельности также должна соблюдаться такая структуризация, которая обеспечит ее эффективность. Субъектами методической деятельности согласно модели являются: педагоги, управленцы и ученые.

Целевой компонент направлен на определение ключевых исходных позиций методической политики.

Следовательно, основой нашей модели является определение **критериального ряда**:

- Функциональная грамотность учащихся
- Авторские методики (уникальность)
- Удовлетворенность педагогов собственной деятельностью
- Высокий уровень профессиональной самодеятельности педагогов.

Какова польза от критериального ряда?

Эти критерии нужны для оценивания деятельности методического кабинета. На начальном этапе для эффективного планирования и на последующих этапах – для соблюдения «стройности» методической деятельности.

В соответствии с Программой курсов повышения квалификации педагогических работников Республики Казахстан на начальном этапе планирования деятельности методического центра/кабинета необходимо ориентироваться на 7 направлений, которые определяют эффективность взаимодействия методистов и педагогов в условиях обновленного содержания образования. А именно:

- Новые подходы в преподавании и обучении.
- Обучение критическому мышлению.
- Оценивание для обучения и оценивание обучения.
- Использование информационно-коммуникационных технологий в преподавании и обучении.
- Обучение талантливых и одаренных учеников.
- Преподавание и обучение в соответствии с возрастными особенностями учеников.
- Управление и лидерство в обучении.

Деятельность методистов в контексте вышеуказанных направлений должна быть реализована с учетом требований к квалификационным категориям «педагог», «педагог-модератор», «педагог-эксперт», «педагог-исследователь», «педагог-мастер».

На первом этапе методической деятельности в условиях обновленного содержания образования планирование должно быть направлено на организацию и внедрение мероприятий, связанных с:

- изучением основных тенденций государственной образовательной политики,
- планированием процесса повышения квалификации,
- консалтинг в области инновационной деятельности.

Содержательный компонент включает следующие мероприятия:

- Систематизация педагогического опыта,
- Создание банка данных эффективных форм работы,
- Обобщение инновационных форм и методов преподавания,
- Анализ современной педагогической литературы,
- Проведение информационно-библиографической работы,
- Организация разработки методических изданий,
- Организация учебно-методической работы,
- Создание видеотеки, медиатеки.

Операционно-деятельностный компонент методической деятельности характеризуется непосредственной реализацией всей образовательной политики, как говорится, «в действии»:

- Взаимодействие с научным сообществом
- Организация опытно-экспериментальной и исследовательской работы
- Экспертиза учебно-методических материалов
- Координация деятельности учебно-методических и экспертных советов, творческих групп
- Взаимодействие с государственными и неправительственными организациями

Здесь актуальными становятся различные формы методической деятельности: анализ уроков, школа педагогического мастерства, педагогические чтения, мастер-классы, конкурсы профессионального мастерства, семинары, научно-практические конференции.

Оценочный компонент методической деятельности характеризуется определением уровня функциональной грамотности у учащихся и профессиональной компетентности учителей и направлен на проведение:

- мониторинга педагогической деятельности,
- мониторинга образовательных достижений учащихся.

Методическая деятельность реализуется группой специалистов, куда входят управленцы (заместители директора по научно-методической, программно-методической и учебно-воспитательной деятельности), методисты по направлениям деятельности, заведующие структурными подразделениями, педагоги, ученые.

Целевой компонент методической деятельности по *изучению основных тенденций государственной образовательной политики* определяется следующими нормативно-правовыми документами:

- Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 18 января 2016 года № 40 «О внесении изменений в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 ноября 2007 года № 583 «Об утверждении Правил организации и осуществления учебно-методической и научно-методической работы»;

- Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных

характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» указаны должностные обязанности;

- Типовые правила деятельности видов организаций дополнительного образования для взрослых;

- Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 сентября 2013 года № 370, параграф 2;

- Проект постановления РК «О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства Республики Казахстан от 30 января 2008 года № 77 «Об утверждении Типовых штатов работников государственных организаций образования и перечня должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц».

По планированию процесса повышения квалификации педагогов должны включать следующие направления деятельности методических кабинетов:

- совершенствование педагогической деятельности (оказание организационно-методической и технической помощи педагогу в обучении и воспитании детей);

- внедрение в практику организации образования научных исследований и достижений передового педагогического опыта, пристальное внимание к научной и теоретической компетентности педагога;

- организация работы по повышению квалификации педагогических работников организации образования;

- руководство работой методических объединений, кафедр, лабораторий и творческих групп педагогов;

- ознакомление педагогических работников с достижениями педагогической науки и практики;

- изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их профессиональных потребностей и проблем.

По консалтингу в области инновационной деятельности методические центры/кабинеты могут проводить следующие мероприятия:

- консультация по основным тенденциям обновленного содержания образования;

- методическая помощь в проведении занятий и взаимодействию с педагогами-новаторами;

- оказание помощи организациям образования (школам, детским садам, клубам по месту жительства и др.);

- оказание учителям организационно-методической помощи в системе непрерывного образования;

- осуществление непрерывной связи с институтами повышения квалификации.

Содержательный компонент методической деятельности по систематизации педагогического опыта и созданию банка данных эффективных форм работы может проводиться по следующим направлениям:

- разработка и создание учебно-методических материалов (программ, пособий, положений, тезисов, текстов лекций, бесед, планов и рекомендаций по

проведению семинаров, учебных игр, экскурсий, активных форм обучения и т.п.);

- выявление, выбор, изучение, обобщение, формирование и дальнейшее систематизированное описание опыта высокопрофессиональным методистом и глубокое изучение какого-либо конкретного положительного педагогического опыта;

- изучение и анализ состояния практики, выявления новых тенденций, рождающихся в творческом поиске педагогов, эффективности и доступности рекомендаций науки;

- осмысление, обоснование, анализ и обобщенное систематизированное описание педагогического опыта;

- разработка критериев выбора педагогического опыта для обобщения (высокие и устойчивые результаты в образовательной и воспитательной деятельности на протяжении ряда лет); актуальность и социальная значимость педагогической деятельности (в достижении цели и решении образовательно-воспитательных задач, в содержании педагогической, методической и управленческой деятельности); учет здоровьесберегающих систем в образовательном процессе; научные основы педагогического опыта (научные концепции, теории, положения, методики, в развитии которых проводился педагогический эксперимент, нарабатывался педагогический опыт); новизна педагогического опыта (новое содержание, формы, педагогические технологии); успешное применение известных научных методик и положительного педагогического опыта; рационализация отдельных сторон педагогического, методического, управленческого труда; воспроизводство с элементами модификации положительного педагогического опыта в новых педагогических условиях. Проведение различных семинаров, совещаний, конференций, конкурсов, диспутов и т.п.

Содержание деятельности методического кабинета определяется в соответствии с задачами развития и характером планируемых нововведений. Деятельность методической службы направлена на разработку и внедрение нового содержания образования, на преодоление трудностей переходного этапа от внешкольного воспитания к образованию, на совершенствование деятельности педагога, повышение его профессионального мастерства и может включать в себя следующие мероприятия:

- развитие мотивационной сферы личности педагогическими средствами;
- создание проектов совместной деятельности организаций образования и (воспитательная и образовательная деятельность);

- представление методических рекомендаций для педагогов по организации учебно-воспитательного процесса, по планированию деятельности, отчетности, созданию образовательных программ учебных групп и детских коллективов;

- осмысление современных форм, методов и технологий образования;
- разработка методических рекомендаций для педагогов, детей и родителей с учетом основополагающих моментов обновленного содержания образования;

- составление сценариев различных массовых педагогических мероприятий (конкурсов, олимпиад, чтений и т.д.) и определение критериев их оценки.

Виды методической деятельности:

- **Методическая помощь** – это оперативное и перспективное реагирование методиста на запросы и потребности детских коллективов, педагогических кадров, методистов школ и дошкольных организаций. Методическая помощь осуществляется различными средствами – консультированием, методическим руководством, методическим обеспечением и т.д.

- **Тематическая консультация** планируется методистами заранее и вносится в перспективное планирование. Тематические консультации могут включаться в программу обучающих семинаров. При подготовке к тематической консультации методист подбирает наглядные пособия, методический материал.

- **Текущая консультация** проводится систематически по различным вопросам, возникающим у педагогических работников в ходе их профессиональной деятельности.

- **Консультация-оперативка** проводятся по инициативе методиста, администрации, педагогов в ходе организации и проведения конкретных воспитательных дел. Компетентность методиста проявляется в мгновенной реакции на допущенные просчеты и в оказании незамедлительной помощи.

- **Наставничество** используется в работе с молодыми специалистами, а также при освоении результативного педагогического опыта. В основе этого вида помощи находятся данные проблемного самоанализа деятельности педагога, анализа процесса и условий апробации новых методик, образовательных программ и т. д.

- **Методическое руководство** выражается в четком определении методистом совместно с педагогическими работниками перспективных и конкретных целей совместной творческой деятельности, соответствующих способов их достижения, намечает этапы и порядок организации образовательной деятельности, разрабатывает критерии и показатели результативности образовательной деятельности, осуществляет контроль за выполнением программ и планов работы.

- **Методическое обучение** – это участие методиста в создании и работе методических объединений, это – создание педагогических мастерских, проблемных семинаров, дискуссионных клубов, творческих лабораторий.

Формы методической деятельности:

- ✓ теоретические семинары (доклады, сообщения);
- ✓ семинары-практикумы (доклады, сообщения);
- ✓ диспуты, дискуссии («круглый стол», диалог-спор, дебаты, форум, симпозиум, «техника аквариума», «панельная дискуссия», кассета «идей» и др.);
- ✓ «деловые игры», ролевые игры, занятия-имитации; занятия-панорамы,

- ✓ лектории ученых-дидактов, психологов, социологов, логопедов и врачей;
- ✓ обсуждение современных новейших методик, технологий, достижений психолого-педагогической науки;
- ✓ в обсуждение отдельных открытых, взаимопосещенных занятий, мероприятий или их цикла;
- ✓ обсуждение и оценка авторских образовательных программ, учебных пособий;
- ✓ обсуждение методов диагностики развития детей;
- ✓ разнообразные выставки, отчеты по самообразованию (доклады, рефераты, разработки занятий, изготовление дидактических и наглядных пособий; выставки лучших детских работ;
- ✓ обсуждение результативного педагогического опыта и рекомендации к его распространению и внедрению;
- ✓ конкурсы «Лучший методист», «Лучший педагог года»;
- ✓ педагогические чтения, научно-практические конференции и др.

В соответствии с этим определяются *следующие задачи методического центра/кабинета:*

1. Исследование образовательных потребностей социума.
2. Анализ состояния учебно-воспитательной работы в организации образования.
3. Предоставление педагогическим работникам необходимой информации по основным направлениям развития образования, о программах, новых педагогических технологиях, учебно-методической литературе по проблемам обучения и воспитания детей.
4. Обеспечение высокого качества учебно-воспитательного процесса путем внедрения программ нового поколения, новых педагогических технологий обучения и воспитания.
5. Выявление, изучение и оценка результативности педагогического опыта в организации образования. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.
6. Прогнозирование, планирование и работа по повышению квалификации педагогических работников и руководителей организаций образования.
7. Оказание поддержки педагогическим работникам и руководителям организаций образования в профессионально-педагогической деятельности, организации и проведении опытно-экспериментальной работы, экспертной оценке авторских программ, пособий, учебных планов, помощь в подготовке работников образования к аттестации.
8. Осуществление в установленном порядке редакционно-издательской деятельности.
9. Организация совместной работы с научно-исследовательскими лабораториями, методическими центрами и вузами при проведении опытно-экспериментальной работы.

Таким образом, деятельность методического центра/кабинета в условиях обновленного содержания образования ориентирована на достижение и поддержание высокого качества образовательного процесса, основанного на современной педагогической парадигме, новом педагогическом мышлении, индивидуальном стиле профессиональной деятельности педагога, а также современных педагогических технологиях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе работы получены **следующие результаты:**

1) Мониторинг деятельности методических центров/кабинетов является информационным полем для определения эффективного механизма профессионально-педагогического взаимодействия методистов и педагогов, следовательно, в ходе исследования определены ряд тенденций: повышение профессионального уровня методистов в соответствии с квалификационными требованиями педагогических работников (уровень образования, категории по предмету, категории методиста, профессиональный и педагогический стаж), создание условий для занятия научно-педагогической деятельностью.

2) Результативность методической деятельности создает объективные условия для подведения итогов за определенный промежуток времени, определяет положительные стороны, что является необходимым условием образовательной системы. Сложность обобщения успешного опыта заключается в отсутствии четких критериев определения и изучения проводимой работы, научного обоснования. В ходе анализа деятельности методических центров/кабинетов определены 7 критериев оценки методической деятельности (актуальность, научная обоснованность, соответствие достижениям науки, оптимальность, наличие элементов новизны, результативность, стабильность, перспективность).

3) Модель развития методической деятельности в условиях обновленного содержания образования как эталон функционирует на основе деятельностного подхода с учетом современных нормативных требований к методисту в контексте новых подходов в преподавании и обучении, обучения критическому мышлению, оценивания для обучения и оценивания обучения, использования информационно-коммуникационных технологий в преподавании и обучении, обучения талантливых и одаренных учеников, преподавания и обучения в соответствии с возрастными особенностями учеников, управления и лидерства в обучении.

4) Методические рекомендации по развитию методических кабинетов носят научно-прикладной характер, сформулированы с учетом проведенного анализа представленных сведений, способствуют эффективной организации методической деятельности в условиях обновленного содержания образования.

Научная и практическая значимость данного методического пособия заключается на основе мониторингового исследования проведено проектирование деятельности методических центров/кабинетов с определением критериев и механизма.

Методические рекомендации:

1. Необходимо обеспечить профессиональную подготовку методистов в системе высшего педагогического образования, что создаст конкурентоспособный корпус методистов.
2. Анализ кадрового состава методистов районных (городских) учебно-методических центров/кабинетов показал, что руководителям необходимо

уделять особое внимание повышению профессиональной компетентности методистов в своих регионах. Принципиальным должно быть соблюдение квалификационных требований к сотрудникам методической службы.

3. Руководству методических служб обратить внимание на соблюдение квалификационных требований к уровню образования, научной квалификации, стажу работы и категории методиста.
4. Руководству учебно-методических центров/кабинетов обратить внимание созданию условий для профессионального роста кадров через организацию курсов повышения и совершенствования подготовки методистов в контексте обновленного содержания образования с учетом квалифицированных требований к педагогическим кадрам.
5. Организация постоянно действующих еженедельных семинаров/курсов обучающего характера для методистов на местах по актуальным вопросам методической деятельности.
6. В соответствии с концепцией обновленного содержания образования усилить деятельность методистов в следующих направлениях: менторство, наставничество, посткурсовое сопровождение, исследование и т.д.
7. Создать виртуальный методический кабинет для автоматизации деятельности методистов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон «Об образовании» Республики Казахстан от 27 июля 2007 года.
2. Государственная Программа развития образования на 2016-19 годы.
3. «Об утверждении Типовых штатов работников государственных организаций образования и перечня должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» - Постановление «О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства Республики Казахстан от 30 января 2008 года № 77.
4. «Об утверждении Типовых штатов работников государственных организаций образования и перечня должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» - Проект постановления РК «О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства Республики Казахстан от 30 января 2008 года № 77.
5. «Об утверждении Правил организации и осуществления учебно-методической и научно-методической работы» - Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 18 января 2016 года № 40 «О внесении изменений в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 ноября 2007 года № 583.
6. «Об утверждении Типовых правил деятельности видов организаций дополнительного образования для взрослых» - Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан № 370 от 11 сентября 2013 года (с изменениями, внесенным приказом и. о. Министра образования и науки №11 от 08.01.2016 года).
7. «Правила организации и осуществления учебно-методической работы и научно-методической работы» - Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 ноября 2007 года № 583.
8. «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» - Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338.
9. Руководство для студента. // Программа дополнительного профессионального образования для студентов выпускных курсов вузов, осуществляющих подготовку педагогических кадров, разработанная на основе уровневых программ повышения квалификации педагогических работников Республики Казахстан. – Первое издание, АОО «Назарбаев интеллектуальные школы», 2015. – 183 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Успешные проекты учебно-методических центров/кабинетов

№	Регионы	Направления работы по проектам						
		Развитие функциональной и читательской грамотности обучающихся	Повышение профессионального роста руководителей, педагогов, методистов	Инклюзивное образование	Инновации в педагогической деятельности	Цифровизация	Мониторинг	Воспитательная работа
1	г.Астана	Кластеры успешности –22 кластера	Качество знаний Сотрудничество Профессиональные конкурсы Авторская деятельность педагогов Ассоциация педагогов Серии семинаров	Инклюзия в образовании	Инновации в образовании - 16 подпроектов	Е-портфолио STEM-образование Интеллектум Робототехника Мехатроника	Рейтинг организаций образования	Кластеры успешности – 8 платформ, 22 кластера
2	г.Алматы	Starclub	Творческая лаборатория Профессиональные конкурсы Сотрудничество Серии семинаров	Инклюзивное образование	Инновации в образовании	Медиатехнологии в современной школе		Музейные уроки Родительская гостиная
3	г.Шымкент	+	+			+		+
4	Акмолинская	Дорога к знаниям	Модель метод. службы Вернисаж пед. идей Педагогическая надежда Профессиональные конкурсы	Координационный совет по развитию инклюзивного образования; проекты: «Сетевое взаимодействие организаций образования и педагогических работников Акмолинской области» , «Сетевое взаимодействие организаций образования	Год математики БиС –технологии Ф.Я.Вассермана	Робоклуб, Бесплатные ИТ-классы	Рейтинг организаций образования	Дебатный клуб Подпрограммы «Тәрбие және білім»

				северных регионов Казахстана по внедрению инклюзивных практик обучения учащихся с ООП в условиях общеобразовательной школы», «Лидерство учителя в инклюзивном образовании»; факультативный курс «Основы инклюзивного образования»				
5	Актюбинская		Школа молодого методиста Профессиональные конкурсы Серии семинаров		Рефлексия в практике			Подпрограммы «Тәрбие және білім»
6	Алматинская	Методический десант	Школа молодого директора Один день школьного методиста Профессиональные конкурсы		Методический консалтинг Одна цель, один результат	КАЗРОБОТИКС	Организация ВШК	Подпрограммы «Тәрбие және білім»
7	Атырауская	«Қадыр оқулары», «Махамбет оқулары», «Әбіш оқулары»	Обобщение опыта педагогов Профессиональные конкурсы Серии семинаров		«Үздік десант сабақ» «Ұлы өнертапқыштыққа алғашқы қадам»	Лучший электронный дневник Лучший флипчат-урок в АСТIV-студии		Адал ұрпақ Өнерлі отбасы Шеберлер қалашығы «Ұлтыңды ойласаң – рухты ұл тәрбиеле»
8	Восточно-Казахстанская	Подготовка к итоговой аттестации	Профессиональные конкурсы Серии семинаров Организация работы школьн. МО Проф.сообщества		Особенности инновационной деятельности учителя Опытно-экспериментальн	Интернет-сайты	Мониторинг организации и содержания учебно-	Программа «Рухани жаңғыру»

					ая работа в школе		воспитательного процесса	
9	Жамбылская		Заочная школа Профессиональные конкурсы Серии семинаров		Экспериментальная площадка для ресурсных школ Эксперимент по пед.технологиям	Онлайн-лаборатория		Экофорум «Табиғатты аяла» Лучший виртуальный школьный музей
10	Западно-Казахстанская	Олимпиада Литературное Приуралье	Методический консалтинг Методический десант Директорский диалог Вектор роста Заочное сопровождение Ойтолғау Ступеньки мудрости Профессиональные конкурсы Серии семинаров	Инклюзивное образование		Три дня в МКШ Образование. Инновации. Методические идеи	Мониторинговая деятельность	Программа «Рухани жаңғыру»
11	Карагандинская	«Чтение в радость», «Математика вокруг нас» «Экономика вокруг нас», «Айқын» «Бір аймақ – бір кітап» «Жас оқырман»	Методические дни Профессиональные конкурсы Серии семинаров	Инклюзивное образование	Вариативный курс	«Инженеры будущего», «Робототехника» «Образовательная программа РТ студии «Стоп - кадр» Серии семинаров	Мониторинговая деятельность	«Школа молодого родителя» «Заочный детский сад» «Абай – руханияттың алтын қазығы» Военно-патриотическое движение «Ұлан» «Молодежное волонтерское движение «Ре:актив». ПроектSPORT PROJECT «Aguatica» (Акватика) Советы отцов Советы матерей

12	Костанайская	«Развивающее чтение и письмо у младших школьников» «Развитие навыков смыслового чтения у обучающихся» «Школьная краеведческая лаборатория как система формирования социально-жизненных компетенций»	«Школа-лаборатория «Ұлағат» Профессиональные конкурсы Серии семинаров «Контрольно-аналитический центр методической службы «Жарқын белес» «Профессиональное становление специалиста»	программа «Погружение в общеобразовательную среду детей с ограниченными возможностями» эксперимент по созданию специальной коррекционно-развивающей образовательной среды	Мое педагогическое открытие БиС – технологии Ф.Я.Вассермана «Учитель – сподвижник»	Виртуальный методический кабинет «Образовательная робототехника как инструмент познания в учебном процессе» «Образовательная робототехника как средство формирования алгоритмического мышления» «Инженерно-компьютерное трехмерное моделирование в системе РТС Creо», «Развитие инженерного мышления учащихся в системе профориентационной работы и технологического обучения»	Мониторинговая деятельность	«Формирование ценностных ориентиров гражданина и патриота Казахстана в контексте реализации национальной идеи «Мәңгілік ел» «Моя Родина - Казахстан» «Краеведение как фактор воспитания духовных основ патриотизма в пространстве малой Родины»
13	Кызылординская	Предметные декады Группы продленного дня	Методический день «Ізденіс», Наставничество Предметные декады Учебные программы для МКШ Профессиональные конкурсы Серии семинаров		Серии семинаров	BilimBook для сельских школ		Программа «Рухани жаңғыру»
14	Мангистауская	«Маңғыстаунама-2018» «Әбіш оқулары» «Мұқағали оқулары» «Қадыр оқулары, Турнир	Профессиональные конкурсы Серии семинаров		Серии семинаров	«Инфоман-2018»		Программа «Рухани жаңғыру»

		«Математическая регата»						
15	Северо-Казахстанская	«Развитие одаренности» «Школа олимпийца»	Профессиональные конкурсы Серии семинаров Форумы Конференции	Инклюзивное образование	Серии семинаров	Виртуальный школьный музей	Мониторинговая деятельность	«Өлкетану»
16	Туркестанская	«Жас ғалым»	Школа резерва руководящих кадров Школа молодого учителя «Сапалы сабақ - білім сапасы» Профессиональные конкурсы Серии семинаров		Серии семинаров	«Жаңалық жаршысы»		Программа «Рухани жаңғыру»

**ЖАҢАРТЫЛҒАН БІЛІМ МАЗМҰНЫ ЖАҒДАЙЫНДА
ӘДІСТЕМЕЛІК ҚЫЗМЕТ КӨРСЕТУ КАБИНЕТТЕРІН ДАМУ ТУ ЖӨНІНДЕГІ
ӘДІСТЕМЕЛІК ҰСЫНЫМДАР**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО РАЗВИТИЮ МЕТОДИЧЕСКИХ КАБИНЕТОВ
В УСЛОВИЯХ ОБНОВЛЕННОГО СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

Басуға. 18.03.2019 ж. қол қойылды. Пішімі 60×84 1/16.
Қағазы офсеттік. Офсеттік басылыс.
Қаріп түрі «Times New Roman». Шартты баспа табағы 14 б.т.

Подписано в печать 18.03.2019 г. Формат 60×84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Шрифт Times New Roman. Усл. п.л. 14 п.л.

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі
«Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы» РМҚК
010000, Астана қ., Мәңгілік Ел8, «Алтын Орда» БО, 15-қабат

Министерство образования и науки Республики Казахстан
Национальная академия образования им. И. Алтынсарина
010000, г. Астана, ул. Мәңгілік Ел8, БЦ «Алтын Орда», 15 этаж